



**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
Ing. Salvatore Mangano
Dr. Alessandro Pagani
Ing. Massimo Pagani
Piervincenzo Savoldi
Bruno Stefanini
Dr.ssa Paola Zini
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. 33 Settembre 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

... Verso il testo unico

» 3

Notizie in breve

Rischio biologico negli ambienti di lavoro
Disposizioni in materia di attività sanitarie e socio-sanitarie
Norme di sicurezza per le attività di spettacolo viaggiante
T.U. - approvato disegno legge delega
Linee guida videoterminali
Sintex al CNEL per discutere di infortuni sul lavoro

» 4

Igiene pubblica

Abolito nulla osta inizio attività

» 6

Normativa

Testo unico
La legge delega e le norme in vigore

» 7

Sicurezza

Behavior Based Safety

» 10

Dossier

Grandi Innovazioni nella prevenzione incendi

» 14

Rumore

Progettazione acustica dell'ambiente
di lavoro

» 19

Rischio chimico

REACH

» 22

Ambiente

Trasporto merci pericolose

» 24

Lavoro

Motivare i collaboratori

» 25

Rischio chimico

Progetti attuativi locali
comparto gomma e plastica

» 27

Privacy

Semplificazione per piccole e medie imprese

» 30

Sistemi

Sistema di gestione per la sicurezza e la salute
sui luoghi di lavoro OHSAS 18001

» 31



Insegnamo ad evitare tutti i pericoli.



Sintex è il partner ideale nella formazione ed addestramento del personale in tema di sicurezza e prevenzione. La struttura formativa Sin-

tex propone corsi pratici e teorici con docenti di primo piano in grado di garantire la professionalità necessaria alla formazione del personale incaricato di ricoprire i ruoli previsti dal D.Lgs. 626/94.



I corsi di formazione sulla sicurezza

- Formazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
- Formazione e addestramento degli addetti alla squadra d'emergenza antincendio.
- Formazione e addestramento per l'incaricato del primo soccorso.
- Formazione specifica per conducenti di carrelli elevatori.
- Informazione sui rischi specifici suddivisi per comparti produttivi.



Sintex
SERVIZI PER L'IMPRESA

Crescere in totale sicurezza

...VERSO IL TESTO UNICO!!!



"Se vuoi andare veloce vai da solo,
se vuoi andare lontano vai insieme agli altri"
Proverbo africano.

Dal 25 agosto 2007 è entrata in vigore la legge 123 che delega il governo ad adottare, entro nove mesi, uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro.

E' una legge importante, fortemente voluta dal Presidente Napolitano che ha fatto sua la battaglia agli infortuni sul lavoro esponendosi più volte in prima persona su questo argomento.

Una triste realtà quella degli infortuni lavorativi che vede l'Italia prima in Europa per incidenti mortali sul lavoro, tre vittime ogni giorno, 1302 lo scorso anno, triste primato al quale bisogna aggiungere che, mentre negli ultimi 10 anni in Germania gli incidenti mortali sono diminuiti del 46% e in Spagna del 34%, nel nostro paese il calo è stato solo del 25%.

La legge 123 si inserisce in questo contesto decisamente preoccupante e prevede il completo riordino di una disciplina articolata e complessa, stratificata nel tempo e spesso difficilmente coordinabile con le numerose direttive comunitarie recepite negli ultimi anni.

Le parole chiave del nuovo "Testo Unico" sono: **riordino, innovazione, coordinamento, semplificazione**, il tutto finalizzato ad una maggiore prevenzione, a controlli più efficaci, oltrechè alla diffusione di una cultura della sicurezza.

Nell'intento del legislatore non vi è un testo unico meramente compilativo, bensì la volontà di introdurre elementi di novità e di superare alcune lacune significative.

Ecco allora l'importanza di estendere il **campo di applicazione** a tutti i settori e attività e a tutte le tipologie di rischio, o l'intuizione del bisogno di semplificazione degli adempimenti meramente formali con l'obiettivo dichiarato di garantire la sicurezza in azienda, in modo che essa non venga più vista come un obbligo da adempiere ma come un obiettivo della gestione dell'impresa e parte integrante di essa.

Di particolare importanza poi la revisione del **sistema degli appalti** dove i costi per la sicurezza devono essere specificatamente indicati e non "negoziabili", e viene introdotto l'obbligo di un unico documento di valutazione dei rischi che coordini le nuove imprese coinvolte.

Ed ancora un riconoscimento concreto alla figura del **Rappresentante dei Lavoratori** per la Sicurezza che avrà una giornata nazionale dedicata alla sua elezione (election day) e si vede finalmente riconosciuto anche formalmente il diritto di avere copia del documento di Valutazione dei Rischi, ed una presa di posizione chiara sull'importanza della **formazione** e dei soggetti formatori con tanto di riconoscimento economico con il credito d'imposta sperimentale dei due anni 2008-09 che finanzia il 50% delle spese sostenute per la formazione.

Non mi dilungo sulle novità introdotte dalla legge in questione (troverete commenti esauritivi in questo e nei prossimi numeri di Azienda Sicura) ma mi preme sottolineare due questioni:

- a) il testo di legge è stato ottenuto con un impegno Bipartisan (tra maggioranza e opposizione) all'interno della commissione parlamentare a sostegno di un problema sociale che deve stare a cuore a tutti;
- b) questa partita della lotta agli infortuni non può essere giocata in contrapposizione tra imprenditori e lavoratori ma deve essere obiettivo comune di entrambe le parti nella consapevolezza che per vincere la sfida necessitiamo (tutti) di un cambiamento culturale che metta la sicurezza tra i valori portanti della nostra società.

Avanti allora in questa direzione; la legge delega è un primo passo positivo, ora tocca ad ognuno di noi fare la propria parte con responsabilità...

Tutti insieme! per andare lontano.

IL RISCHIO BIOLOGICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

L'INAIL ha avviato un'intensa campagna informativa e formativa sull'importanza della valutazione e della prevenzione del rischio biologico, che ha portato ad una pubblicazione realizzata dalla Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (CONTARP) dell'INAIL stessa.

L'iniziativa dei biologi della Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (CONTARP) è quella di creare una collana costituita da schede tecnico-informative aventi l'obiettivo di mettere in evidenza il rischio biologico nei più svariati ambienti di lavoro. Il primo volume contiene quindici schede nelle quali viene affrontato il rischio biologico in ambiti molto diversi tra loro quali ad esempio alcuni ambienti confinati non industriali (uffici e scuole), settori della filiera agroalimentare, il comparto dei rifiuti solidi urbani e della depurazione di acque reflue civili, attività manifatturiere, ecc., proprio a dimostrare che nessun ambiente può considerarsi esente dalla presenza di agenti biologici. Le schede vogliono sensibilizzare quanti operano nel campo della salute e sicurezza e gli stessi lavoratori, sui principali aspetti e problemi legati alla presenza di agenti biologici. Vengono fornite indicazioni sulle principali fonti di pericolo, le modalità di esposizione, gli effetti sulla salute, le specifiche misure di prevenzione e protezione. Sono inoltre riportate alcune indicazioni tecniche per lo svolgimento del monitoraggio ambientale, rimandando per eventuali approfondimenti e analisi di dettaglio alle apposite linee guida o ai vari riferimenti bibliografici e normativi. Oltre alle specifiche schede dedicate agli ambienti di lavoro, sono stati redatti un piccolo glossario per chiarire alcuni termini specialistici ivi utilizzati, e una tabella riportante un breve elenco di agenti biologici potenzialmente presenti negli ambienti oggetto dello studio, con le principali patologie da essi causate.

Il documento è disponibile all'indirizzo www.inail.it.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ATTIVITÀ SANITARIE E SOCIOSANITARIE

Con circolare n. 11 /SAN/2007 la Regione Lombardia ha fornito le prime indicazioni operative di carattere sanitario per l'applicazione della legge regionale n. 8 del 2 aprile 2007 "Disposizioni in materia di attività sanitarie e sociosanitarie".

Con la circolare si forniscono le prime indicazioni operative per l'attuazione della nuova normativa, ed in particolare in riferimento a:

1. abolizione di certificazioni sanitarie (art. 2), proseguendo il percorso iniziato con la l.r. 12/2003, con le nuove disposizioni sono state abolite ulteriori certificazioni di sanità pubblica che non rispondono ad alcun criterio di efficacia e in alcuni casi riguardano fattispecie rientranti in quadri normativi più recenti (ad es. D. Lgs. 626/1994);
2. abolizione del nulla osta all'esercizio di attività lavorative e depositi (art. 3). È stato abolito il Nulla osta all'esercizio di attività lavorative e depositi di cui al paragrafo 3.1.9. del Regolamento locale di igiene tipo; come noto tale nulla osta costituiva un adempimento di ambito esclusivamente lombardo. All'interno della rivista è possibile trovare un approfondimento sull'argomento.

NORME DI SICUREZZA PER LE ATTIVITÀ DI SPETTACOLO VIAGGIANTE

Con un decreto del Ministro dell'interno del 18 maggio 2007 sono stati fissati i requisiti da osservare, ai fini della sicurezza, per le attività dello spettacolo viaggiante come individuate dalla legge 18 marzo 1968, n. 337.

Il decreto si riferisce a tutte le attività di spettacolo viaggiante: attività spettacolari, trattenimenti e attrazioni, allestite mediante attrezzature mobili, o installate stabilmente, all'aperto o al chiuso, ovvero in parchi di divertimento (come classificate dalla legge n. 337/1968).

2. Resta fermo, ai soli fini della prevenzione incendi, quanto previsto dal decreto ministeriale 19 agosto 1996 e successive modifiche ed integrazioni per le attività dello spettacolo viaggiante comprese fra i locali di intrattenimento e di pubblico spettacolo di cui all'art. 1 del medesimo decreto ministeriale.

Ogni nuova attività di spettacolo viaggiante, fatti salvi gli adempimenti previsti da specifiche regole tecniche di prevenzione incendi, deve essere, ai fini della sicurezza, progettata, costruita, collaudata ed utilizzata secondo quanto previsto dalle norme di buona tecnica emanate dagli organismi di normalizzazione nazionali o europei o, in assenza, da standard di buona tecnica di riconosciuta validità. Ogni nuova attività di spettacolo viaggiante deve essere registrata presso il Comune nel cui ambito territoriale è avvenuta la costruzione o è previsto il primo impiego dell'attività medesima o è presente la sede sociale del gestore ed essere munita di un codice identificativo rilasciato dal medesimo Comune. Il procedimento comprende l'acquisizione di un parere da parte della commissione comunale o provinciale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo. Ai fini della prosecuzione dell'esercizio, le attività esistenti sul territorio nazionale devono ottenere la registrazione e il connesso codice identificativo entro due anni dall'entrata in vigore del decreto.

T.U. - APPROVATO DISEGNO LEGGE DELEGA

Il parlamento ha approvato in via definitiva il disegno di legge sul Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, che prevede 9 mesi per la predisposizione del "Testo Unico" ma anche adempimenti precettivi, che entreranno immediatamente in vigore (15 giorni dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale).

La Camera dei Deputati ha approvato inoltre importanti Ordini del Giorno, che impegnano il Governo, tra le altre cose, a introdurre l'obbligo per il datore di lavoro di redigere un documento che definisce la propria politica di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di attuare un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), che costituisca parte integrante del documento di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; a prevedere e definire la formazione dei datori di lavoro che non possa essere inferiore a quella prevista per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di cui all'articolo 18 e l'aggiornamento abbia frequenza minima quinquennale. Ampio approfondimento all'interno della rivista.

LINEE GUIDA VIDEOTERMINALI

Per fornire un aiuto nella prevenzione dei disturbi legati all'utilizzo dei videoterminali la Suva, istituto svizzero di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, ha aggiornato un opuscolo sull'utilizzo in sicurezza dei videoterminali.

Brucciare agli occhi, collo rigido, mal di testa, dolori in corrispondenza di spalle, di braccia e mani sono alcuni tra i malesseri che possono insorgere nell'uso scorretto dei videoterminali e che possono sfociare in vere e proprie patologie.

La pubblicazione, in considerazione del fatto che negli uffici si trovano sempre più schermi piatti, prende in considerazione i problemi legati a questi ultimi. Altro argomento aggiornato rispetto alla precedente versione è l'utilizzo dei computer portatili. I notebook sono uno strumento sempre più apprezzato in quanto consentono di lavorare in ogni luogo, tuttavia "se sono utilizzati ad una postazione di lavoro fissa, l'ergonomia ne risente".

A tale proposito l'opuscolo consiglia che se si usa il computer portatile in ufficio è bene utilizzare una docking-station (postazione che ospita, su una scrivania, un computer portatile e ne rende possibile, tramite un solo connettore, di utilizzarlo come un desktop) e lavorare con una tastiera esterna e un mouse separato.

Benché la **pubblicazione** faccia riferimento alla legislazione svizzera, sono presenti indicazioni utili anche per la realtà lavorativa italiana, in particolare le indicazioni sugli schermi piatti e gli esercizi di rilassamento e stretching. Ricordiamo tuttavia che in Italia le linee guida di riferimento all'uso dei videoterminali sono quelle individuate dal decreto **2 ottobre 2000**

- Linee guida d'uso dei videoterminali.



SINTEX CONVOCATA AL CNEL PER DISCUTERE DI INFORTUNI SUL LAVORO

Si è svolto mercoledì 16 maggio, a Roma, promosso dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), un seminario ad invito per approfondire le problematiche della sicurezza sul lavoro, a supporto dell'attività in corso da parte del Governo e del Parlamento per la stesura del Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro.

Il seminario, dal titolo "Per una rinnovata azione pubblica a sostegno della prevenzione nei luoghi di lavoro", è stato aperto da Antonio Marzano, presidente del CNEL, e da Melino Pillitteri, presidente della commissione "Politiche sociali e ambientali" del CNEL, ed ha visto la presenza di Antonio Montagnino e Gianpaolo Patta, Sottosegretari rispettivamente del Ministero del Lavoro e di quello della Salute.

Sono intervenuti rappresentanti dei vari enti coinvolti (Inail, Ispesl, Asl/Regioni...) e delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali.

Per Sintex, convocata a Roma in qualità di Consulente per la Sicurezza, è intervenuto Roberto Zini, sottolineando nel suo intervento la necessità che le imprese siano soggetto attivo nel cambiamento di mentalità che solo può far crescere la cultura della sicurezza. Va incentivato, anche economicamente, l'impegno di quelle aziende che, volontariamente, fanno della sicurezza un impegno prioritario, anche andando oltre i semplici obblighi di legge.

In altre parole, accanto ai controlli ed alle sanzioni tesi a rimuovere le "negatività" presenti, vanno incrementati quei sistemi premianti che valorizzano le "positività"; tra questi il sistema di riduzione del tasso di premio Inail, che quest'anno è alla sua terza edizione.

Il dr. Roberto Zini e Sergio Danesi hanno poi mostrato l'esempio di Farco Group nell'organizzazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, evidenziando come una sua positiva applicazione attivi un percorso di miglioramento continuo anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Cnel

Consiglio Nazionale
dell'economia
e del lavoro

Abolito Nulla osta inizio attività

Dal Nulla Osta all'esercizio dell'attività alla Dichiarazione di Inizio Attività Produttiva

La nuova legge regionale n.8 "Disposizioni in materia di attività sanitarie e socio-sanitarie. Collegato" (pubblicata sul BURL, 1° Supplemento ordinario al n. 14 del 6 aprile 2007) che prosegue il percorso intrapreso con la l.r.12/2003 e consolidato con le l.r. 1/2005 e 1/2007, prevede tra l'altro l'abolizione di una serie di certificazioni sanitarie in materia di igiene e sanità pubblica; ed in particolare all'art. 3 della stessa si cita *"..E' abolito il nulla osta all'esercizio di attività lavorative e depositi di cui al paragrafo 3.1.9. Nulla Osta per l'esercizio di attività lavorative e depositi del regolamento locale di igiene tipo (deliberazione della Giunta regionale 25 luglio 1989 n. 4/45266). Il nulla osta è sostituito da una dichiarazione di inizio attività"*.

Il Nulla osta all'esercizio di attività lavorative e depositi costituiva un adempimento di ambito esclusivamente lombardo e le basi per il suo superamento erano state già previste come detto dalle leggi regionali n. 1/2005 e n. 1/2007.

Con la circolare della Giunta Regionale Direzione Generale della Sanità n. 11/SAN/2007 avente per oggetto: Prime indicazioni operative di carattere sanitario per l'applicazione della legge regionale n.8 del 2 aprile 2007 "Disposizioni in materia di attività sanitarie e sociosanitarie. Collegato" la Regione ha fornito le prime indicazioni operative per l'attuazione della nuova normativa con riferimento agli articoli della legge.

La nuova dichiarazione di inizio di attività produttiva, da presentare allo Sportello Unico per le Attività Produttive di cui al D. Lgs. 112/98 e ai successivi regolamenti attuativi, o comunque alla struttura individuata allo scopo dal Comune, deve essere resa sotto forma di dichiarazione sostitutiva di atto di certificazione e/o atto di notorietà, assolve anche l'eventuale obbligo di ottemperare alle disposizioni di cui all'art. 48 del D.P.R. 303/56 (obbligo di notifica dell'attività) e all'art. 216 del T.U.LL.SS. del 1934 e, unitamente alla ricevuta di deposito presso l'Amministrazione comunale nel cui territorio l'attività deve essere condotta, costituisce titolo per l'immediato avvio dell'attività. Si fa presente che ai sensi di quanto disposto dall'art. 5, comma 2, della l.r. 1/2007, in caso le dichiarazioni

sostitutive abbiano contenuto mendace, ovvero siano accompagnate da false attestazioni ovvero si abbia esecuzione difforme da quanto dichiarato o attestato, fermo restando quanto previsto dagli artt. 75 e 76 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, gli effetti autorizzativi delle dichiarazioni rese vengono meno ed alle attività o interventi realizzati si applicano le disposizioni e sanzioni previste dalle norme di riferimento per i casi di assenza di autorizzazione.

In attesa della definizione e approvazione con apposito atto regionale della modulistica da utilizzare per la presentazione delle dichiarazioni di inizio attività, la circolare ha previsto una modulistica unificata che prevede in via del tutto provvisoria i seguenti elementi:

Una dichiarazione di inizio attività produttiva, corredata da una relazione tecnica nella quale dovranno essere presenti i seguenti allegati:

- a) planimetria dello stabilimento con indicazione della collocazione urbanistica e delle lavorazioni che si effettuano nei singoli locali;
- b) scheda relativa alla compatibilità ambientale, secondo le indicazioni di ARPA;
- c) eventuali autorizzazioni necessarie allo svolgimento dell'attività produttiva (scarichi, rifiuti, emissioni, prevenzione incendi, ecc.);
- d) nel caso di impresa del settore alimentare, scheda specifica compilata ai fini della notifica alla ASL ai sensi del regolamento (CE) n. 852/2004;
- e) nel caso di attività di vendita e commercio di prodotti fitosanitari e coadiuvanti di prodotti fitosanitari, copia del certificato di abilitazione alla vendita di cui all'art. 23 del Decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290.

Tra le altre indicazioni la circolare cita che per le istanze di nulla osta già pervenute e il cui iter non risulterà ancora concluso alla data di entrata in vigore della l.r. n.8/07 (7 aprile 2007) saranno considerate a tutti gli effetti dichiarazioni di inizio di attività produttiva.

Testo unico

La legge delega e le norme in vigore

È entrata in vigore, il 25 agosto scorso, la legge 123 del 3 agosto 2007 "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia".

Frutto di un lavoro sinergico tra Ministero del Lavoro e Ministero della Salute, oltre che della concertazione con le parti sociali e con le Regioni, il provvedimento interviene sulla normativa esistente, assicurando il pieno rispetto delle disposizioni comunitarie, l'equilibrio tra Stato e Regioni e, soprattutto, l'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale. Le disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro si applicano infatti a tutti i settori, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro (autonomo o subordinato) che li lega all'imprenditore.

L'approccio generale è quello di una maggiore garanzia della sicurezza in azienda e nel contempo di una maggiore semplificazione degli adempimenti e delle procedure, a particolare beneficio delle piccole e medie imprese.

Numerose le linee di sviluppo che il Testo Unico ha inteso perseguire: da un lato il miglioramento della circolazione di informazioni, tramite un più efficace collegamento delle reti informatiche di Enti ed Istituzioni; dall'altro una intensificazione e un maggior coordinamento degli interventi ispettivi. Riformulato anche l'attuale complesso apparato sanzionatorio, con l'obiettivo di garantire una migliore corrispondenza tra infrazioni e sanzioni, utilizzando procedure che favoriscano ad ogni modo la regolarizzazione dei soggetti eventualmente inadempienti.

Dal 1 settembre è stato infine introdotto, per il personale di ditte appaltatrici e sub-appaltatrici, l'uso di una tessera di riconoscimento del lavoratore. Si tratta di un importante provvedimento volto a contrastare il lavoro irregolare.

La Legge si compone di 12 articoli:

- l'art. 1 contiene la delega al Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi che riformino la materia della sicurezza sul lavoro in ossequio ai criteri direttivi indicati dallo stesso legislatore;
- gli artt. dal 2 al 12 contengono norme immediatamente operative che sono entrate in vigore il 25 agosto u.s..

Vediamo sinteticamente la legge.

IL CONTENUTO DELLA DELEGA

L'articolo 1 contiene la delega al Governo per emanare entro nove mesi dall'entrata in vigore decreti che seguano i principi e criteri direttivi generali, in

particolare:

- l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività ed indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro (lavoratori autonomi, lavoratori subordinati e lavoratori equiparati);

- la semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese;

- il riordino della normativa in materia di macchine, impianti, attrezzature di lavoro, opere provvisorie e dispositivi di protezione individuale;

- la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale per garantire maggior equilibrio tra infrazione e sanzione;

- il potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici;

- prevedere sistemi di promozione e diffusione della cultura della sicurezza all'interno dell'attività scolastica ed universitaria e nei percorsi di formazione;

- realizzare forme di coordinamento tra le strutture centrali e territoriali di vigilanza;

- revisionare la normativa in materia di appalti attraverso misure dirette:

- > a migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti, anche attraverso l'adozione di meccanismi che consentano di valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese pubbliche e private, considerando il rispetto delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro quale elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica;

- > modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;

- > modificare la disciplina del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture prevedendo che i costi relativi alla sicurezza debbano essere specificatamente indicati nei bandi di gara e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture oggetto dell'appalto.

- rivedere le modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria, adeguandola alle differenti modalità organizzative del lavoro, ai particolari tipi di lavorazioni ed esposizioni, nonché ai criteri ed alle

linee guida scientifici più avanzati.

LE MISURE IMMEDIATAMENTE IN VIGORE

L'art. 2 prevede che il pubblico ministero, in caso di esercizio dell'azione penale, per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personale colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla sicurezza e salute dei lavoratori, dia immediata notizia all'INAIL ai fine dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso. Attualmente, all'Inail non è consentito costituirsi parte civile né esercitare l'azione di regresso se non sulla base di una sentenza di condanna, passata in giudicato, in ordine alla penale responsabilità del datore di lavoro. Richiamiamo, quindi, l'attenzione sul fatto che, sulla scorta di questa previsione, l'Inail potrà partecipare al procedimento penale esercitando, nel corso dello stesso, la tipica azione di regresso. Peraltro, la reintegrazione delle somme di cui all'art. 11 del DPR n. 1124/1965 resta condizionata al positivo accertamento della responsabilità penale del datore di lavoro. La norma, da un lato, semplifica l'esercizio da parte dell'Inail dell'azione di regresso, dall'altro alleggerisce la posizione processuale del datore di lavoro che non sarà più esposto, come in precedenza, ad un secondo e distinto giudizio civile in via di regresso, dopo aver subito un primo giudizio penale (indipendentemente dall'esito di quest'ultimo, ivi compreso il caso di assoluzione).

L'art. 3 introduce modifiche ad alcuni articoli del D.lgs. n. 626:

- l'art. 7, comma 3, prevede, nell'ambito dell'affidamento di un appalto, che il datore di lavoro committente elabori un unico documento di valutazione dei rischi da allegare al contratto di appalto o al contratto d'opera, che indichi le misure adottate per eliminare i fattori di rischio determinati dalle interferenze tra le concomitanti attività svolte nello stesso ambiente di lavoro.

- l'art. 7, con un nuovo comma 3-ter, che prevede di indicare specificamente i costi relativi alla sicurezza sul lavoro nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

- l'art. 18, con riguardo alle procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avverrà di norma in un'unica giornata individuata con decreto.

- l'art. 19, comma 5, è stato modificato attribuendo al RSL il diritto di chiedere al datore di lavoro e di ottenere, per l'espletamento della propria funzione, la consegna di una copia del documento di valutazione dei rischi, nonché del registro degli infortuni sul lavoro.

Viene così definita sul piano legislativo la vexata questio ultradecennale della sussistenza o meno in capo al RLS del diritto, non solo di consultare il documento in sede aziendale - come da sempre sostenuto da Confindustria in base tanto all'accordo interconfederale 22 giugno

1995 quanto al combinato disposto delle norme in punto contenute nel d. lgs. n. 626/1994 - ma anche di ottenere la materiale consegna del documento.

Si pone in evidenza che il rifiuto della consegna, pur non assistito da espressa sanzione, può esporre l'Azienda ad un ricorso giudiziale per comportamento antisindacale, ex art. 28, legge n. 300/1970, poiché al RLS sono estese dall'art. 19, comma 4, d. lgs. n. 626, le tutele sindacali.

[Fonte:AIB]

- l'art. 19, il nuovo comma 5-bis, prevede che i rappresentanti territoriali o di comparto esercitano le proprie attribuzioni con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza.

Dell'art. 4, si segnala in particolare il comma 6, immediatamente attuativo, che prevede una modifica in merito alla disciplina delle irregolarità amministrative rilevate dal personale non ispettivo degli enti previdenziali.

Comma 1: con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri verrà disciplinato il coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro affidato ai comitati regionali di coordinamento.

Comma 2: fino all'emanazione del decreto di cui al comma 1 l'attività di coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza è esercitato dal Presidente della Provincia o da assessore da lui delegato, nei confronti degli uffici delle amministrazioni e degli enti pubblici territoriali rientranti nell'ambito di competenza.

Comma 3: le amministrazioni competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Ministero della salute, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, regioni, province autonome INAIL, ISPESL...) sono tenute, entro 3 mesi dall'entrata in vigore della legge delega (quindi entro il mese di novembre 2007) a predisporre le attività necessarie per l'integrazione dei rispettivi archivi informativi (anche attraverso la creazione di banche dati unificate) e per il coordinamento delle attività di vigilanza ed ispettive in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Commi 4 e 5: rispettivamente prevedono come dovranno essere utilizzate le risorse finanziarie stanziata dalla legge finanziaria 2007 e autorizzano il Ministero dell'economia e delle finanze, su proposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ad apportare le occorrenti variazioni alla ripartizione di tali risorse.

Comma 6: introduce una modifica in merito alla disciplina delle irregolarità amministrative rilevate dal personale non ispettivo degli enti previdenziali. Finora tale personale non poteva adottare la procedura della diffida di cui al d.lgs. 124/2004, in quanto riservata al personale ispettivo. La modifica introdotta supera, quindi, la criticità rappresentata dal fatto che, per la stessa violazione, finora si adottavano due diverse procedure (ex l. 689/1981 da parte del personale amministrativo, ed ex d.lgs. n. 124/2004, da parte del

personale ispettivo) e si applicavano sanzioni di importo differente.

Comma 7: prevede che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e il Ministero della pubblica istruzione diano attuazione, a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, a progetti sperimentali in ambito scolastico ed a percorsi di formazione professionale volti a favorire la conoscenza della materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'art. 5 estende alla generalità delle imprese quanto già previsto dall'art. 36-bis della legge n. 248/2006 per il settore dell'edilizia in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, ogni qual volta siano accertate violazioni prescritte dalla norma medesima. Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 10797 del 22 agosto u.s. ha impartito le prime istruzioni operative e interpretative in materia.

L'art. 6 prevede per i dipendenti delle ditte appaltatrici e subappaltatrici a decorrere dal 1° settembre '07 deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia. Questo obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nel medesimo luogo di lavoro. Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti possono assolvere a tale obbligo mediante annotazione su apposito registro vidimato dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. La violazione di questi obblighi comporta l'applicazione, per il datore di lavoro, della sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore e in capo al lavoratore munito della tessera di riconoscimento che non provvede ad esporla è punito la sanzione amministrativa da 50 a 300 euro.

L'art. 7 riconosce agli organismi paritetici, di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994, la possibilità (e quindi non l'obbligo) di effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, con l'obbligo, nel caso tale facoltà sia esercitata, di riferire i relativi esiti alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza. Gli stessi organismi paritetici potranno chiedere alla autorità di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

In ogni caso è da tener presente che la disposizione non attribuisce agli organismi paritetici la potestà di accedere ai luoghi di lavoro (tipica delle attribuzioni degli organi pubblici di vigilanza) e, pertanto, tale accesso deve intendersi subordinato al consenso dell'azienda interessata dall'iniziativa dell'organismo paritetico.

L'articolo 8 modifica il comma 3-bis dell'art. 86 del codice appalti che ha per oggetto i criteri di individuazione delle offerte anormalmente basse. In particolare il comma 3-bis è stato integrato laddove si prevede che nella

valutazione di anomalie delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente non più soltanto rispetto al costo del lavoro ma anche al costo relativo alla sicurezza (in particolare si precisa che tale costo deve essere specificamente indicato e deve risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture).

È stato poi introdotto il comma 3-ter che prevede che "Il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta".

L'art. 9 demanda al Governo la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio secondo principi che appaiono ispirati ad una logica di mero inasprimento, estende il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) alle ipotesi di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

L'articolo 10 prevede che i datori di lavoro, in via sperimentale, per il biennio 2008/2009 possano beneficiare di un credito d'imposta (entro un limite di spesa pari a 20 milioni di euro annui) nella misura massima del 50% delle spese sostenute per la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi certificativi di carattere formativo in materia di tutela e sicurezza sul lavoro. I criteri e le modalità della certificazione della formazione dovranno essere stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

L'articolo 11 sostituisce il comma 1198 della Legge Finanziaria. Il testo originario del comma 1198 prevedeva che nei confronti dei datori di lavoro che avessero presentato l'istanza di regolarizzazione retributiva e contributiva di rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria, per la durata di un anno a decorrere dalla data di presentazione dell'istanza, fossero sospese tutte le ispezioni da parte degli organi competenti, anche quelle relative al rispetto della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro; in particolare i datori di lavoro dovevano, entro il termine di un anno dalla presentazione dell'istanza di regolarizzazione, completare gli adeguamenti organizzativi e strutturali in materia di sicurezza dei lavoratori. Il nuovo testo prevede, invece, che la presentazione dell'istanza di regolarizzazione da parte dei datori di lavoro non sospende le ispezioni che gli organi di controllo sono tenuti a svolgere in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

L'articolo 12 autorizza il legislatore autorizza il Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'immissione in servizio di 300 unità di personale per lo svolgimento delle mansioni di ispettore del lavoro.

Behavior Based Safety

Una metodologia che, applicata, contribuisce alla diminuzione degli infortuni

Da tempo in Italia e nel mondo si fanno molti sforzi per cercare di migliorare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Non sempre legislazione, innovazioni tecnologiche, informazione, formazione specifica ottengono gli scopi prefissati.

Infatti non c'è giorno, purtroppo, che non veniamo messi a conoscenza di gravi infortuni, per non parlare dei decessi, che accadono a causa del lavoro.

Tant'è che ci si chiede come mai non si riesca a frenare questi continui "incidenti" e le conseguenti gravi ripercussioni sulla società.

Prendendo come indicatore il trend infortunistico, alla luce delle statistiche Inail, sembra che anche una legge ormai così nota, e si spera da tutti applicata come il Dlgs 626/94, a oltre dieci anni dalla sua promulgazione, non abbia prodotto gli effetti sperati e già qualcuno (pessimista) parla di fallimento.

Vale la pena allora di fare alcune considerazioni.

LE CAUSE CHE PORTANO AGLI INFORTUNI

Tutti gli specialisti e professionisti del settore sono concordi nell'affermare che gli infortuni accadono a causa di una serie di motivi che si possono raggruppare, in sintesi, in due classi:

a) la classe delle "condizioni pericolose"- fattore tecnico-ambientale

b) la classe delle "azioni pericolose"- fattore umano
Alla prima da tempo (vedasi per noi il DPR 547/55, il DPR 303/56, vigilanza sulla applicazione etc.) si è cercato di porre rimedio ottenendo ottimi risultati.

Anche il Dlgs 626/94 ha contribuito poiché se non altro, in prima applicazione, ha fatto riscoprire dette leggi e ha fatto in modo che, anche se molto in ritardo, fossero applicate.

Il porre rimedio alle cosiddette "condizioni pericolose" ha consentito di stabilizzare l'indice di frequenza degli infortuni in una fascia più o meno costante ma non certo di avviare un percorso virtuoso al ribasso.



Le statistiche, in questo primo semestre 2007, vedono purtroppo una ripresa degli infortuni, in particolare di quelli mortali.

E' allora ancor più opportuno chiedersi che cosa si è fatto sul fronte delle "azioni pericolose".

A nostro parere ed a quello di un'ampia comunità di colleghi specialisti del settore purtroppo non molto e quel poco spesso in modo incerto e confuso.

Quasi sempre il datore di lavoro (DdL) nell'applicare il Dlgs 626/94 privilegia, anche con il compiacimento di tutta una serie di consulenti e specialisti, una valutazione dei rischi meramente formale e finalizzata essenzialmente all'applicazione delle norme di legge e ad una individuazione dei rischi legati alle condizioni pericolose; poco o nulla interessandosi alla organizzazione, alle procedure di lavoro, al fattore umano, in altre parole a quanto è sottointeso dal termine "azioni pericolose" e a quanto queste influiscano nell'aumentare il livello di sicurezza e la salute nelle attività e procedimenti produttivi.

Così facendo non si realizza il mandato del Dlgs 626/94 che impone al DdL la valutazione di "tutti i rischi" e pertanto anche, e in particolar modo, quelli afferenti all'organizzazione nel suo insieme; la applicazione ed il riscontro della applicazione di un articolo di legge non rappresenta e non può in alcun caso rappresentare ciò che è da intendersi come processo di valutazione dei rischi!

La tradizionale e successiva indagine ed analisi sugli infortuni, una volta che questi sono accaduti, ci permette di agire in modo reattivo. Ciò è senza dubbio utile ma incompleto: sarebbe preferibile agire in modo proattivo e in tal caso ci viene in aiuto la statistica e precisamente il triangolo della sicurezza (H.W. Heinrich, 1931):

- per un infortunio serio e/o mortale accadono 300 incidenti.

Questo ci dovrebbe far riflettere:

- far prevenzione è individuare il perché capitano



gli incidenti e/o i cosiddetti mancati incidenti adottando quei provvedimenti affinché non capitino più.

In questo modo, agendo sugli incidenti, avremo così la possibilità di ridurre drasticamente anche gli infortuni. Allora è necessario elaborare e conoscere le metodologie da applicare per individuare le "azioni pericolose".

BEHAVIOR BASED SAFETY (BBS)

Preso atto che le azioni pericolose sono una causa determinante da eliminare per fare prevenzione (le statistiche arrivano ad affermare che possono raggiungere anche il 90% delle cause di accadimento), una delle metodologie che ci può venire in aiuto è la cosiddetta *Behavioral Safety (BS)* o *Behavior Based Safety (BBS)*. Definire in modo assoluto cos'è la BBS dopo vari decenni di adattamenti e miglioramenti delle metodologie applicate per il miglioramento della sicurezza sui luoghi di lavoro integrate con i principi della psicologia comportamentale, è oggi molto difficile. Solo pochi anni fa molti specialisti e professionisti della safety conoscevano poco la metodologia BBS. Oggi i media e molte associazioni specialistiche stanno aumentando l'attenzione su questa metodologia così da attirare l'attenzione di numerosi professionisti che desiderano saperne di più sul modo di applicarla e sulla sua eventuale efficacia in termini di risultati. Ebbene cominciamo col dire che l'implementazione nelle aziende dei principi base e delle procedure della BBS, così come definite in molte pubblicazioni e libri (Geller, 2001; Geller & Williams, 2001; Krause, Hidley, & Hodson, 1996; McSween, 1995; Sulzer-Azaroff, 1998,...) ha notevolmente contribuito a diminuire gli indici di frequenza degli infortuni, se tale metodica è stata applicata in modo opportuno.

Non sempre si sono ottenuti i risultati sperati ma ciò non è imputabile alla metodologia ma al modo di applicarla e all'intenzione, in alcuni casi, di volerla utilizzare per scopi non pertinenti se non sbagliati (esempio: individuare nell'errore fatto dal

dipendente il motivo per cui accadono gli infortuni - atteggiamento punitivo dell'azienda). In questi casi la BBS è occasione di polemiche e può venir messa in discussione la sua utilità.

Al di là della miriade di fattori che potenzialmente possono influenzare la sua applicazione e delle differenze in forma e complessità dei vari metodi applicativi, tutti questi hanno in comune i seguenti principali elementi:

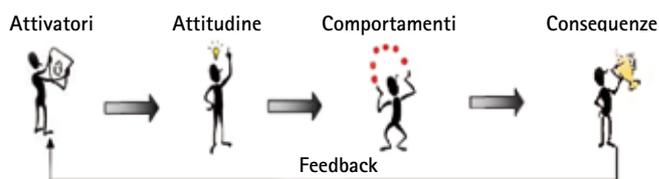
- 1) **Identificare i comportamenti che hanno effetti sulla sicurezza.**
- 2) **Definire questi comportamenti abbastanza precisamente per misurarli in modo attendibile.**
- 3) **Sviluppare e implementare i meccanismi per la loro misurazione al fine di determinare il loro stato attuale e regolare gli obiettivi che si vogliono ottenere in modo ragionevole.**
- 4) **Fornire le risposte.**
- 5) **Rinforzare il miglioramento ottenuto.**

La *Behavioral safety* o la BBS è semplicemente l'uso della psicologia comportamentale applicata per migliorare la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si parte dalla *Behavioral Analysis*, branca della psicologia che studia il comportamento umano.

La teoria di B.F. Skinner si basa sul principio scientifico che il comportamento umano è funzione di:

- **Attivatori (cosa bisogna fare)**
- **Competenze (come farlo)**
- **Conseguenze (cosa succede una volta fatto)**



Se gli attivatori sono corretti ed efficaci essi portano a comportamenti sicuri. Le competenze sono la capacità e l'abilità che si possiede o che si deve possedere per compiere le funzioni desiderate. Le competenze si evidenziano sul lavoro tramite i comportamenti. Gli attivatori e le competenze si possono chiamare anche gli "antecedenti".

Le conseguenze sono l'elemento più importante. Sono gli eventi successivi ad un comportamento. Le conseguenze aumentano o diminuiscono la probabilità che lo stesso comportamento si ripeta nel futuro. Gli antecedenti (poco) e le conseguenze (moltissimo) contribuiscono a modificare il comportamento umano e pertanto su essi si fondano i principi del comportamento in sicurezza e sulla possibilità di impostare tecniche capaci di influenzarlo per

raggiungere gli scopi prefissati.

Attraverso un appropriato uso delle conseguenze (rinforzi o punizioni) si possono aumentare o diminuire le probabilità che un certo comportamento venga ripetuto.

La conclusione è che il comportamento umano essendo osservabile e misurabile può essere gestito a tutto vantaggio della sicurezza sul lavoro.

PERCHÉ APPLICARE LA BBS

La tradizionale e conosciuta priorità degli interventi di sicurezza prevede:

- Cercare di individuare ed eliminare i pericoli
- Avvisare i lavoratori dell'esistenza del pericolo
- Far sì che i lavoratori evitino i pericoli
- Formare i lavoratori su come affrontare il pericolo

La BBS non comporta l'eliminazione di questi interventi ma contribuisce su una base nuova a raggiungere e migliorare gli stessi obiettivi.

Allora si comprende come la psicologia del comportamento applicata alla sicurezza sul lavoro è:

- Un eccellente strumento per raccogliere informazioni sulla qualità della gestione della Sicurezza sul Lavoro.
- Un metodo scientifico per capire perché le persone si comportano in un determinato modo quando si tratta di Sicurezza sul lavoro.
- Se applicato correttamente, uno step efficace per creare una cultura positiva sulla Sicurezza sul lavoro, dove la prevenzione è un valore fondamentale.
- Concettualmente facile da comprendere ma spesso difficile da perseguire.

Invece non è:

- Solo osservazione e informazioni di ritorno.
- Preoccupazione solo per il comportamento errato dei lavoratori.
- Un sostituto delle tradizionali tecniche di Valutazione dei Rischi.
- Un modo di fornire false indicazioni e manipolare le persone.
- Focalizzazione sugli incidenti senza focalizzarsi sui comportamenti e sulle cause che li hanno causati.
- Un processo che non necessita il coinvolgimento dei dipendenti.

Qualunque siano gli interventi che si andranno ad applicare, tenuto conto anche della BBS, se saranno adeguati ed efficaci avremo come risultato:

- un aumento % di comportamenti sicuri e una diminuzione % di comportamenti a rischio;
- un aumento delle denunce di mancati incidenti;
- un aumento sia nel numero delle osservazioni che

nel livello di partecipazione;

- una diminuzione della frequenza degli incidenti e della loro gravità;
- un aumento da parte del personale ad accettare responsabilità per il proprio comportamento.

CONCLUSIONI

Gli specialisti della sicurezza, i datori di lavoro e i lavoratori sono tutti d'accordo: gli infortuni sul lavoro devono essere eliminati, ricondotti alla reale dimensione di "incidente" cioè di un evento non prevedibile e non prevenibile e non come oggi alla emorragia di vite umane e di lesioni permanenti a vari livelli.

Gli sforzi finora fatti, seppur importanti, non sono stati determinanti; le leggi e la vigilanza sono importantissime e vanno rafforzate ma non risolvono alla base il problema; è necessario capire quali sono le cause che consentono ancora l'accadimento di un numero sproporzionato di infortuni.

Tra queste sempre più rilevanti sono quelle appartenenti alle cosiddette azioni pericolose.

E' quindi utile e conseguente disporre e rendere operative metodologie applicative tali da consentire un'azione reale e valutabile sul comportamento umano.

La BBS è certamente da tempo un metodo scientifico che facilita tali interventi.

Laddove la BBS è stata correttamente ed adeguatamente applicata i risultati hanno evidenziato una notevole riduzione degli incidenti e degli infortuni.

Non illudiamoci però che la BBS possa essere la soluzione di tutti i problemi inerenti le "azioni pericolose" ma se vogliamo realmente "smuovere" tale settore di competenze, tenuto conto di quanto detto, riteniamo in ogni caso che sia molto utile per chi lavora nel settore della prevenzione ed in particolare per i consulenti interni ed esterni dei Servizi di prevenzione e Protezione come per i Responsabili degli stessi essere a conoscenza dei principi base che regolamentano una corretta applicazione della metodologia BBS.

A Brescia, presso la ditta Sintex, in data 25 Ottobre 2007 si terrà un corso specifico per approfondire e applicare la metodologia BBS nelle aziende di ogni settore produttivo e di servizi.

Con la sua conoscenza ed applicazione si aumenterà in maniera consistente la partecipazione dei lavoratori al programma salute e sicurezza e sarà un'occasione, forse una delle prime, di approfondire anche tutte le problematiche conseguenti ad "azioni pericolose" attuate da comportamenti non adeguati nell'impostazione dei processi di lavoro e pertanto dell'organizzazione.

Novita' – Convegni - Formazione

UNIVERSITA' CATTOLICA (SEDE DI BRESCIA)



CESPEF
ISPESL

convegno nazionale

SICUREZZA NEL LAVORO: QUALE FORMAZIONE?

Un ambito di ricerca per la pedagogia sociale

DATA

27 e 28 novembre 2007 – ore 9.30

SEDE

Università Cattolica del Sacro Cuore.
Sala Polivalente - Via Trieste, 17 Brescia

SINTEX S.R.L. Società del gruppo Farco e BBSnet

Sintex



www.behaviorbasedsafety.net

work shop

BEHAVIOR BASED SAFETY

Una metodologia innovativa
per la riduzione degli infortuni sul lavoro

DATA

28 novembre 2007 – ore 14.00

SEDE

Università Cattolica del Sacro Cuore.
Sala Polivalente - Via Trieste, 17 Brescia



PROTEZIONI ANTINFORTUNISTICHE PER MACCHINE OPERATRICI

protezioni per macchine operatrici nuove

protezioni per macchine da adeguare a norm. 626

recinzioni per isole di lavoro robotizzate

arredo tecnico industriale in alluminio
mobili, banchi lavoro e carrelli su misura



nuova sede nuova sede nuova sede nuova sede nuova

AS PROTEZIONI SRL | via Provinciale, 3/i | 25050 Rodengo Saiano (Bs)
tel. 030. 610011 fax 030. 6811918 | www.asprotezioni.it



studicimprontabs



As Protezioni realizza strutture su misura con profili ed accessori studiati per qualsiasi tipo di esigenza

Grandi innovazioni nella

INTRODUZIONE

Nell'ambito della prevenzione incendi in Italia si è stabilito un processo tecnico-amministrativo che è rimasto sostanzialmente invariato per almeno cinquant'anni.

In particolare per le attività non soggette a norma tecnica come la maggior parte degli insediamenti industriali, artigianali, le misure tecniche di prevenzione sono discusse tra professionista e funzionario del Comando Vigili del fuoco sulla base di criteri estremamente generali definiti dall'art. 3 del DPR 577/82 e dal DM 10/3/1998.

Da questa situazione discende una certa difficoltà e disomogeneità nell'applicazione delle norme di prevenzione incendi che risulta essere spesso il frutto di un confronto non sempre adeguato tra la cultura tecnica del professionista e quella del funzionario dei Vigili del fuoco che esamina il progetto.

Per aiutare e favorire una corretta applicazione di misure efficaci di prevenzione incendi, in quest'ultimo periodo con i Decreti del 16/02/2007 e del 9/3/2007 sulle prestazioni e sulla classificazione di resistenza la fuoco sulle costruzioni soggette al controllo dei V.V.F, si è compiuto un deciso passo in avanti nella modernizzazione della normativa di prevenzione incendi.

Ma sarà soprattutto con il Decreto del 9 maggio 2007 sulle direttive per l'attuazione dell'approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio che si inseriranno le maggiori novità nel panorama dell'antincendio italiano.

Con questo approccio, già affermato e di normale applicazione in molti paesi, è possibile studiare le conseguenze degli incendi negli edifici e di valutare, prima di realizzare l'opera, l'effetto sulle persone e sulle cose degli incendi presi a riferimento.

Tale approccio, che in Italia non si applicherà in maniera generalizzata e che non comporta la decadenza delle regole tecniche di settore, che dovranno obbligatoriamente continuare ad essere rispettate, garantisce però, in casi particolari (ad esempio per insediamenti di tipo complesso o a tecnologia avanzata), un maggiore livello di oggettività che permette di affrontare anche casi di deroga e di progettazioni di edifici particolari.

LE PRESTAZIONI DI RESISTENZA AL FUOCO

La resistenza al fuoco, intesa sia come capacità portante di una struttura sottoposta ad un incendio che come capacità di compartimentazione da parte di elementi di separazione, rappresenta sempre più una fondamentale strategia di protezione antincendio finalizzata a conseguire, direttamente o indirettamente, i primari obiettivi della prevenzione incendi, vale a dire:

- assicurare il soccorso agli occupanti dell'edificio;
- limitare la propagazione di un incendio all'interno dei locali;
- limitare la propagazione di un incendio ad edifici e/o locali contigui;
- assicurare la possibilità che gli occupanti lascino il locale indenni;
- garantire la possibilità per le squadre di soccorso di operare in condizioni di sicurezza.

Per tale ragione negli ultimi anni il tema della sicurezza strutturale in caso di incendio ha visto un continuo susseguirsi di studi, ricerche e sperimentazioni al quale è seguita una significativa evoluzione del quadro normativo nazionale e comunitario.

Partendo da queste premesse e dall'esigenza di aggiornare e armonizzare le disposizioni nazionali in materia di resistenza al fuoco, è stato recentemente pubblicato il Decreto del Ministro dell'Interno 9 marzo 2007 (G.U. n. 74 del 29/03/2007, SO n. 87) che, dopo più di 45 anni, prevede l'abrogazione della "storica" Circolare n. 91 del 1961, che stabiliva le "norme di sicurezza per la protezione contro il fuoco dei fabbricati a struttura in acciaio destinati ad uso civile", e del DM 6 marzo 1986, inerente i locali con strutture in legno.

La Circolare n.91/61 ha rappresentato in Italia il riferimento normativo principale sia per il calcolo

prevenzione incendi

del carico di incendio che per la determinazione della classe antincendio degli edifici e, quindi, per la individuazione dei conseguenti requisiti di resistenza al fuoco.

Il decreto del 9 marzo 2007 stabilisce nuovi criteri per determinare le prestazioni di resistenza al fuoco che debbono avere le costruzioni nelle attività soggette al controllo del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e prive di specifiche regole tecniche di prevenzione incendi; sono pertanto escluse dal campo di applicazione le attività per le quali le prestazioni di resistenza al fuoco sono espressamente stabilite da specifiche regole tecniche di prevenzione incendi (come ad esempio per le scuole, le strutture sanitarie, gli uffici, i locali destinati ad ospitare centrali termiche, le autorimesse, ecc.).

Le disposizioni del decreto si applicano alle attività i cui progetti sono presentati ai Comandi provinciali dei vigili del fuoco, per l'acquisizione del parere di conformità di cui all'art. 2 del D.P.R. 12 gennaio 1998, n. 37, in data successiva alla sua entrata in vigore (fissata al 180° giorno successivo alla pubblicazione sulla GU, ossia il prossimo 25 settembre 2007). Il decreto si applica inoltre alle costruzioni esistenti nel caso siano oggetto di modifiche che comportino un incremento della classe di rischio di incendio, una riduzione delle misure di protezione o un aumento del carico di incendio.

L'ALLEGATO TECNICO AL D.M. 09/03/07 È ARTICOLATO IN CINQUE SEZIONI.

Nella **prima** vengono elencati termini, definizioni e tolleranze dimensionali ai fini dell'applicazione delle disposizioni tecniche successive. Tra questi assumono particolare rilevanza l'introduzione del concetto di "carico d'incendio specifico di progetto" e la nuova formulazione di termini quali "compartimento antincendio" e "resistenza al fuoco".

Nella **seconda** sezione viene illustrato il metodo per la determinazione del carico di incendio specifico di

progetto ($q_{f,d}$).

Nella **terza** sezione vengono definiti i cinque livelli di prestazioni da richiedere ad una costruzione, in funzione degli obiettivi di sicurezza.

Di questi, il livello I non è giudicato accettabile; il livello II (*mantenimento dei requisiti di resistenza al fuoco per un periodo sufficiente all'evacuazione degli occupanti in luogo sicuro all'esterno della costruzione*) - è ritenuto adeguato per costruzioni isolate fino a due piani fuori terra ed un piano interrato, destinate ad un'unica attività non aperta al pubblico ove inoltre risultino soddisfatte una serie di ulteriori limitazioni. In tal caso la classe minima è stabilita a priori, indipendentemente dal quantitativo di materiali combustibili presenti.

Il livello III di prestazione (*mantenimento dei requisiti di resistenza al fuoco per un periodo congruo con la gestione dell'emergenza*) è considerato generalmente adeguato per tutte le costruzioni rientranti nel campo di applicazione del decreto, fatti salvi i casi in cui si ritengano necessari requisiti più severi, garantiti dai livelli IV o V, per costruzioni destinate ad attività di particolare rilevanza. Per soddisfare il livello III, la classe di resistenza al fuoco da garantire è correlata al carico di incendio specifico di progetto.

Poiché nell'applicazione della nuova metodologia introdotta i valori del carico d'incendio, le caratteristiche del compartimento ed i sistemi di protezione previsti hanno una diretta ricaduta sui requisiti di resistenza al fuoco da richiedere, ne deriva che il mantenimento delle ipotesi di progetto costituisce un vincolo imprescindibile per le attività da svolgere all'interno della costruzione.

Nelle **ultime due sezioni** dell'allegato tecnico al decreto vengono infine definiti i nuovi scenari e incendi convenzionali di progetto (curve nominali e curve naturali di incendio) e vengono fissati i criteri di progettazione degli elementi strutturali resistenti al fuoco, introducendo i principi dell'approccio ingegneristico per la verifica della sicurezza strutturale dei sistemi costruttivi in caso di incendio.

MATERIALI DA COSTRUZIONE

Il nuovo Decreto del Ministro dell'Interno 16 febbraio 2007 (GU n.74 del 29/03/2007 - SO n. 87) recante "Classificazione di resistenza al fuoco di prodotti ed elementi costruttivi di opere da costruzione" persegue, nel processo di definizione delle prestazioni di resistenza al fuoco possedute da prodotti ed elementi costruttivi, i seguenti obiettivi:

1. definire il diverso significato di prodotti, elementi costruttivi e opere resistenti al fuoco;
2. definire le procedure di valutazione della resistenza al fuoco (prove, calcoli e tabelle) con i relativi riferimenti normativi tecnici;
3. precisare le competenze e le responsabilità nei diversi soggetti previsti per la produzione, la certificazione e il controllo di prodotti, elementi e opere resistenti al fuoco;
4. fissare un termine di validità di rapporti di prova emessi nel rispetto di norme superate e tramite impianti anacronistici;
5. riformulare i contenuti delle tabelle per la rapida progettazione degli elementi resistenti al fuoco, in base alle conoscenze attuali e alle nuove tipologie costruttive esistenti, nel rispetto del principio di avere soluzioni più conservative a fronte di valutazioni meno approfondite;
6. dare una veste organica e il più possibile completa di tutta la materia.

Il decreto si compone di cinque articoli e quattro allegati tecnici.

L'allegato A ridefinisce i simboli e le classi di resistenza al fuoco (introducendo le nuove classi 20 e 360, oltre a nuovi simboli e caratteristiche, come riportato nel riquadro A), richiamano le norme EN per la prova e la classificazione dei prodotti e degli elementi costruttivi resistenti al fuoco. Gli allegati B, C e D definiscono infine le modalità per la classificazione di resistenza al fuoco in base ai risultati di prove, ai risultati di calcoli e ai confronti con tabelle. In tale ambito il decreto tende a premiare le prove e le valutazioni ad elevati contenuti tecnico-scientifici in quanto consentono di limitare i margini di incertezza; risulta invece penalizzante per le valutazioni più semplici che ovviamente comportano soluzioni maggiormente conservative.

Il decreto entra in vigore 180 giorni dopo la sua pubblicazione sulla gazzetta ufficiale e cioè il 25 settembre 2007.

Approccio ingegneristico alla Sicurezza Antincendio Chiarimenti Ministero dell'Interno

Il Ministero dell'Interno ha recentemente diffuso la lettera circolare 17 luglio 2007, prot. n. 4921, che fornisce i primi indirizzi applicativi del D.M. 9 maggio 2007 recante «Direttive per l'attuazione dell'approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio».

Il provvedimento, in vigore dal 20.8.2007, stabilisce i criteri ed i parametri da adottare per effettuare la valutazione quantitativa del rischio di incendio, fissando al tempo stesso le procedure generali per eseguire tale valutazione e le modalità per l'esposizione dei risultati.

Il documento chiarisce in particolare che la metodologia stabilita dal D.M. 9.5.2007 è alternativa a quella prevista dall'allegato I, lettera A.2 del D.M. 4.5.1998, che il professionista, in accordo con il committente, può liberamente applicare.

Dunque l'entrata in vigore delle direttive per l'attuazione dell'approccio ingegneristico, non comporta la decadenza delle regole tecniche di settore, che dovranno obbligatoriamente continuare ad essere rispettate.

Per quanto riguarda inoltre il campo di applicazione, individuato dall'art. 2 del citato D.M. 9.5.2007 (insediamenti di tipo complesso o a tecnologia avanzata, edifici di particolare rilevanza architettonica e/o costruttiva, ivi compresi quelli pregevoli per arte o storia o ubicati in ambiti urbanistici di particolare specificità), la circolare sottolinea che questo non deve essere inteso come un limite al campo di applicabilità delle nuove metodologie, ma come un indirizzo all'utilizzo dell'approccio prestazionale, vista la complessità ed il costo, per attività che ne giustificano l'impiego.



Riquadro A

**DECRETO DEL MINISTRO DELL'INTERNO 16 FEBBRAIO 2007
NUOVI SIMBOLI E CLASSI DI RESISTENZA AL FUOCO**

SIMBOLI

R	Capacità portante	PoPH	Continuità di corrente o capacità di segnalazione
E	Tenuta	G	Resistenza all'incendio della fuliggine
I	Isolamento	K	Capacità di protezione al fuoco
W	Irraggiamento	D	Durata della stabilità a temperatura costante
M	Azione meccanica	DH	Durata della stabilità lungo la curva standard tempo-temperatura
C	Dispositivo automatico di chiusura	F	Funzionalità degli avacuatori motorizzati di fumo e calore
S	tenuta al fumo	B	Funzionalità degli evacuatori naturali di fumo e calore

Le seguenti classificazioni sono espresse in minuti, a meno che non sia indicato altrimenti.

CLASSI

15	20	30	45	60	90	120	180	240	360
----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----

L'APPROCCIO INGEGNERISTICO ALLA SICUREZZA ANTINCENDIO

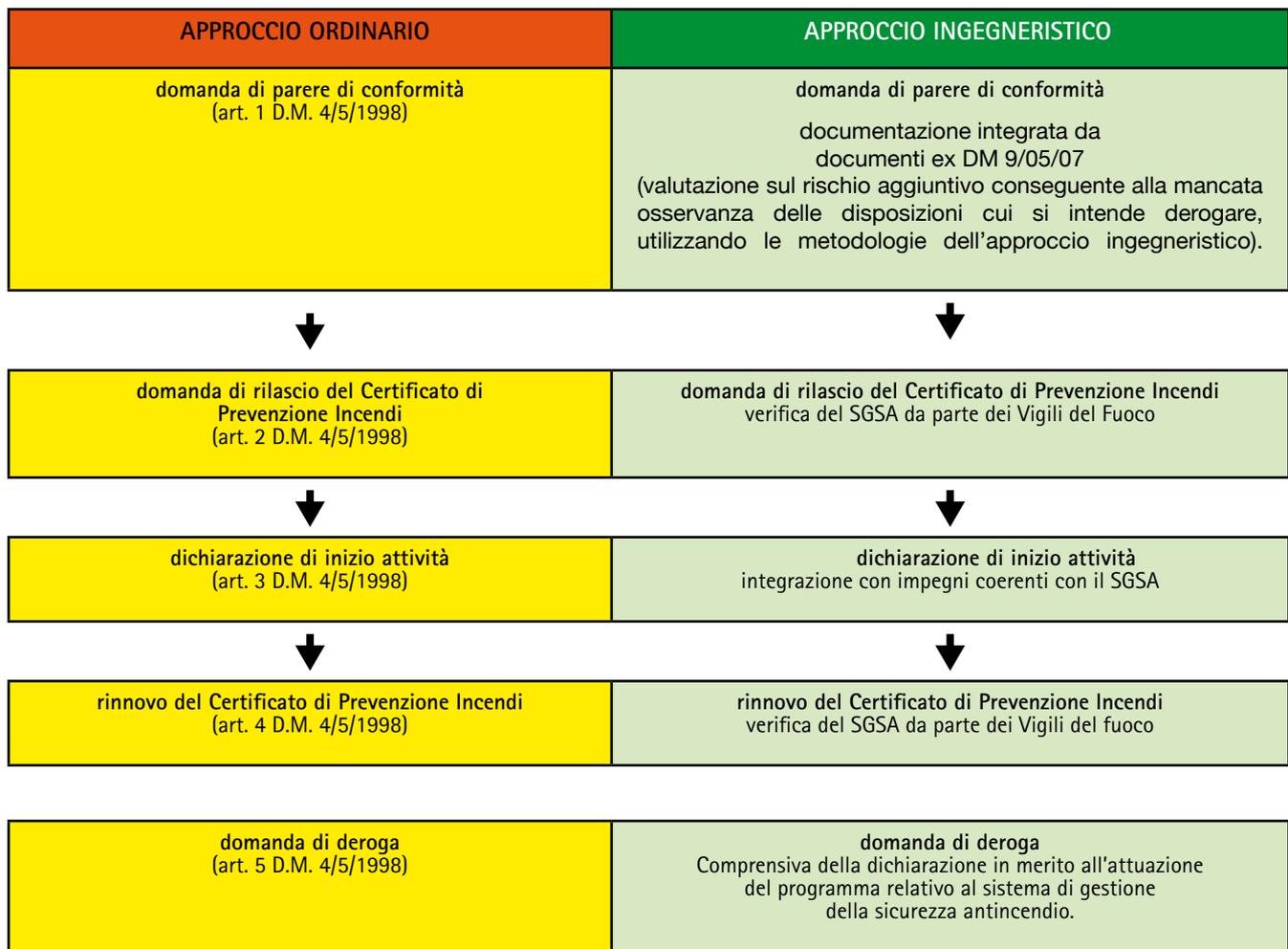
Sulla G.U. n. 117 del 22 maggio 2007 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 9 maggio 2007 "Direttiva per l'attuazione dell'approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio, che entra in vigore dal 20/08/2007.

Il decreto, come indicato all'art. 1, *"definisce gli aspetti procedurali e i criteri da adottare per valutare il livello di rischio e progettare le conseguenti misure compensative, utilizzando, in alternativa a quanto previsto dal decreto del Ministro dell'interno 4 maggio 1998, l'approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio, al fine di soddisfare gli obiettivi della prevenzione incendi"*.

La metodologia descritta nel presente decreto può essere applicata:

- a) per l'individuazione dei provvedimenti da adottare ai fini del rilascio del certificato di prevenzione incendi nel caso di attività non regolate da specifiche disposizioni antincendio;
 - b) per l'individuazione delle misure di sicurezza che si ritengono idonee a compensare il rischio aggiuntivo nell'ambito del procedimento di deroga di cui all'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 12 gennaio 1998, n. 37;
- con riferimento ad insediamenti di tipo complesso o a tecnologia avanzata, nonché a edifici di particolare rilevanza architettonica e/o costruttiva, ivi compresi quelli pregevoli per arte o storia o ubicati in ambiti urbanistici di particolare specificità.

Nel caso in cui venga applicata tale metodologia, sono previste delle modifiche rispetto a quanto indicato nel D.M. 4 maggio 1998 "Disposizioni relative alle modalità di presentazione ed al contenuto delle domande per l'avvio dei procedimenti di prevenzione incendi, nonché all'uniformità dei connessi servizi resi dai Comandi provinciali dei vigili del fuoco", come indicato nella tabella seguente, in cui vengono riassunte le principali differenze tra l'approccio ordinario e quello ingegneristico.



Pertanto la sostanziale modifica introdotta dal decreto, oltre ad aspetti legati a variazioni dei corrispettivi dovuti al Comando Provinciale dei Vigili del fuoco di competenza, consiste nell'importanza attribuita alla progettazione antincendio, eseguita mediante l'approccio ingegneristico, comportante la necessità di elaborare un documento contenente il programma per l'attuazione del SGSA (Sistema di Gestione della Sicurezza Antincendio). L'attuazione di tale sistema implica verifiche periodiche da parte del personale del Comando nazionale dei Vigili del fuoco, con cadenza pari alla validità del Certificato di Prevenzione Incendi e, in ogni caso, non superiore a sei anni.

Il SGSA deve essere strutturato attraverso le seguenti fasi:

- analisi preliminare (prima fase):
 - definizione del progetto (eventuali vincoli di progetto, individuazione pericoli di incendio, condizioni ambientali, analisi delle caratteristiche degli occupanti in relazione alla tipologia di edificio ed alla destinazione d'uso);
 - identificazione degli obiettivi di sicurezza antincendio;
 - individuazione dei livelli di prestazione (individuazione parametri di riferimento, quali temperatura massime dei gas, livelli di visibilità, livelli di esposizione termica);
 - individuazione degli scenari di incendio di progetto (in relazione alle caratteristiche del focolaio, dell'edificio, degli occupanti);
- analisi quantitativa (seconda fase):
 - scelta dei modelli;
 - risultati delle elaborazioni;
 - individuazione del progetto finale.

Si rileva infine che, a dimostrazione della particolare importanza delle novità sopra citate, sarà istituito, presso il Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, l'Osservatorio per l'approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio, espletante attività di monitoraggio ed avente la funzione di uniformare le modalità attuative dell'approccio prestazionali al procedimento di prevenzione incendi.

Progettazione acustica dell'ambiente di lavoro

Controllo e bonifica delle sorgenti sonore all'interno e all'esterno del fabbricato

La corretta progettazione acustica di un ambiente di lavoro è necessaria al fine di ridurre il rischio per i lavoratori derivante da esposizione al rumore, nonché per evitare problematiche amministrative o legali conseguenti al superamento dei valori limite di cui alle norme in materia di inquinamento acustico in ambiente esterno e ambiente abitativo.

In merito al primo aspetto della questione, nel complesso generale delle misure e degli interventi per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori prescritti dal Decreto Legislativo 626/1994, per quanto riguarda più specificamente il rischio da danni uditivi ed extrauditivi, all'articolo 49-sexies (Misure di prevenzione e protezione), comma 1, viene infatti stabilito l'obbligo per il datore di lavoro di eliminare i rischi alla fonte o di ridurli al minimo e, in ogni caso, a livelli non superiori ai valori limite di esposizione, mediante varie azioni e misure, tra le quali la progettazione della struttura dei luoghi e dei posti di lavoro (lettera c) e l'adozione di misure tecniche per il contenimento sia del rumore trasmesso per via aerea, con schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti, sia del rumore strutturale, con sistemi di smorzamento o di isolamento (lettera e).

Per quanto attiene invece alle disposizioni sull'inquinamento acustico, va ricordato che ai sensi dell'art. 8, comma 4, della Legge quadro 447/1995 (e dei provvedimenti integrativi regionali), le domande per il rilascio di concessioni edilizie relative a nuovi impianti ed infrastrutture adibiti ad attività produttive, e dei provvedimenti comunali che abilitano alla utilizzazione dei medesimi immobili ed infrastrutture, nonché le domande di licenza o di autorizzazione all'esercizio di attività produttive devono essere corredate da una documentazione di previsione di impatto acusti-

co. Per "Previsione di Impatto Acustico" si intende la valutazione comparativa tra lo scenario con presenza e quello con assenza delle opere e delle attività. In sostanza, facendo riferimento ai valori limite vigenti, si deve valutare se e quanto un'attività, un impianto o un'opera, influirà sul rumore ambientale nell'area specifica di ubicazione come pire nelle aree adiacenti, che potrebbero avere assegnata una classe acustica inferiore, ossia con limiti più restrittivi, in ragione della presenza di edifici o di spazi utilizzati da persone o comunità - i cosiddetti recettori sensibili - ossia unità abitative, parchi pubblici, scuole, ospedali, etc..

Diviene, quindi, indispensabile definire il lay-out (collocazione e/o distribuzione di macchine e impianti nel reparto di lavoro) considerando le caratteristiche acustiche sia delle attrezzature di lavoro che del fabbricato produttivo, adottando soluzioni a minore impatto acustico, quali scelta di tecnologie a bassa rumorosità, realizzazione di separazioni acustiche e di ambienti poco riverberanti con materiali fonoisolanti e fonoassorbenti, insonorizzazione di macchine e impianti aventi un elevato livello di emissione sonora, determinazione di una adeguata distanza tra le attrezzature di lavoro e/o tra le postazioni operative, automatizzazione di processi produttivi, etc..

Anche l'installazione di apparati e impianti all'esterno del fabbricato richiede una attenta valutazione dei livelli di emissione sonora specifici (sulla base dei dati dichiarati dai costruttori o stimati da un tecnico competente) e una accurata analisi sull'effetto che le sorgenti sonore avranno anche a grande distanza, verificando l'opportunità di eseguire interventi di riduzione del rumore, distinti in interventi attivi di riduzione delle emissioni sonore delle sorgenti e in interventi passivi, adottati nei luoghi di immissione o lungo la via di propagazione sonora dalla sorgente al recettore o presso il recettore stesso.



INTERVENTI DI INSONORIZZAZIONE INDIRETTI (PASSIVI) PER VARIE CATEGORIE DI CONTESTI INDUSTRIALI

TIPOLOGIA DI SORGENTE SONORA	TIPO DI INTERVENTO DI BONIFICA	EFFICACIA
elevata densità di macchine e attrezzature rumorose all'interno di un ambiente riverberante	riduzione del riverbero ambientale tramite installazione di baffles (pannelli acustici)	insonorizzazione modesta (pochi dB)
elevata densità di macchine e attrezzature rumorose all'interno di un ambiente poco riverberante	interventi di miglioramento dell'isolamento dell'edificio verso l'esterno (chiusura o riduzione di aperture, rinforzo dei serramenti, etc.)	insonorizzazione elevata, dell'ordine di 10 dB
impianti molto rumorosi esterni al fabbricato	costruzione di appositi locali tecnici o incapsulaggi, installazione di barriere/tettoie	insonorizzazione elevata, dell'ordine di 10 dB
impianti complessi, distribuiti o estesi, esterni al fabbricato	installazione di barriere verticali	insonorizzazione modesta, dipendente da altezza e posizione della barriera
operazioni di carico/scarico e movimentazioni con mezzi mobili esterne al fabbricato	uso di mezzi con motori elettrici, installazione di barriere verticali, dislocazione dei magazzini in altre posizioni	diversa in relazione al tipo di intervento

LEGENDA SISTEMI DI INSONORIZZAZIONE

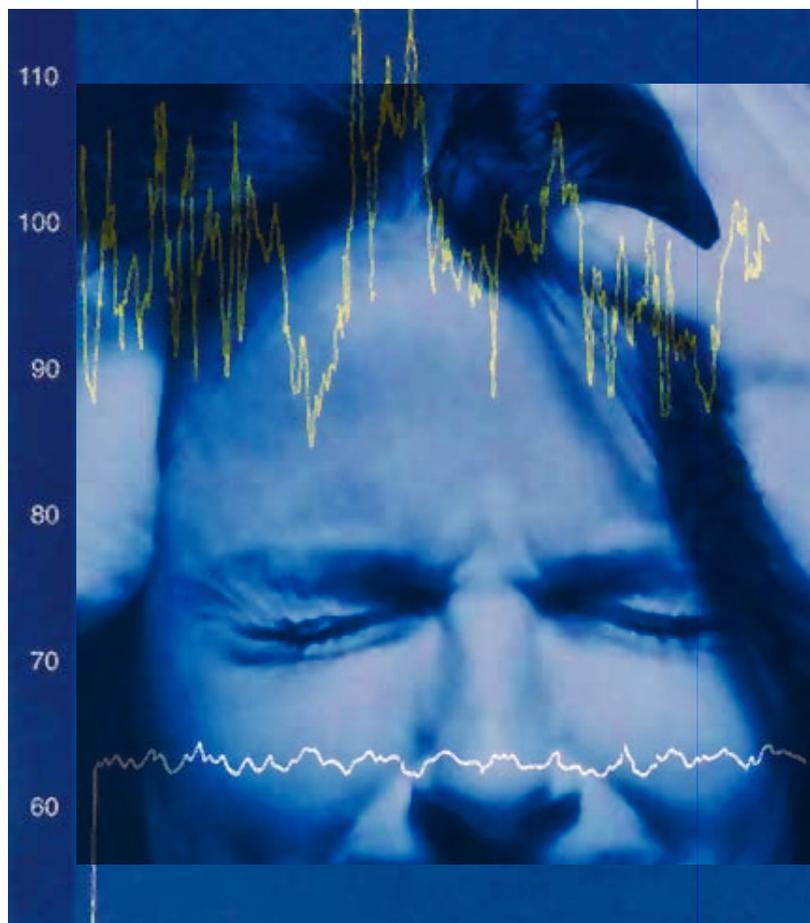
Rivestimenti fonoassorbenti: elementi fonoassorbenti disposti o affissi alle pareti e ai soffitti per eliminare parte dell'energia sonora prodotta da macchine e attrezzature di lavoro, riflessa o riverberata dalle strutture murarie.

Cabine e schermature isolanti: strutture per la segregazione di macchine, attrezzature e impianti, costituite solitamente da pannelli aventi proprietà fonoisolanti e fonoassorbenti, per la riduzione del livello sonoro che si propaga nell'ambiente lavorativo o che si trasmette nell'ambiente esterno.

Silenziatori: apparati costituiti in genere da un involucro metallico contenente labirinti e cavità risonanti per attenuare il rumore generato dai flussi gassosi all'interno e all'uscita di condotti e camini.

Barriere acustiche: strutture verticali normalmente interposte sul percorso di propagazione sonora per via aerea, tra la sorgente e il recettore, per ridurre la propagazione del rumore derivante dall'esercizio e/o dal funzionamento degli impianti tecnologici e di servizio installati all'esterno dei fabbricati.

Porte e portoni isolanti: serramenti realizzati in laminati plastici o lastre metalliche coibentate con materiali fonoisolanti per limitare la trasmissione del rumore nell'ambiente esterno.



VALORI LIMITE DELLE SORGENTI SONORE

Il D.P.C.M. 14.11.1997 fissa i valori limite di emissione e di immissione (assoluti e differenziali), nonché i valori di attenzione e di qualità. I limiti differiscono in rapporto ad aree territoriali omogenee individuate dalle amministrazioni comunali con il piano di zonizzazione acustica. In pratica, una sorgente sonora (insediamenti produttivi, commerciali, impianti, infrastrutture, etc.) può essere o non essere in regola in base alla sua collocazione. La logica che governa l'impianto principale della legge, il piano di classificazione acustica del territorio, è quella della valutazione di un rumore in relazione alle caratteristiche acustiche di una determinata area. Il livello di

immissione di una sorgente dunque non è lecito se oltrepassa il limite che la norma ritiene adeguato ad una specifica realtà territoriale. Detto limite si riferisce al livello di rumore ambientale, definito come l'insieme di tutte le sorgenti con l'esclusione degli eventi acustici di natura eccezionale. Un secondo criterio di valutazione è quello cosiddetto differenziale. Una sorgente sonora non è conforme alla norma se il livello sonoro misurato durante l'attività e/o l'esercizio della stessa (livello di rumore ambientale) supera il livello di rumore residuo - definito come il livello sonoro che si rileva quando si esclude la specifica sorgente disturbante - di oltre 5 dBA durante il periodo diurno e di oltre 3 dBA durante il periodo notturno.

VALORI LIMITE DI EMISSIONE - L_{eq} in dB(A)

Classi di destinazione d'uso del territorio	Tempi di riferimento	
	diurno (6 - 22)	notturno (22 - 6)
I aree particolarmente protette	45	35
II aree prevalentemente residenziali	50	40
III aree di tipo misto	55	45
IV aree di intensa attività umana	60	50
V aree prevalentemente industriali	65	55
VI aree esclusivamente industriali	65	65

VALORI LIMITE ASSOLUTI DI IMMISSIONE - L_{eq} in dB(A)

Classi di destinazione d'uso del territorio	Tempi di riferimento	
	diurno (6 - 22)	notturno (22 - 6)
I aree particolarmente protette	50	40
II aree prevalentemente residenziali	55	45
III aree di tipo misto	60	50
IV aree di intensa attività umana	65	55
V aree prevalentemente industriali	70	60
VI aree esclusivamente industriali	70	70

VALORI LIMITE DIFFERENZIALI DI IMMISSIONE

Classi di destinazione d'uso del territorio	Tempi di riferimento	
	diurno (6 - 22)	notturno (22 - 6)
I, II, III, IV, V	5 dB	3 dB

REACH

Introduzione al nuovo regolamento REACH

Ecco una breve presentazione del nuovo regolamento europeo sui prodotti chimici CE1907-2006, meglio conosciuto come REACH che cambierà radicalmente la gestione delle sostanze chimiche.

Il Regolamento REACH, rappresenta un importante quadro normativo in materia di sostanze chimiche e costituisce una delle più significative iniziative comunitarie sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, dei consumatori e dell'ambiente.

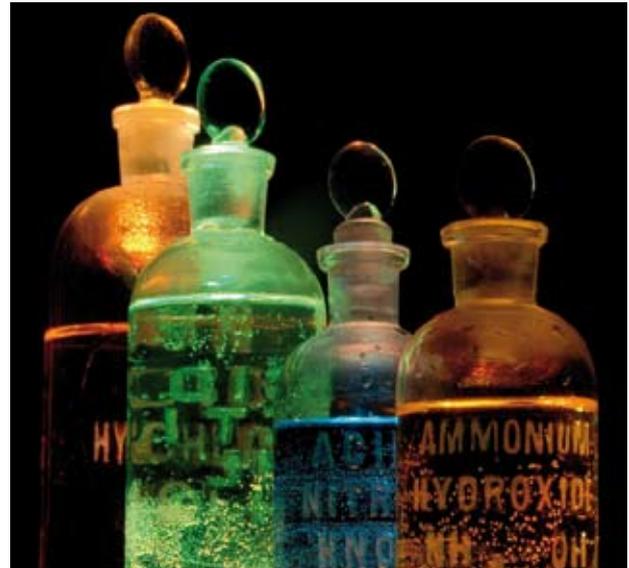
Tale documento essendo un regolamento e non una direttiva, non comporta l'obbligo di recepire la norma nell'ordinamento interno di uno stato tramite un decreto, quindi questo è entrato in vigore direttamente dal 01 giugno 2007 in tutti i Paesi dell'Unione Europea.

REACH significa Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals (ossia, sistema integrato unico di registrazione, valutazione ed autorizzazione delle sostanze chimiche). Il REACH, sostituisce in un unico provvedimento più di 40 testi legislativi esistenti.

L'obiettivo del REACH è di assicurare un elevato livello di protezione della salute umana e dell'ambiente, inclusa la promozione di metodi alternativi per la valutazione dei pericoli che le sostanze comportano, nonché la libera circolazione di sostanze nel mercato interno, rafforzando nel contempo la competitività e l'innovazione. Il provvedimento, che si fonda sul principio di precauzione, stabilisce quindi disposizioni che si applicano alla fabbricazione, all'immissione sul mercato o all'uso di tali sostanze, in quanto tali o in quanto componenti di preparati o articoli, e all'immissione sul mercato di preparati.

REACH intende superare, inoltre, l'attuale distinzione tra prodotti chimici ovvero la divisione fra prodotti:

- nuovi: circa 3.000 sostanze commercializzate dopo il 1981 (anno in cui è stato introdotto



l'obbligo di richiedere un'autorizzazione),

- già esistenti: circa 100.000 sostanze poste sul mercato prima del 1981. Per esse esistono, secondo l'UE, informazioni inadeguate sulla sicurezza del 99% di questi prodotti.

Gli elementi essenziali che introduce il sistema REACH sono i seguenti:

- La Registrazione, che obbliga i produttori e gli importatori di acquisire adeguate informazioni sulle sostanze che fabbricano o importano (in quantità superiore ad una tonnellata per anno per sostanza) e di utilizzare tale informazioni per valutare i rischi che le sostanze comportano e di definire e raccomandare misure appropriate di gestione dei rischi. Tali dati vanno comunicate all'Agenzia centrale dell'Unione Europea delle sostanze chimiche (con sede ad Helsinki, in Finlandia) per mezzo di un fascicolo;
- La Valutazione, attraverso cui si giudicano le proposte di test e le autovalutazioni effettuate dall'industria. Ci sono due tipi di valutazione: la valutazione della sostanza e quella del fascicolo presentato ai fini della registrazione;
- L'autorizzazione temporanea, degli usi di sostanze presentanti un'elevata pericolosità, rilasciata a condizione che i rischi che essi comportano siano tenuti sotto adeguato controllo e che tali sostanze non possano essere sostituite da altre più sicure;

- La procedura delle restrizioni, che offre una garanzia di sicurezza supplementare in quanto consente di far fronte ai rischi che non siano stati presi in sufficiente considerazione dagli altri elementi del sistema REACH ed è la trasposizione nel REACH delle disposizioni della Direttiva 76/769/CE, che verrà pertanto abrogata;
- L'Agenzia centrale delle sostanze chimiche, che si occuperà della gestione degli aspetti tecnici, scientifici ed amministrativi del sistema REACH a livello comunitario, allo scopo di assicurarne il buon funzionamento e la credibilità presso tutte le parti interessate.

Con l'obiettivo finale di migliorare la sicurezza dei lavoratori e dei consumatori in rapporto all'utilizzo di sostanze chimiche, REACH prevede la graduale sostituzione delle sostanze più dannose con altre più "sicure" sotto l'aspetto della salute e dell'ambiente. Quindi, alcune categorie di sostanze saranno utilizzabili e fabbricabili solo dietro autorizzazione temporanea.

Anche se non esiste ancora un elenco (previsto per giugno 2009) di tali sostanze soggette ad autorizzazione sicuramente ne faranno parte le

seguenti categorie:

- Sostanze cancerogene, categoria 1 o 2 secondo la Direttiva 67/548 CE;
- Sostanze mutagene, categoria 1 o 2 secondo la Direttiva 67/548 CE;
- Sostanze tossiche, categoria 1 o 2 secondo la Direttiva 67/548 CE;
- Sostanze persistenti, bioaccumulabili e tossiche secondo i criteri di cui all'allegato XIII del REACH;
- Sostanze molto persistenti e molto bioaccumulabili secondo i criteri di cui all'allegato XIII del REACH;
- Sostanze che hanno la proprietà di perturbare il sistema endocrino o quelle aventi proprietà persistenti, bioaccumulabili e tossiche o molto persistenti e molto bioaccumulabili che non rispondono ai criteri di cui ai punti precedenti per le quali è scientificamente comprovata la probabilità di effetti gravi per la salute umana o per l'ambiente.

Di seguito si riporta una tabella che riassume le scadenze imposte dal nuovo regolamento REACH:

Art.del Regolamento 1907/2006	Disposizione	Scadenza
31	Prescrizioni relative alle schede di dati di sicurezza	01/06/2007
28	Obbligo di registrazione preliminare per le sostanze soggette a regime transitorio (a partire dal 01/06/2008)	01/12/2008
23	Registrazione delle sostanze soggette a regime transitorio classificate come cancerogene, mutagene o tossiche per la riproduzione (cat. 1 o 2 a norma Direttiva 67/548 CE) e fabbricate nella Comunità Europea o importate in quantitativi pari o superiori a 1 ton. all'anno per fabbricante o importatore, almeno una volta dopo il 01/06/2007	01/12/2010
23	Registrazione delle sostanze soggette a regime transitorio classificate come sostanze altamente tossiche per gli organismi acquatici, che possono provocare effetti a lungo termine negativi per l'ambiente acquatico (R50/53) a norma della Direttiva 67/548 CE fabbricate nella Comunità Europea o importate in quantitativi pari o superiori a 100 ton. all'anno per fabbricante o importatore, almeno una volta dopo il 01/06/2007	01/12/2010
23	Registrazione delle sostanze soggette a regime transitorio fabbricate nella Comunità Europea o importate in quantitativi pari o superiori a 1000 ton. all'anno per fabbricante o importatore, almeno una volta dopo il 01/06/2007	01/12/2010
23	Registrazione delle sostanze soggette a regime transitorio fabbricate nella Comunità Europea o importate in quantitativi pari o superiori a 100 ton. all'anno per fabbricante o importatore, almeno una volta dopo il 01/06/2007	01/06/2013
23	Registrazione delle sostanze soggette a regime transitorio fabbricate nella Comunità Europea o importate in quantitativi pari o superiori a 1 ton. all'anno per fabbricante o importatore, almeno una volta dopo il 01/06/2007	01/06/201

Trasporto merci pericolose

Le novità dell'edizione 2007 dell'accordo di merci pericolose

Si illustrano di seguito le principali novità introdotte dall'edizione 2007 dell'accordo internazionale che regola il trasporto di merci pericolose su strada (ADR 2007) entrato in vigore definitivamente dal primo luglio 2007.

Innanzitutto per quanto riguarda le esenzioni totali dalla normativa ADR, è stato previsto un nuovo caso, quello del trasporto di recipienti di stoccaggio, statici, vuoti, non ripuliti, che hanno il seguente contenuto: gas della classe 2 (gruppi A,O,F); materie della classe 3 o 9, packing group II o III; pesticidi della classe 6.1, packing group II o III. Ciò vale a condizione che siano prese appropriate misure per prevenire la perdita di contenuto.

Viene introdotta una nuova sezione che regolerà le limitazioni di accesso alle gallerie stradali. Fino al 31/12/2009 sarà consentito seguire, però, le disposizioni vigenti. Le gallerie stradali vengono riclassificate in cinque categorie, dalla "A" (per le quali non vi è alcuna restrizione al passaggio delle merci pericolose) alla "E" (per le quali è vietato il passaggio di quasi tutte le merci pericolose). L'assegnazione di una galleria ad una certa categoria è compito dell'autorità competente (in Italia, il Ministero dei Trasporti), che deve basarsi sulle caratteristiche delle gallerie, sull'analisi del rischio e su considerazioni di gestione del traffico (e quindi la disponibilità di percorsi e modi di trasporto alternativi). La stessa galleria può essere assegnata a diverse categorie, in relazione a certe ore del giorno o a certi giorni della settimana. Tramite un apposito codice, sarà possibile sapere la restrizione assegnata a ogni singola sostanza.

Inoltre sono stati modificati i criteri di classificazione delle seguenti classi di merci pericolose:

Classe 1 – esplosivi

Classe 3 – liquidi infiammabili (nuovo valore limite punto infiammabilità: 60°).

Classe 6.1 – tossici (i nuovi valori di riferimento per l'assegnazione dei gruppi d'imballaggio alle materie tossiche sono contenuti nella tabella che segue, tra parentesi sono riportati i valori previsti da ADR 2005).

Classe 6.2 – infettivi (modificata la definizione di "colture" che non comprende più i campioni di prelievi effettuati sull'uomo e/o animali).

Gruppo d'imballaggio	Tossicità per indigestione DL ₅₀ (mg/kg)	Tossicità per assorbimento cutaneo DL ₅₀ (mg/kg)	Tossicità per inalazione CL ₅₀ (mg/l)
I	≤5 (≤5)	≤50 (≤40)	≤ 0,2 (≤ 0,5)
II	>5 ≤ 50 (<5 ≤ 50)	>50 ≤ 200 (>40 ≤ 200)	>0,2 ≤ 2 (>0,5 ≤ 2)
III	>50 ≤ 300 (>50 ≤ 200 solidi >50 ≤ 500 liquidi)	(>200 ≤ 1000) >200 ≤ 1000	>2 ≤ 4 (>2 ≤ 10)

Inoltre sono stati aggiornati i limiti quantitativi inerenti al trasporto in quantità limitate dei liquidi tossici e corrosivi: il nuovo limite è 5 Kg ed è stato completamente riscritto il paragrafo inerente alle prescrizioni per i recipienti in pressione.

È stato introdotto il cosiddetto "fascicolo cisterna", un nuovo documento che accompagnerà le cisterne. Si segnala inoltre che la dicitura e/o marchio del sovrimballaggio dovrà essere segnalato in doppia lingua (lingua del Paese speditore e una delle tre lingue ufficiali dell'Accordo ADR). Con l'edizione 2007 dell'ADR viene consentita la possibilità, nel caso di destinatari multipli che non possono essere identificati all'inizio del trasporto, di indicare, in sostituzione del nome e dell'indirizzo dei destinatari, la dizione "Consegna - Vendita". Va peraltro precisato che tale possibilità, secondo il nuovo testo dell'ADR 2007, è legata all'accordo delle autorità competenti dei Paesi interessati dal trasporto. Nuove e più dettagliate regole sono state scritte per la movimentazione e lo stivaggio dei colli.

Il limitatore di velocità è obbligatorio per i veicoli con massa massima superiore a 3,5 tonnellate immatricolati per la prima volta dopo il 31/12/2007.

Il CFP (Certificato di Formazione Professionale), detto anche patentino ADR, obbligatorio per tutti dal 01/01/2007, quindi anche per i conducenti dei mezzi con massa massima inferiore o uguale a 3,5 tonnellate.

Motivare i collaboratori

**Cosa significa motivazione
migliorare partendo da un disequilibrio
Un approccio di riferimento**

Nello scorso numero, è stato affrontato l'argomento della valutazione dei collaboratori come opportunità di conoscere le loro esigenze, i loro scopi nella vita e nel lavoro, al fine di apportare cambiamenti/miglioramenti all'attività professionale, atti ad incrementare la produttività delle risorse a disposizione.

Insoddisfazione diffusa, turnover elevato, instabilità sono elementi che negli ultimi 10 anni hanno interessato molte realtà aziendali. L'evoluzione dell'ambiente culturale, sociale e lavorativo italiano, ha fatto sì che comparissero con sempre maggiore frequenza, nuove problematiche correlate al minore attaccamento al posto di lavoro.

Due domande possono quindi emergere: cosa può aver provocato questo cambiamento? Come farvi fronte?

Si è osservato che nel contesto sociale attuale, l'incentivo economico, il conferimento di benefits non è la soluzione definitiva; non rappresenta la leva capace di motivare le persone a lungo termine. Quindi ogni imprenditore deve riuscire ad individuare altre spinte più efficaci. Una tra tutte è la capacità di motivare i propri collaboratori ad investire energia ed impegno verso un risultato individuato e condiviso.

"Motivazione", termine ricorrente in ambito sportivo, è l'espressione usata per identificare l'inizio, la direzione, l'intensità e la persistenza di un comportamento verso un obiettivo.

In base a dove sono dirette le energie, per quanto tempo e con quanta determinazione si persegue il risultato con maggiore o minore successo.

Ogni persona è spinta da motivazioni diverse, sia nella vita personale che nel lavoro; c'è chi trova stimolo nell'accudire la famiglia, chi nell'autorealizzazione, chi nella ricerca della carriera, chi nell'aiutare gli altri.

La motivazione è tanto più forte, quanto più profondo è il valore che ciascuno attribuisce all'obiettivo da raggiungere, è la misura dell'entusiasmo impiegato.

Capire il significato profondo, la "missione", la finalità che muovono le proprie ed altrui azioni, permette di identificare i meccanismi per costruire un motore alimentato da un carburante che garantisce l'impegno per raggiungerli.

Partendo dal presupposto che la ricerca del benessere e

della felicità nasce da una mancanza, da una disparità tra ciò che è desiderato e ciò che è effettivamente "posseduto", è possibile sostenere che ogni uomo cercherà di instaurare l'equilibrio e quindi soddisfare quanti più bisogni possibili.

La **Teoria dei Bisogni di Maslow**, sostiene che ogni uomo deve soddisfare alcuni bisogni nell'ambito di una scala ascendente; dalla base al vertice troviamo:

- *i bisogni fisiologici*, quali il mangiare, il dormire, il respirare, strettamente legati alle funzioni corporee;
- *i bisogni di sicurezza*, il sentirsi protetti da intemperie e minacce.

- *i bisogni di appartenenza e di amore*, rispondono all'esigenza di sentirsi parte di un gruppo, di dare e ricevere amore;

- *i bisogni di riconoscimento e di rendimento* indicano l'esigenza di essere riconosciuti come persone capaci, di sentirsi meritevoli e competenti;

- *il bisogno di realizzazione di sé*, viene soddisfatto quando una persona riesce a sviluppare in pieno le proprie capacità.

Condizione indispensabile, per riuscire ad affrontare i bisogni collocati ai livelli superiori, è che tutti quelli di ordine inferiore siano stati soddisfatti. Avete mai sentito il detto "non si può pensare a pancia vuota?". I bisogni posti ad un livello più alto richiedono maggiori capacità per essere realizzati, capacità che si sviluppano nel processo di crescita. Un bambino, per esempio, imparerà prima di tutto a mangiare, a cercare i genitori. Solo quando sarà cresciuto sentirà il bisogno di avere degli amici e ancora dopo vorrà ricevere i complimenti per un bel voto a scuola. Nella prima età adulta si inizierà a sentire l'esigenza di essere orgogliosi di sé, magari attraverso un lavoro impegnativo che gode di buona considerazione a livello sociale.

La pubblicità presta notevole attenzione allo studio delle motivazioni inconscie del consumatore. Si è visto che le scelte del consumatore sono spesso dettate dai bisogni di prestigio, di identificazione con il leader, per conformarsi ad un gruppo e per sentirsi parte di esso.

Allo stesso modo, ogni lavoratore crea una propria immagine del proprio lavoro, gli attribuisce dei valori utili alla propria soddisfazione, in base alle sue esperienze passate e alle sue prospettive future. Proponiamo una tabella riassuntiva delle tipologie più comuni di rappresentazione del lavoro, correlabili ad altrettanti valori di riferimento.

LE RAPPRESENTAZIONI DEL LAVORO

(G.Zagardo - Orientamento nel lavoro)

Rappresentazione del lavoro	Descrizione
Pratico / Strumentale	Il lavoro è visto come un modo per procurarsi denaro, per vivere e per godere di un certo benessere. Poiché dal lavoro in sé non si ritiene possa venire una sufficiente gratificazione, spesso si investe il "guadagno" in altri campi, con fenomeni di disimpegno mentale o manifesto dall'attività lavorativa.
Assistenziale	Lavoro come fonte di sicurezza, sinonimo di "posto" e possibilmente "fisso". Chi adotta questa rappresentazione tende più facilmente ad escludere gli sforzi per accrescere la propria professionalità, privilegiando la stabilità dell'occupazione.
Sociale	Lavoro come servizio e, dunque, come fonte di utilità sociale, valutabile più propriamente in una dimensione relazionale. Chi possiede valori sociali non è necessariamente il più loquace o il più amato in ufficio, ma è spesso uno dei più disposti ad ascoltare gli altri e a capire le loro necessità concrete; preferirà l'efficacia all'efficienza e tenderà ad orientare al cliente il prodotto del suo lavoro.
Status	Il lavoro è "gloria": motivo di notorietà e di prestigio, con enfasi sugli aspetti simbolici e distintivi della carriera. L'attività professionale assume il significato di un'opportunità per attirare l'attenzione ed essere considerati sia in generale dalla gente che, in particolare, da persone ritenute significative.
Influenza	Le parole chiave sono "potere" e "risultati". Il lavoro è visto come una testa di ponte per conquistare e dominare; non necessariamente in senso negativo, ma anche per ordinare la realtà positivamente, esercitando a questo scopo un'influenza e una leadership adeguata.
Culturale	Il lavoro è visto come una prospettiva scientifica: soddisfa la curiosità intellettuale o la semplice sete di miglioramento, rivelando sempre (anche nei lavori più umili) qualcosa che ancora non si conosce.
Estetica	Lavoro come esercizio di creatività e di gusto, le cui manifestazioni astratte e i cui prodotti sono orientati ad una gratificazione intrinseca nel lavoro che soddisfi il piacere di agire secondo la propria natura, esercitando le proprie capacità.
Obbligante	Il lavoro come <i>dovere</i> , come penoso sforzo fine a se stesso, come maledizione a cui non ci si può sottrarre impunemente, senza prima scatenare la vendetta del destino o la riprovazione sociale. In questa rappresentazione, il lavoro diviene una regola fondamentale, un comandamento che occorre rispettare ed eseguire.
Emulazione	La parola chiave è "competizione". Il lavoro è visto come un campo di gara (o un ring) in cui vince il più preparato (o il più furbo). Lo sforzo è di superare gli avversari: sportivamente per alcuni, con tutti i mezzi per altri. I contrari sono: collaborazione, cooperazione e armonia... senza i quali però non si può arrivare molto lontano, specialmente nel lavoro.

Ciascuna delle rappresentazioni illustrate, suggerisce un approccio specifico alla persona sulla quale concentrarsi, tenendo presente che ciascuno può adottare una combinazione dei modelli indicati.

Il suggerimento che si fa all'imprenditore, all'RSPP, al coordinatore di risorse umane è quindi quello di individuare attraverso quali azioni la creatività, l'entusiasmo, la curiosità, il senso di dovere, la socialità, la voglia di scoperta e di successo di un collaboratore possono essere stimolati.

Progetti attuativi locali comparto gomma e plastica



La Regione Lombardia, con Deliberazione Giunta Regionale 23 Luglio 2004 – N. 7/18344, ha inteso programmare per il triennio 2004–2006 interventi operativi per la promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel proprio territorio.

I settori e le modalità di intervento sono già stati illustrati, per coloro che abbiano interesse, se possibile, a riprenderne memoria, [in una precedente pubblicazione di Azienda Sicura \(n. 27\)](#).

In questo triennio c'è stato oggettivamente un grande sforzo innanzitutto finanziario; circa 30 milioni di Euro, organizzativo ed operativo da parte degli Enti ed Organismi coinvolti, che ha da un lato positivamente gettato le premesse affinché i comportamenti dell'organo di vigilanza non siano più, non tanto e solo nella forma, ma soprattutto nella sostanza palesemente in contrasto tra loro, a pochi chilometri di distanza solo perché esiste un "confine distrettuale".

È inoltre positivo che il "pressing" esercitato dalle ASL nei settori individuati (anche in questo caso, e lo dico sulla base della mia concreta e recente esperienza professionale su vari progetti come consulente esterno, con marcata diversità di intervento e di compor-

tamento tra progetto e progetto, e nell'ambito dello stesso progetto o settore di progetto, tra le varie aree "geografiche" di appartenenza dell'organo di vigilanza) abbia pesantemente stimolato qualche azienda ad un maggiore e più qualificato impegno nella "gestione 626" in particolare spostando significativamente il peso che devono avere l'informazione, la formazione, l'addestramento, la organizzazione, la partecipazione consensuale, la gestione, il controllo, rispetto ad una sola, per quanto necessaria e dovuta e comunque ancora molto attesa, impostazione tecnologico-tecnica della sicurezza in azienda, o solo banalmente di esibizione di pacchi di documenti cartacei per dimostrare di aver speso tanti soldi, di essere brave persone e di essere "a posto con la legge".

Comunque, a triennio esaurito, i PAL sono in parte conclusi, in parte in fase di conclusione ed è sicuramente un enorme arricchimento sul piano professionale poter acquisire i risultati di tale complesso e impegnativo lavoro per settori che "comprime" in alcune conclusioni – valutazioni – riflessioni – proposte – criticità, il lavoro di centinaia di professionisti all'interno di centinaia di aziende.

Il 30 maggio 2007 si è tenuto a Mantova, organizzato dalla Regione Lombardia, il convegno "Salute e Sicurezza nello stampaggio di plastica e gomma", relativo ai risultati del monitoraggio biologico ed ambientale condotte in tali settori nell'ambito del Progetto Prevenzione dei Tumori Professionali (PPTP), allo scopo di valutare gli attuali livelli espositivi a sostanze classificate come cancerogene dalla International Agency for Research on Cancer (IARC) e/o etichettate come tali dall'attuale legislazione dell'Unione Europea nelle attività di stampaggio gomma e plastica.

I risultati di tutte le indagini ambientali mirate in particolare ad acrilonitrile, 1-3butadiene, stirene ed idrocarburi policiclici aromatici hanno dimostrato modeste dispersioni di tali agenti chimici o in alcuni casi la non rilevabilità degli stessi.

Pertanto i risultati di tali indagini consentono, secondo tutti i relatori, "in linea generale" (ove il riscontro dei dati analitici della singola azienda sia sostanzialmente dimostrabile come equivalente) di affermare che nei settori dello stampaggio della gomma e della plastica l'esposizione ad agenti cancerogeni (sia dal punto di vista inalatorio che cutaneo) sia "trascurabile", "non significativo", così come correttamente avrebbe dovuto essere il termine specifico della Direttiva Europea, che come al solito il "birichino" legislatore italiano (che dovrebbe sicuramente licenziare i suoi traduttori di fiducia, almeno per questo) ha invece tradotto con un inspiegabile "Moderato".

Ne consegue, secondo tutti i relatori, che, essendo in tali settori l'esposizione a cancerogeni "in genere paragonabile a quelli riscontrati nelle aree metropolitane [...] il livello di rischio non è quindi tale da rendere indicata una sorveglianza sanitaria mirata a tale esposizione ai sensi della normativa vigente".

Ne consegue che "non essendo realizzati in genere, ai sensi del D.Lgs 626/94 i presupposti per l'istituzione di una sorveglianza sanitaria mirata al rischio cancerogeno (art. 69 comma 1) vengono meno anche gli adempimenti ad essa collegati ed in particolare il disposto dall'art. 70, riguardo all'istituzione di un registro degli esposti da parte del datore di lavoro".

Tutto questo è "dichiarato ufficialmente" dalla Regione Lombardia.

Nella Regione Emilia si dichiara esattamente il contrario. Ciò determina per un consulente della sicurezza condizioni preoccupanti di mobbing, o almeno di comportamento dissociato, se al momento non si ricorda cosa ne pensa al riguardo l'ASL di quel territorio.

Comunque, di fronte a queste conclusioni, ho avuto

modo di percepire "sul campo" reazioni molto diverse e per certi aspetti estremistiche (massimistiche o minimalistiche).

Da un lato un imprenditore che, da sempre innocentemente innamorato del "profumo" prodotto dalla sua azienda di lavorazione della gomma; da un lato operatori ASL di Brescia e Mantova con cui mi sono casualmente confrontato che hanno giudicato come "inattendibili" (non tanto sul rigore scientifico con cui l'indagine è stata effettuata) ma perché "è impossibile che non ci siano agenti cancerogeni in tali settori produttivi". Io ho storica conoscenza personale di operatori ASL che hanno svolto l'indagine e di operatori ASL che hanno manifestato "almeno" scetticismo sui risultati (eufemisticamente).

Sono tutti operatori di grande esperienza e professionalità e di autentica forte appartenenza ed adesione etica e culturale agli obiettivi di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Discutetene, parlatene, fate altre indagini.

Perché, ad esempio, per avere più dati a disposizione, non vengono acquisiti i risultati delle indagini ambientali che molte azienda autonomamente, in particolare del settore gomma, hanno effettuato molti anni prima che entrasse in vigore non solo il D.Lgs 25/02, ma addirittura il D.Lgs 626/94?

ALCUNE CONSIDERAZIONI PERSONALI.

Indipendentemente dal Convegno comunque, non credo che l'industria della gomma e della plastica siano improvvisamente diventate delle isole felici, in quanto, indipendentemente dalla dichiarata esposizione trascurabile ad agenti cancerogeni, sono settori in cui non è sicuramente trascurabile l'esposizione a numerosi altri fattori di rischio, tra i quali anche altri e importanti agenti chimici.

E pertanto non può essere in alcun modo dimenticato che l'obiettivo costante, per il mondo imprenditoriale, i lavoratori, le istituzioni preposte, è il miglioramento delle condizioni di lavoro ai fini preventivi.

Se la monografia IARC (settore gomma) indicava que-

sto settore come potenzialmente in grado di determinare un maggior numero di tumori professionali, non bisogna dimenticare che lo studio era riferito ad esposizioni di 50 anni fa.

Oggi innegabilmente le condizioni generali degli ambienti di lavoro, le tecnologie applicate, la qualità delle materie prime (sia per esigenze produttivo merceologiche dell'impresa, sia per la qualificata presenza degli organi di vigilanza, sia per una crescita di tutti i soggetti sociali rispetto a temi della prevenzione) sono migliorate e più controllate.

Andrebbe proposto, per avere dati di confronto, che il Governatore della Regione Lombardia, in uno dei suoi esibiti viaggi in Cina, vi promuovesse un PAL su gomma e plastica negli accordi bilaterali (non me ne vogliano gli operatori dell'ASL di Mantova, capofila del progetto, se otterranno a tali fini una improvvisa promozione di carriere con trasferimento in Cina).

Se il fatto stesso di lavorare con prodotti solo potenzialmente cancerogeni (pur dimostrando con valutazioni – monitoraggio ambientale e biologico che non esiste una significativa esposizione) determina comunque, secondo alcuni operatori ASL, tutti gli obblighi previsti dal titolo VII bis, mi chiedo perché ciò non sia richiesto anche ad una officina meccanica (2 soci e 2 dipendenti) che usa oli minerali, con potenziale esposizione ad IPA.

Se il fatto stesso di usare queste sostanze determina, indipendentemente dai risultati del monitoraggio ambientale e biologico, l'esposizione a rischio NON MODERATO, perché è necessario effettuare il monitoraggio ambientale? (sicuramente serve per evitare esposizioni imprevedibili, alte, ma giuridicamente un controsenso, perché la valutazione è mirata a definire se il rischio è moderato o non moderato).

Nella deliberazione G.R. Lombardia indicata in premessa si precisa, relativamente al progetto tumori professionali, che "la letteratura specifica è complessivamente concorde nel considerare sufficientemente

rappresentativa anche per l'Italia la quota di mortalità tumorale attribuita a fattori occupazionali stimata da Doll e Peto nel 1983 su dati nord americani (2-8%). Se questa può apparire una frazione relativamente limitata a livello di popolazione generale, non va dimenticato che per i lavoratori esposti rappresenta una percentuale ben più elevata; assumendo potenzialmente a 20 anni di distanza una frazione attribuibile pari al 2-4%, si può stimare che in Lombardia si dovrebbero registrare da 600 a 1.200 decessi annui di tumori professionali".

All'INAIL, per fortuna per la loro "cassa", non risulta niente di tutto ciò. È opportuno forse fare tutti un passo indietro e ricominciare a discutere.



Semplificazione per piccole e medie imprese

Privacy: quale semplificazione per le piccole e medie imprese?

È stata pubblicata nello scorso mese di giugno la "guida pratica e misure di semplificazione per le piccole e medie imprese", predisposta dal Garante per la Privacy.

Contrariamente a quanto il titolo può far pensare (... e misure di semplificazione...), in realtà la pubblicazione non introduce novità. Si tratta infatti di una "guida" all'applicazione della normativa esistente. Nonostante ciò, però, il testo rappresenta un importante pronunciamento da parte del Garante, in quanto fornisce l'interpretazione autentica di alcuni passaggi della normativa che avevano lasciato spazio a complicazioni introdotte direttamente dalle aziende (o dai loro consulenti), ma non previste dalla legge.

Ecco i casi più comuni:

Nomina del responsabile del trattamento

Tale nomina non è obbligatoria. Per la maggior parte delle piccole aziende, anzi, è inutile. Ha un senso dentro realtà strutturate, in cui gli aspetti gestionali possono far capo a una persona diversa rispetto al titolare dell'azienda, oppure possono essere gestite da più responsabili.

Informativa e Consenso

Il Garante precisa che l'informativa può essere fornita anche in forma sintetica, all'interno di documenti commerciali, rimandando ad una informativa più completa che può essere stata data anche verbalmente, o comunque fatta conoscere in altro modo all'interessato.

Ancora più evidente risulta il problema del consenso: la maggior parte delle informative che abbiamo avuto modo di leggere in questi anni si concludono con la richiesta di esprimere un consenso esplicito, scritto.

Il Garante ribadisce che il consenso non è necessario in tutti i casi in cui i dati sono raccolti per lo svolgimento di un contratto commerciale (anche solo a livello preventivo), o comunque nell'ambito dello

svolgimento di attività economiche di cui l'interessato sia parte attiva. Non è necessario, inoltre, quando i dati sono trattati per adempiere ad un obbligo di legge.

Ancora una volta il Garante ricorda la necessità di una maggiore attenzione quando i dati trattati sono di tipo "sensibile", ovvero riferiti alle condizioni di salute, alle convinzioni politiche o sindacali, ecc. Anche in questo caso, però, evidenzia che se i dati sono trattati per adempiere esclusivamente agli obblighi di legge connessi al rapporto di lavoro (gestione delle assenze del personale per malattia, trattenuta delle quote di iscrizione ai sindacati, ecc.), in realtà il consenso non è necessario.

Documento Programmatico sulla Sicurezza dei Dati (DPS)

Anche su questo argomento il chiarimento del Garante non lascia dubbi: solo chi ha "trattamento di dati sensibili o giudiziari attraverso sistemi informatici" è soggetto all'obbligo di redigere il DPS. Ovviamente non è vietato per gli altri, ma, soprattutto per le piccole aziende, si tratta di un adempimento in più che non presenta alcun valore aggiunto per l'impresa. La Guida affronta poi alcuni aspetti che interessano sicuramente meno aziende (trasferimento dei dati all'estero, esercizio dei diritti da parte dell'interessato).

Il pronunciamento del Garante evidenzia ancora una volta l'attenzione ad una effettiva tutela dei dati, al di là dell'obbligo comunque esistente di adempimento degli obblighi formali, anche se ci si sarebbe aspettato un intervento più incisivo nell'ottica della semplificazione per le piccole imprese, come da tempo richiesto dalle organizzazioni imprenditoriali.

Il testo integrale della guida può essere consultato nel sito del Garante, all'indirizzo www.garanteprivacy.it.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO OHSAS 18001

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

REQUISITO 4.4.2 OHSAS 18001: 4.4.2 Training, awareness and competence

Personnel shall be competent to perform tasks that may impact on OH&S in the workplace.

Ogni lavoratore deve essere in grado di svolgere in maniera sicura tutte le attività che hanno un possibile impatto sulla sicurezza propria ed altrui.

Questo è il principio base del Sistema di Gestione in termini di formazione ove si afferma che nessuno dovrebbe essere messo nelle condizioni di dovere lavorare senza avere la ragionevole consapevolezza dei rischi e dei danni che potrebbe provocare (non solo a se stesso ma anche ai colleghi).

Il vostro sistema organizzativo quanto è in grado di garantire un efficace formazione per tutti i lavoratori ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Competence shall be defined in terms of appropriate education, training and/or experience.

La competenza del personale deve essere definita in termini di formazione, addestramento e/o esperienza.

Definire a priori la "giusta competenza" per ogni mansione non è sempre così semplice. Molte volte siamo portati a pensare che la giusta competenza di un lavoratore la si acquisisca lavorando, facendo esperienza e commettendo errori : così è sempre stato!? E' vero che "sbagliando si impara" ma quando si parla di incidenti sul lavoro spesso ogni errore costa molto caro.

Nel vostro attuale sistema di gestione per quali mansioni avete progettato a priori la competenza necessaria ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

The organization shall establish and maintain procedures to ensure that its employees working at each relevant function and level are aware of:

L'organizzazione aziendale deve individuare e definire modalità operative che garantiscano la consapevolezza di tutto il personale aziendale in relazione a :

- the importance of conformance to the OH&S policy and procedures, and to the requirements of the OH&S management system;

- l'importanza del rispetto di politiche aziendali, procedure operative ed ogni requisito definito in termini di gestione per la salute e la sicurezza

Individuare specifiche direttive aziendali e procedure/modalità di lavoro è un modo efficace per comunicare a tutto il personale cosa esattamente si vuole. Definire per iscritto cosa si vuole molte volte significa chiarirsi le idee per meglio capire quali aspetti abbiamo sopra o sotto valutato in termini organizzativi. Nella vostra organizzazione quanto sono chiaramente e per tutti definite procedure e direttive aziendali in termini di salute e sicurezza ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- the OH&S consequences, actual or potential, of their work activities and the OH&S benefits of improved personal performance;

- quanto il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza incide sulla qualità e sul rendimento del proprio lavoro

Ognuno di noi quando si trova a lavorare in condizioni non tranquille lavora peggio e rende meno. Lavo-

rare sicuri invece significa lavorare di piu' e meglio. Quanto si sta occupando la vostra organizzazione per mettere tutto il personale nelle condizioni migliori per poter lavorare di piu' e meglio ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- their roles and responsibilities in achieving conformance to the OH&S policy and procedures and to the requirements of the OH&S management system, including emergency preparedness and response requirements (see 4.4.7);

- il proprio ruolo e le proprie responsabilità in termini di organizzazione della salute e della sicurezza sia in condizioni ordinaria sia in condizioni di emergenza.

Avere lavoratori consapevoli delle proprie responsabilità significa avere una squadra vincente orientata al risultato. Nella gestione ordinaria ed ancor di piu' nelle situazioni di emergenza una squadra ben organizzata fa la differenza...eccome !

Se vi doveste trovare a gestire un'emergenza (incendio, sanitaria, ...) quanti lavoratori sarebbero pienamente consapevoli del loro ruolo e delle loro specifiche responsabilità ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- the potential consequences of departure from specified operating procedures.

- le potenziali conseguenze di comportamenti difformi dalle direttive aziendali

Abbiamo visto come si possano seguire chiare direttive nella misura in cui sono chiaramente definite, comunicate e comprese. Ma cosa succederebbe se un lavoratore non dovesse seguire la giusta procedura durante la gestione di un impianto o durante l'utilizzo di un mezzo di sollevamento e trasporto ?

Ecco come essere consapevoli delle conseguenze di un comportamento scorretto diventa fondamentale.

Quanto sono consapevoli i vostri lavoratori dei rischi che si possono correre in caso di non rispetto delle procedure di sicurezza ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Training procedures shall take into account differing levels of:

- responsibility, ability and literacy

- risk.

Modalità e procedure d'addestramento possono essere piu' o meno complesse in relazione a :

- responsabilità, competenza ed istruzione

- grado di rischio

E' fondamentale trovare il giusto livello di complessità organizzativa in relazione alla situazione specifica. Sparare col fucile ad una mosca non uccide la mosca e fa rumore inutile. Ecco come la personalizzazione del sistema organizzativo è la chiave di volta fondamentale per avere uno strumento efficace per poter gestire in maniera propria la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Quanto è adeguata la complessità del vostro sistema organizzativo in relazione al personale ed al rischio che corrispecifico di ogni giorno?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Risultato :

52-70	Complementi ! Avete fatto un bel lavoro. Potete tranquillamente procedere alla Certificazione del vostro sistema organizzativo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro OHSAS 18001. Non siamo lontani dall'obiettivo Sicurezza Totale.
36-51	Forza e coraggio ! Avete fatto già un bel passo ma mancano ancora alcuni elementi per completare l'opera. La metà meta non è poi così lontana.
19-35	Meglio che niente. Ci sono ancora parecchie cose da fare ma sinceramente ci sono le basi giuste per fare un buon lavoro. Siete ancora qui ?
1-18	Aiuto !!! Non siamo certo nelle condizioni di dormire sogni tranquilli. Credo sia meglio rimboccarsi le maniche e cominciare al piu' presto. Un quadrifoglio in ufficio non sarebbe male.