



**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. 34 Gennaio 2008
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

Apprendere... perchè non accada mai più

» 3

Notizie in breve

RSPP: Il termine del 14-02-2008
Reazione al fuoco dei prodotti
Rifiuti elettronici: il RAEE
Exposicuramente 2008
Lombardia: disposizioni inerenti
all'efficienza energetica in edilizia
Linee guida CIG

» 4

Speciale Convegni

La sicurezza a convegno

» 6

Antincendio

Nuova norma antincendio
per gruppi elettrogeni

» 8

Rumore

Prestazione fisica ed energetica degli edifici

» 10

Appalti

Il DURC

» 13

Dossier

La legge 123-07

» 15

Formazione

Valutazione della formazione

» 19

Motivazione

Non è sempre una questione di denaro

» 21

Medicina del lavoro

Gravidanza e lavoro

» 23

Edilizia

Rischio di cadute dall'alto

» 25

Ambienti di lavoro

Campi elettromagnetici

» 27

Rischio amianto

Piano regolatore amianto
della Regione Lombardia (PRAL)

» 29

HACCP

Il pacchetto igiene nelle aziende agricole
e agroalimentari

» 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

Apprendere ... perché non accada mai più.



*"Apprendere senza pensare è tempo perso,
pensare senza apprendere è pericoloso".
Confucio*

Un urlo , un sibilo ... l'incendio , lo scoppio , gli uomini che bruciano ... l'inferno di una giornata maledetta nella quale anche il buon Dio pare abbia lo sguardo rivolto da un'altra parte , sono morti così 7 lavoratori nello stabilimento Thyssen Krupp di Torino .

L'Italia si è fermata, ha ascoltato attenta le storie di quelle famiglie, colto la tragedia delle giovani mogli, letto gli sguardi di quei bambini rimasti senza papà prima delle feste Natalizie, i media televisivi hanno dato ampio spazio ai racconti, alle opinioni a ricostruzioni più o meno improbabili dei fatti e scatenato una caccia al colpevole... il capro espiatorio da immolare per mettere tutti la coscienza a posto . Ecco allora volare parole pesanti: "assassini" sono stati apostrofati i vertici aziendali, "colpa dei lavoratori, che non rispettano le procedure" chiosano i dirigenti e via così per giorni e giorni si susseguono dibattiti nei Tg. nazionali e sulla carta stampata, si propongono interventi, soluzioni, proposte legislative, controlli più frequenti e severi.

E' difficile inserirsi nel dibattito senza rischiare di dire cose scontate o retoriche ma tento comunque di fissare alcuni punti che mi sembrano importanti:

a) Il problema è complesso e non esistono soluzioni semplici a problemi complessi, ogni proposta che veda solo nell'inasprimento delle sanzioni e dei controlli la fine degli incidenti sul lavoro è una proposta miope che non ci porterà lontano.

b) Non possiamo avere una visione fatalista della questione: "gli incidenti sono inevitabili, fanno parte del sistema sono il prezzo da pagare per continuare a produrre". Questa è una posizione cinica inaccettabile, gli infortuni si possono e si devono evitare, lo sforzo delle imprese in questa direzione deve essere incrementato nell'ottica di un miglioramento continuo.

c) Questa sfida non può essere gestita nella contrapposizione tra imprese e lavoratori ma deve essere obiettivo comune di entrambe le parti nella consapevolezza che necessitiamo tutti di un cambiamento culturale profondo che metta la sicurezza tra i valori portanti della nostra società.

Cambiare!! Sembra essere questo lo slogan programmatico da usare per il futuro, cambiare atteggiamento, modo di organizzare il lavoro, modo di fare formazione... formazione sì, per cambiare bisogna apprendere ed apprendere pensando, fermandosi a riflettere su quello che si fa o si vorrebbe fare.

Tra le tante riflessioni di questi giorni sul tema , mi ha colpito quella del presidente del Senato Franco Marini che si ferma a pensare al lavoro umano inteso come valore da riscoprire.

Il lavoro non è una merce.

È un mezzo di crescita e di sviluppo della persona che attraverso il lavoro produce ricchezza ma anche relazioni e senso. Recuperare il senso delle attività e delle persone che le compiono significa davvero onorare anche coloro che hanno visto la vita stroncata.

Significa assumersi una responsabilità adeguata alla complessità delle trasformazioni che noi stessi abbiamo voluto .

Fermiamoci un attimo... per pensare... per apprendere .

Buon anno a tutti !!

RSPP: IL TERMINE DEL 14-02-2008

Ricordiamo che dal 14/02/2008:

NON potrà più essere nominato alcun RSPP/ASPP "nuovo", privo dei requisiti di legge (titolo di studio NON inferiore al diploma di scuola secondaria superiore, avere frequentato tutti i Moduli A, B e C e avere ottenuto i relativi crediti formativi).

Entro la stessa data gli RSPP con meno di 3 Anni di nomina devono frequentare il Corso Modulo B e C (nonché iniziare l'iter di Aggiornamento entro 5 anni).

Gli RSPP con più di 3 Anni di nomina (e attività tra il 14/02/2003 e il 14/08/2003) devono frequentare il Modulo C e i Corsi di aggiornamento per almeno il 20% del monte ore totale quinquennale previsto (40 o 60 o 100 ore per RSPP secondo i diversi macrosettori Ateco ove operano).

Ricordiamo, inoltre, che il monte ore di AGGIORNAMENTO quinquennale:

- può essere frequentato con una tempistica suddivisa nei 5 ANNI, anzi è consigliabile "diluirla" nei 5 anni (per aggiornarsi in continuazione sulle novità), fatto salvo il 20% entro il 14/02/2008 per RSPP esonerati dal Modulo B;

- può comunque essere frequentato in un unico anno.

REAZIONE AL FUOCO DEI PRODOTTI

E' stata parzialmente modificata dal Ministero dell'Interno la normativa inerente la classificazione di reazione al fuoco dei prodotti da costruzione.

Infatti sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 257 del 5 novembre 2007 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 25 ottobre 2007 recante "Modifiche al Decreto 10 marzo 2005, concernente "Classi di reazione al fuoco per i prodotti da costruzione da impiegarsi nelle opere per le quali è prescritto il requisito della sicurezza in caso di incendio"

In particolare gli allegati A e C del Decreto del Ministro dell'interno 10 marzo 2005 sono sostituiti rispettivamente dall'allegato 1 e dall'allegato 2 del nuovo decreto 25/10/2007.

Il decreto stabilisce, negli allegati citati, che quando un prodotto da costruzione è tale da contribuire alla generazione e alla propagazione del fuoco e del fumo all'interno del locale d'origine (oppure in un'area definita), il prodotto va classificato in base alla sua reazione al fuoco, secondo il sistema di classificazione di cui alle tabelle 1, 2 e 3 dell'allegato. I prodotti devono essere considerati in relazione alle loro condizioni di applicazione finale.

RIFIUTI ELETTRONICI: IL RAEE

Il 20 novembre è entrato in vigore il **Decreto 25 Settembre 2007**, n. 185 recante "Istituzione e modalità di funzionamento del registro nazionale dei soggetti obbligati al finanziamento dei sistemi di gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (Raee), costituzione e funzionamento di un centro di coordinamento per l'ottimizzazione delle attività di competenza dei sistemi collettivi e istituzione del comitato d'indirizzo sulla gestione dei Raee, ai sensi degli articoli 13, comma 8, e 15, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 2005, n. 151". E' quindi operativo il sistema di gestione dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (il RAEE), come previsto dal decreto legislativo 151/05. L'obiettivo è quello di ridurre la quantità di materiale di scarto derivante da queste tipologie di prodotti e promuoverne il recupero. Ciò significa che verrà istituito un sistema di raccolta differenziata per le apparecchiature elettriche ed elettroniche, che verranno trattate per ottenerne il riciclo. Il provvedimento interessa una serie di tipologie di prodotti: elettrodomestici grandi e piccoli, computer, stampanti, radio, tv, apparecchi hi-fi, giochi elettronici ecc..

Questa attività spetterà direttamente ai produttori, che si avvarranno di specifici consorzi per la realizzazione concreta del processo di smaltimento e recupero dei rifiuti.

EXPOSICURAMENTE 2008

Nel salone S. Agostino, alla sede della Provincia di Brescia nel Palazzo Broletto, si è svolta la conferenza stampa di presentazione di Expo Sicuramente - edizione 2008. Nelle parole del Presidente AiFOS, Rocco Vitale, l'affermazione della necessità di impegnarsi quotidianamente nella formazione alla sicurezza sul lavoro per ottenere risultati effettivi: "La sicurezza sul lavoro si fa un cucchiaino al giorno. Da dieci anni a questa parte sono stati fatti molti piccoli passi in avanti, ma tanti se ne possono ancora fare". Insieme ad AiFOS, al tavolo dei relatori, presentavano l'edizione 2008 di Expo Sicuramente il Presidente della Provincia, Alberto Cavalli, e della Fiera di Brescia, Carlo Massoletti, En trambi sottolineano come Expo Sicuramente sia "un momento di crescita e di impegno. Non è una Fiera che crea profitto, ma valore". Il riconoscimento per il valore della manifestazione arriva proprio dal Presidente Cavalli che sottolinea come "uno dei meriti della Fiera di Brescia sia quello di aver percepito al necessità di realizzare [...] un autentico punto di riferimento d'eccellenza a cui il mondo delle imprese e della scuola devono guardare". Poiché il bacino di interesse che la manifestazione raggiunge è ampio e articolato e comprende mondo della scuola, imprese e realtà istituzionali, al tavolo erano presenti anche Matteo Meroni, vicepresidente AIB, Marco Citterio, direttore di Brixia Expo, Paolo Mazzollo, responsabile del 118 di Brescia, Francesco Musolino, dell'Ufficio Scolastico Provinciale.

Le iniziative e i contenuti della Fiera verranno presentati presto sul sito www.exposicuramente.it.

LOMBARDIA: DISPOSIZIONI INERENTI ALL'EFFICIENZA ENERGETICA IN EDILIZIA

Il Parlamento europeo, con il preciso scopo di promuovere il miglioramento del rendimento energetico degli edifici, attraverso l'emanazione della Direttiva 2002/91/CE, ha fissato specifiche linee guida a cui i Paesi membri dell'Unione devono attenersi attraverso l'adeguamento del proprio corpo normativo oppure procedendo all'emanazione di nuove disposizioni.

Nel nostro Paese l'incertezza generata dal prolungarsi del regime transitorio del D.Lgs. 192/05 ha spinto Regione Lombardia a lavorare alla stesura di un documento che potesse consentire di raggiungere l'obiettivo strategico di riduzione dei consumi energetici del settore civile.

In cooperazione con il Ministero dello Sviluppo Economico, il provvedimento "Disposizioni inerenti all'efficienza energetica in edilizia" propone soluzioni, comportamenti e metodi che possano permettere di fare un ulteriore salto di qualità verso un'edilizia a basso consumo di energia.

La concertazione con i diversi portatori d'interesse (p.e. Enti pubblici, progettisti, Associazioni di categoria, Ordini e Collegi Professionali, Associazioni di costruttori ecc.) ha rappresentato una tappa obbligata per poter definire le disposizioni contenute nel provvedimento regionale.

Dopo aver valutato secondo criteri di oggettività i diversi suggerimenti posti dai diversi portatori d'interesse coinvolti, al fine di promuovere una migliore efficienza energetica nel settore civile in Lombardia, sono state previste misure più restrittive rispetto a quelle imposte a livello nazionale, senza per questo rinunciare a salvaguardare gli aspetti economici, di vivibilità e di salvaguardia degli elementi di tipicità costruttiva.

Gli elementi più rilevanti contenuti nel provvedimento regionale, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. 192/05 e s.m.i., riguardano:

- la progettazione e realizzazione di edifici di nuova costruzione e degli impianti in essi installati;
- le opere di ristrutturazione degli edifici e degli impianti esistenti, ampliamenti volumetrici e installazione di nuovi impianti in edifici esistenti;
- la certificazione energetica degli edifici.

Le Disposizioni sono scaricabili nella "Sezione Energia" del sito internet <http://www.ors.regione.lombardia.it>

LINEE GUIDA CIG

Sono disponibili sul sito del CIG, Comitato Italiano Gas, le 12 Linee Guida pubblicate dal Comitato.

Linee Guida CIG Nr. 01

Gli allegati obbligatori alla Dichiarazione di conformità "Guida alla compilazione ai sensi della legge 46/1990 per gli impianti alimentati a combustibili gassosi" (2005)

Linee Guida CIG Nr. 02

ATEX riguardanti la protezione contro le esplosioni nelle attività di installazione e/o sorveglianza di apparecchiature utilizzate nei sistemi di trasporto e distribuzione di gas combustibile (2006)

Linee Guida CIG Nr. 03

Il controllo dell'odorizzazione del gas negli impianti di distribuzione (2002)

Linee Guida CIG Nr. 04

La gestione delle emergenze da gas combustibile (2003)

Linee Guida CIG Nr. 05

La gestione degli incidenti da gas combustibile sull'impianto di distribuzione (2004)

Linee Guida CIG Nr. 06

La gestione degli incidenti da gas combustibile sull'impianto del cliente finale (2005)

Linee Guida CIG Nr. 07

Classificazione delle dispersioni di gas (2006)

Linee Guida CIG Nr. 08

Esecuzione delle ispezioni programmate della rete per gas con densità > 0,8 (2006)

Linee Guida CIG Nr. 09

Esecuzione delle ispezioni programmate della rete per gas con densità < 0,8 (2006)

Linee Guida CIG Nr. 10

L'esecuzione delle attività di pronto intervento gas (2006)

Linee Guida CIG Nr. 11

Esecuzione degli accertamenti documentali della sicurezza degli impianti di utenza a gas (2007)

Linee Guida CIG Nr. 12

L'attivazione dell'impianto del cliente finale (2007)

La sicurezza a convegno

Il tema della sicurezza, oggi più che mai di stretta attualità, è sempre più affrontato da addetti, esperti, politici e commentatori, dal punto di vista culturale e non più meramente tecnico. In quest'ottica Farco group si è proposta di contribuire in modo sostanziale alla crescita della cosiddetta "Cultura della sicurezza" tanto invocata quanto indefinita. Nell'anno 2007 il Centro di Formazione per la Sicurezza Sintex ha promosso una intensa attività convegnistica che è culminata nei mesi di ottobre e novembre in tre importanti appuntamenti. I temi affrontati, di cui riportiamo breve sintesi, sono quelli di maggiore attualità e riguardano la redazione del prossimo Testo Unico e della relativa legge delega 123/2007 e il nuovo approccio alla sicurezza che sta dando ottimi risultati come metodo di prevenzione e riduzione degli infortuni sul lavoro e che risponde al nome di Behavior Based Safety (BBS).

Le iniziative si sono svolte la prima con il contributo dell'avvocato Dubini, consulente della commissione lavoro della Camera dei Deputati e la seconda in collaborazione con l'Università Cattolica di Brescia; l'ottica è quella di una stretta collaborazione tra impresa privata, enti istituzionali e università, per raggiungere quella sinergia indispensabile alla crescita della cultura della sicurezza.

PERCHÈ L'UOMO RISCHIA

*Convegno del 28 Novembre
presso Università Cattolica.*

Il contributo scientifico dell'Università degli studi alla riflessione sulla sicurezza si è concretizzato in una riflessione su un tema nodale: Perché l'uomo rischia?

In alcune "note sulla Psicologia dei Comportamenti di Rischio sul Lavoro" si sono raggiunte alcune evidenze:

- tutte le persone attuano qualche volta dei comportamenti a rischio;
- tali comportamenti vengono attuati tendenzialmente in tutti i contesti, compreso quello lavorativo;
- le conseguenze di tali comportamenti sono diverse. Nel contesto lavorativo esse possono essere particolarmente gravi a causa di specificità del contesto (tecnologia, sostanze, collettività) e a causa dell'obiettivo (produttività, qualità, immagine);

Per questo diventa interessante chiedersi cosa determini i comportamenti a rischio. La psicoanalisi identifica le cause nel "conflitto tra le pulsioni profonde dell'uomo, libido e destrudo, eros e thanatos, il comportamentismo indica invece l'apprendimento di comportamenti sbagliati, fondato su rinforzi disfunzionali mentre i modelli socio-cognitivi invitano a porre attenzione sugli errori nella percezione di sé in rapporto con il proprio ambiente.

Il rischio può poi essere definito nei termini del pericolo (non so se posso farcela ma non mi importa, non comprendo la situazione o non la considero, polarità distruttiva e/o depressiva), dell'azzardo (posso farcela a prescindere dai miei o da altri limiti), della scommessa-sfida (protagonismo responsabilità personale ed empowerment).

E' quindi importante comprendere e valutare il rischio, sapere quali rischi eliminare, sapere come farlo; ma a questo vanno associate delle corrette strategie di controllo dei comportamenti a rischio.

Diventa quindi fondamentale intervenire sui fattori interi di rischio e sull'apprendimento di comportamenti funzionali.

Il metodo proposto dalla BBS prevede in questo senso un approccio significativamente orientato alla preventiva Individuazione precocemente degli indicatori personali di rischio.



BBS – BEHAVIOR BASED SAFETY

*Convegno del 28 Novembre
presso Università Cattolica.*

Con il termine "Behavior Based Safety" (o Behavioral Safety) si intende un approccio alla gestione della sicurezza basato sul miglioramento dei comportamenti critici per la sicurezza dei lavoratori con l'obiettivo di ridurre drasticamente gli infortuni; questa metodologia, sperimentata con successo negli anni '90 nel mondo anglosassone, ha avuto numerose significative applicazioni anche in Italia, a partire dai primi anni di questo secolo.

La BBS deve il suo successo, oltre a certe prove di efficacia, anche al fatto che essa è basata sul coinvolgimento ed il rafforzamento del ruolo dei lavoratori come attori fondamentali del processo. Già nel 1935 H. W. Heinrich, nella sua attività di Ispettore della "Travelers Insurance Company", arrivò ad attribuire al fattore umano circa il 90% degli infortuni, indicando il comportamento umano e le condizioni di rischio presenti in azienda come elemento centrale della catena di eventi che conduce ad un infortunio. Le metodologie della BBS, fondano le proprie radici teoriche nella "behavioral analysis", quella branca della psicologia che studia il comportamento umano, tentando di applicarne i risultati anche alla risoluzione dei problemi di sicurezza sul lavoro, e si basano su discipline scientifiche dopo avere ricercato le cause e le determinanti dei comportamenti (in termini di antecedenti e conseguenze), tentano di modificarle/rimuoverle per rinforzare i comportamenti sicuri.

Un intervento di BBS si basa sui seguenti "momenti" fondamentali:

1. identificazione, elencazione e classificazione di comportamenti critici – comportamenti che, se svolti in maniera insicura, possono determinare un infortunio ("behavioral inventory" o "pinpointing");
2. rilevazione dei comportamenti sul posto di lavoro ("behavioral audit" o "behavioral observation"), con riferimento alla frequenza di tali atti;
3. identificazione del comportamento critico da affrontare, analisi delle sue cause in termini di antecedenti e conseguenze ("behavior analysis") e definizione delle azioni correttive;
4. applicazione delle azioni correttive necessarie per migliorare il comportamento (ed in particolare delle nuove conseguenze).

I quattro momenti si ripetono in maniera ciclica in modo da ottenere un miglioramento continuo del comportamento sul posto di lavoro. Il denominatore comune di queste quattro fasi è costituito da una intensa attività formativa, di consultazione e di partecipazione senza la quale non è possibile garantire il successo dell'iniziativa. I metodi della BBS prevedono un forte e sostanziale contributo dei lavoratori tanto che gli studiosi più prestigiosi (p.e. T. Krause) sin dai primi anni Novanta hanno definito la BBS come un sistema "Employee-driven" ovvero guidato dai lavoratori e dalla loro consapevolezza.

Behavioral safety significa quindi porre nuovamente l'attenzione alla persona ed al suo comportamento. Due precisazioni sono però doverose:

- migliorare il comportamento non significa focalizzarsi sugli aspetti disciplinari e "punire" il lavoratore a fronte di un comportamento non corretto, bensì rimuovere le barriere al lavoro in sicurezza spesso legate a carenze organizzative o tecniche, inadeguati feedback da parte dei preposti, carenze nei rinforzi, condizioni non adeguate sul posto di lavoro. Questo obiettivo è perseguito attraverso la piena partecipazione e coinvolgimento del lavoratore;
- non bisogna confondere behavioral safety con programmi di coinvolgimento e formazione del personale: questi sono uno degli ingredienti ma è tutta la gestione della sicurezza che deve essere ri-orientata ad evitare gli atti insicuri ed a fare in modo che il lavoratore non solo conosca le "regole" ma soprattutto sappia riconoscere il rischio ed adeguare il proprio comportamento a tale rischi.



Nuova norma antincendio per gruppi elettrogeni

Gruppi elettrogeni: la nuova regola tecnica

Installazione e alimentazione di nuovi impianti

Sulla G.U. n. 256 del 3 novembre 2007 è stato pubblicato il decreto 22 febbraio 2007 del Ministero dell'Interno "Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per l'installazione di motori a combustione interna accoppiati a macchina generatrice elettrica o a macchina operatrice a servizio di attività civili, industriali, agricole, artigianali, commerciali e di servizi."

Campo di applicazione

Installazioni di nuova realizzazione aventi potenza elettrica complessiva compresa tra 25 kW e 2.500 kW a servizio di attività civili, industriali, agricole, artigianali, commerciali e di servizi.

Il decreto non si applica ad installazioni inserite in processi di produzione industriale, installazioni antincendio, stazioni elettriche, centrali idroelettriche, dighe e ripetitori radio ed installazioni impiegate al movimento di qualsiasi struttura. Per l'installazione di gruppi elettrogeni in tali ambiti, le disposizioni inserite nel decreto costituiscono comunque utili criteri di riferimento.

Agli impianti esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, in regola con la previgente normativa, non è richiesto alcun adeguamento.

Di seguito vengono analizzati gli aspetti riguardanti le modalità di installazione, le caratteristiche dei gruppi e le tipologie di installazione previste dal decreto in oggetto.

INSTALLAZIONE

I gruppi elettrogeni possono essere installati:

- all'aperto;
- in locali esterni;
- in fabbricati o strutture destinati anche ad altro uso o in locali inseriti nella volumetria del fabbricato servito.

Installazione all'aperto.

Deve essere mantenuta una distanza non inferiore a

3 m da depositi di sostanze combustibili, fermo restando il rispetto delle distanze di sicurezza interne relative ad eventuali depositi di G.P.L.

I gruppi installati all'aperto, in luogo avente le caratteristiche di spazio scoperto, devono essere costruiti per tale tipo di installazione oppure adeguatamente protetti dagli agenti atmosferici secondo quanto stabilito dal costruttore.

I gruppi devono essere contornati da un'area avente profondità non minore di 3 m priva di materiali o vegetazione che possano costituire pericolo di incendio.

Qualora l'installazione sia prevista sulla copertura dell'edificio, i gruppi devono poggiare su strutture, portanti e separanti, aventi una resistenza al fuoco non inferiore a REI 120.

Installazione in locali esterni

I locali devono essere ad uso esclusivo del gruppo e dei relativi accessori e realizzati in materiali di classe 0 di reazione al fuoco ovvero classe A1, A1FL, A1L, ai sensi del decreto del Ministero dell'Interno 15 marzo 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 30 marzo 2005, n. 73.

Qualora i locali siano realizzati sulla copertura dell'edificio, i gruppi devono poggiare su strutture portanti e separanti aventi una resistenza al fuoco non inferiore a REI 120.

Per quanto concerne i requisiti di ubicazione, le dimensioni dei locali e l'accesso agli stessi, devono essere rispettate le indicazioni previste dal decreto per i locali inseriti all'interno della volumetria del fabbricato.

Installazione in fabbricati o strutture destinati anche ad altro uso o in locali inseriti nella volumetria del fabbricato servito.

Il locale deve avere le seguenti caratteristiche:

- attestazione su spazio scoperto, strada pubblica e privata scoperta (nel caso di locali interrati mediante intercapedine ad uso esclusivo);
- strutture orizzontali e verticali con resistenza al fuoco

di almeno R/REI-EI 120;

- altezza libera interna dal pavimento al soffitto non inferiore a 2,50 m con un minimo di 2,00 m sottotrave;
- distanze tra il gruppo elettrogeno e le pareti verticali ed orizzontali del locale tali da consentire l'accessibilità agli organi di regolazione nonché la manutenzione ordinaria e straordinaria secondo quanto prescritto dal costruttore del gruppo;
- accesso dall'esterno o tramite disimpegno REI 60 che, in questo caso, deve essere aerato direttamente dall'esterno o tramite condotto realizzato in materiale combustibile di sezione non inferiore a 0,10 m²;
- assenza di aperture di comunicazione diretta con locali destinati ad altri usi (sono consentite le aperture verso locali destinati ad accogliere quadri elettrici di controllo e manovra e servizio del gruppo);
- porte apribili verso l'esterno, incombustibili e munite di congegno di auto-chiusura (quelle che si aprono verso locali destinati ad accogliere quadri elettrici di controllo e manovra e servizio del gruppo devono essere REI 120);
- aperture di ventilazione con superficie non inferiore ad 1/30 della superficie in pianta del locale e comunque non inferiore a 0,10 m² per impianti di potenza elettrica fino a 400 kW (per gli impianti di potenza elettrica superiore a 400 kW, la superficie minima e' calcolata considerando 12,5 cm² per ogni kW di potenza elettrica installata. Per i locali interrati le superfici suddette sono maggiorate del 25%). Per gruppi alimentati a G.P.L., la superficie di ventilazione deve essere non inferiore a 1/20 della superficie in pianta, di cui il 50% distribuita in basso a filo pavimento.

Indipendentemente dall'inserimento o no nella volumetria dell'edificio, per impianti installati in edifici destinati, in tutto o in parte, a cinema, teatro, sale di riunione, scuole, chiese, ospedali e simili, nonché alle attività di cui ai punti 51, 75, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 92 e 94 indicati nel decreto del Ministero dell'interno 16 febbraio 1982, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 9 aprile 1982, n. 98, o edifici aventi altezza antincendio superiore a 24 m, l'accesso al locale deve realizzarsi direttamente da spazio scoperto oppure da intercapedine antincendio a servizio esclusivo del locale stesso.

ALIMENTAZIONE

Nel Capo II del decreto vengono indicate le possibili tipologie di alimentazione:

- a gas, con precisati i seguenti aspetti:
 - dispositivi esterni di intercettazione;
 - tubazioni;

- regolatori di pressione;
- dispositivi di sicurezza;
- a carburante liquido, con precisati i seguenti aspetti:
 - serbatoio incorporato;
 - serbatoio di servizio;
 - alimentazione dei serbatoi;
 - serbatoio di deposito;
 - dispositivi di controllo del flusso del carburante.

Infine vengono riportate delle "disposizioni complementari", tra cui si ricorda in particolare che:

- gli impianti e i dispositivi posti a servizio sia del gruppo che del locale di installazione, devono essere eseguiti a regola d'arte in base alla normativa tecnica vigente;
- deve essere prevista l'installazione in posizione segnalata e facilmente raggiungibile di estintori portatili di tipo omologato per fuochi di classe 21-A, 113 B-C con contenuto di agente estinguente non inferiore a 6 kg. Il numero di estintori deve essere:
 - uno per installazioni di gruppi di potenza fino a 400 kW;
 - due per potenze fino a 800 kW;
 - un estintore portatile come sopra ed un estintore carrellato a polvere avente carica nominale non minore di 50 kg e capacità estinguente pari a A-B1 per potenze superiori a 800 kW.



Prestazione fisica ed energetica degli edifici

**L'importanza di innovare le metodologie progettuali
Certificazione energetica degli edifici e Requisiti acustici passivi:
due scelte progettuali a confronto**

CERTIFICAZIONE ENERGETICA DEGLI EDIFICI

Con il Decreto Legislativo 19 agosto 2005, n. 192, integrato dal Decreto Legislativo 29 dicembre 2006, n. 311, che recepisce la direttiva 2002/91/CE inerente il rendimento energetico nell'edilizia, vengono stabiliti "i criteri, le condizioni e le modalità per migliorare le prestazioni energetiche degli edifici al fine di favorire lo sviluppo, la valorizzazione e l'integrazione delle fonti rinnovabili e la diversificazione energetica, contribuire a conseguire gli obiettivi nazionali di limitazione delle emissioni di gas a effetto serra posti dal protocollo di Kyoto, promuovere la competitività dei comparti più avanzati attraverso lo sviluppo tecnologico." L'art. 11 del decreto prevede che fino a quando non saranno emanate le Linee guida nazionali, l'attestato di certificazione energetica è sostituito dall'attestato di qualificazione energetica. L'attestato di certificazione energetica indica la quantità di energia consumata annualmente dall'edificio, ha una validità massima di 10 anni e riporta dettagliate informazioni sull'involucro edilizio e sugli impianti tecnologici installati.

Gli edifici per i quali, a decorrere dal 1° settembre 2007, verrà presentata la denuncia di inizio attività o la domanda finalizzata ad ottenere il permesso di costruire per interventi di nuova costruzione, di demolizione e ricostruzione in manutenzione straordinaria o in ristrutturazione di edifici con superficie utile superiore a 1000 m², di ampliamento volumetrico, sempre che il volume a temperatura controllata della nuova porzione dell'edificio risulti superiore al 20% di quello esistente, dovranno essere dotati, al termine dei lavori, della certificazione energetica.

Il D.Lgs. 311/2006 estende gradualmente la certificazione energetica a tutti gli edifici esistenti, legando la necessità di produrre il relativo documento all'immissione sul mercato (rogito), secondo le seguenti decorrenze:

- dal 1° luglio 2007, agli edifici di superficie utile superiore a 1000 m², nel caso di trasferimento a titolo

oneroso dell'intero immobile;

- dal 1° luglio 2008, agli edifici di superficie utile fino a 1000 m², nel caso di trasferimento a titolo oneroso dell'intero immobile;

- dal 1° luglio 2009, nel caso di trasferimento a titolo oneroso, alle singole unità immobiliari.

La Regione Lombardia, con la D.G.R. 5018/2007 "Disposizioni inerenti all'efficienza energetica in edilizia", integrata dalla D.G.R. 5773/2007, rende obbligatoria e operativa la certificazione energetica. Il provvedimento è finalizzato ad attuare il risparmio energetico, l'uso razionale dell'energia e la produzione energetica da fonti rinnovabili in conformità ai principi fondamentali fissati dalla Direttiva comunitaria e dai decreti legislativi citati, e in attuazione degli articoli 9 e 25 della Legge regionale 2 dicembre 2006, n. 24 'Norme per la prevenzione e riduzione delle emissioni in atmosfera a tutela della salute e dell'ambiente'. È, infatti, demandato alle singole Regioni il compito di sviluppare l'applicazione di un sistema di certificazione energetica coerente con i principi del D.Lgs. 192/2005. La Regione Lombardia ha modificato la norma nazionale in senso restrittivo. In particolare, dal 1° settembre 2007 è obbligatorio l'attestato di certificazione energetica per le nuove edificazioni o ampliamenti volumetrici oltre il 20%; per i trasferimenti a titolo oneroso di intero immobile (senza più il limite inferiore di superficie di 1000 m² introdotto dal decreto); per l'accesso ad incentivi e detrazioni fiscali. Altro aspetto rilevante del provvedimento regionale è la determinazione di una procedura di calcolo ufficiale, denominata CENED (Certificazione Energetica degli Edifici), la quale considera gli utilizzi di energia per la climatizzazione invernale, la ventilazione, la produzione di acqua calda sanitaria, la climatizzazione estiva. La classificazione è articolata su 8 classi, dalla A+ alla G, i cui valori limite non sono però validi indifferentemente su tutto il territorio regionale, ma sono modulati sulle tre zone climatiche (E, F1, F2), indicativamente corrispondenti alle fasce pianeggiante/collinare, montana e di alta montagna.

REQUISITI ACUSTICI PASSIVI DEGLI EDIFICI

I requisiti acustici passivi degli edifici possono essere definiti come i minimi standards qualitativi che un ambiente abitativo deve garantire per il benessere acustico di coloro che ne fruiscono, isolando l'ambiente dai rumori trasmessi per via solida e per via aerea dalle sorgenti sonore interne ed esterne agli edifici.

Il D.P.C.M. 05.12.1997 determina i requisiti acustici delle sorgenti sonore interne agli edifici ed i requisiti acustici passivi degli edifici e dei loro componenti in opera, al fine di ridurre l'esposizione umana al rumore.

Gli indici di valutazione che caratterizzano i requisiti acustici passivi degli edifici sono:

- a. indice del potere fonoisolante apparente di partizioni fra ambienti (R_w) (riferito a elementi di separazione tra due distinte unità immobiliari)
- b. indice dell'isolamento acustico standardizzato di facciata ($D_{2m,nT,w}$)
- c. indice del livello di rumore di calpestio di solai, normalizzato ($L_{n,w}$)
- rumore prodotto dagli impianti tecnologici

Ai fini dell'applicazione del decreto, gli ambienti abitativi sono distinti nelle categorie indicate di seguito.

Tabella A: classificazione degli ambienti abitativi

categoria A: edifici adibiti a residenza o assimilabili;
categoria B: edifici adibiti ad uffici e assimilabili;
categoria C: edifici adibiti ad alberghi, pensioni ed attività assimilabili;
categoria D: edifici adibiti ad ospedali, cliniche, case di cura e assimilabili;
categoria E: edifici adibiti ad attività scolastiche a tutti i livelli e assimilabili;
categoria F: edifici adibiti ad attività ricreative o di culto o assimilabili;
categoria G: edifici adibiti ad attività commerciali o assimilabili.

Per le categorie sopra definite sono fissati i requisiti acustici di seguito elencati.

Tabella B: requisiti acustici passivi degli edifici, dei loro componenti e degli impianti tecnologici

Categoria dell'edificio	Parametri				
	R_w (*)	$D_{2m,nT,w}$	$L_{n,w}$	LASmax	LAeq
1. D	55	45	58	35	25
2. A, C	50	40	63	35	35
3. E	50	48	58	35	25
4. B, F, G	50	42	55	35	35

(*) Valori di R_w riferiti a elementi di separazione tra due distinte unità immobiliari





La normativa attualmente vigente prevede quindi la certificazione del rispetto dei requisiti acustici passivi in fase di verifica post-operam. La Legge della Regione Lombardia 13./2001 "Norme in materia di inquinamento acustico", all'art. 7 "Requisiti acustici degli edifici e delle sorgenti sonore interne", introduce un presupposto fondamentale: la conformità acustica delle strutture deve essere valutata con modalità previsionali in fase progettuale. Nella prassi tecnica possono essere individuate due distinte fasi di qualificazione del rispetto dei requisiti acustici: progetto da sottoporre ad approvazione degli enti e collaudo. Durante la fase progettuale il progettista, supportato tecnicamente dalla figura del Tecnico Competente in Acustica Ambientale, garantisce all'Amministrazione che saranno rispettati i requisiti richiesti dalla legge. Ciò avviene attraverso un'impegnativa progettuale di dettaglio, ove sono evidenziate le caratteristiche salienti dell'edificio e i parametri finali attesi. In fase di rilascio dell'abitabilità, tipicamente, un tecnico competente dovrà verificare la rispondenza di quanto realizzato all'impegnativa progettuale.

Legge regionale Lombardia 10 agosto 2001, n.13

Art. 7. Requisiti acustici degli edifici e delle sorgenti sonore interne

1. I progetti relativi ad interventi sul patrimonio edilizio esistente che ne modifichino le caratteristiche acustiche devono essere corredati da dichiarazione del progettista che attesti il rispetto dei requisiti acustici stabiliti dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 1997 e dai regolamenti comunali.
2. I progetti relativi a nuove costruzioni, al termine della fase sperimentale di cui al comma 5, devono essere corredati da valutazione e dichiarazione da parte di tecnico competente in acustica ambientale che attesti il rispetto dei requisiti acustici di cui al comma 1.
3. Le richieste di concessione edilizia per la realizzazione di nuovi edifici produttivi e di nuovi impianti devono essere accompagnate da una relazione sulle caratteristiche acustiche degli edifici o degli impianti ove siano illustrati i materiali e le tecnologie utilizzate per l'insonorizzazione e per l'isolamento acustico in relazione all'impatto verso l'esterno redatta da parte di tecnico competente in acustica ambientale.
4. Il regolamento locale d'igiene definisce le modalità operative di dettaglio per la verifica della conformità delle opere al progetto approvato.
5. In attesa della emanazione del decreto ministeriale previsto dall'art. 3 comma 1, lettera f) della legge n. 447/1995 la Regione Lombardia definisce con proprio provvedimento un periodo di sperimentazione nel quale individuare i criteri in base ai quali verranno stabiliti i parametri per le nuove costruzioni e per la ristrutturazione del patrimonio edilizio esistente.

Va precisato che il decreto sui criteri per la progettazione, l'esecuzione e la ristrutturazione delle costruzioni edilizie previsto dalla Legge 447/1995 non è stato ancora promulgato - anche se esistono norme tecniche per effettuare la progettazione acustica degli edifici (UNI EN 12354/1-2-3) - come pure non è stato emanato il provvedimento della Regione Lombardia che definisce il periodo di sperimentazione nel quale individuare i criteri in base ai quali verranno stabiliti i parametri per le nuove costruzioni e per la ristrutturazione del patrimonio edilizio esistente.

IL DURC

Attestare la regolarità contributiva

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 279 del 30 novembre 2007, il **Decreto del Ministero del Lavoro 24 ottobre 2007 relativo alle modalità di rilascio ed ai contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)**, sia per la concessione di agevolazione "normative e contributive", sia per gli appalti di lavori servizi e forniture pubbliche che per i lavori privati dell'edilizia.

Il DURC attesta la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti previdenziali e, per i datori di lavoro dell'edilizia, certifica la regolarità dei versamenti dovuti alle Casse edili. Esso è rilasciato dall'Inps, dall'Inail e dagli altri Istituti previdenziali che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria e che hanno stipulato apposite convenzioni con Inps e Inail.

Per i datori di lavoro del settore edilizia, inoltre, il DURC viene rilasciato anche dalle Casse Edili costituite da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro che aderiscano al CCNL che siano più rappresentative sul piano nazionale.

Soggetti obbligati

Il decreto, in particolare, stabilisce che il DURC è obbligatorio per:

- i datori di lavoro che intendano fruire i benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento
- datori di lavoro che intendano fruire dei benefici e delle sovvenzioni previste dalla disciplina comunitaria
- ai datori di lavoro ed ai lavoratori autonomi nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia.

Come si richiede e quali informazioni contiene

I soggetti interessati devono richiedere il DURC mediante l'apposita modulistica unificata predisposta dagli Istituti previdenziali, dalle Casse edili e dagli Enti bilaterali ed esso deve contenere:

- a) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e unità operativa, il codice fiscale del datore di lavoro;
- b) l'iscrizione agli Istituti previdenziali e, ove previsto, alle Casse edili;
- c) la dichiarazione di regolarità o non regolarità contributiva con indicazione della motivazione o della specifica scopertura;
- d) la data di effettuazione della verifica di regolarità

contributiva;

e) la data di rilascio del documento;

f) il nominativo del responsabile del procedimento.

Quando si verifica la regolarità contributiva

La regolarità contributiva si verifica quando:

- a) l'Istituto riscontri la correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
 - b) sia verificata la corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
 - c) sia certificata l'inesistenza di inadempienze in atto.
- La regolarità contributiva sussiste, inoltre, nei casi in cui:

- a) vi sia una richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;
- b) si siano verificate sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;
- c) sussista un'istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

Infine, la regolarità contributiva nei confronti della Cassa edile sussiste in caso di:

- a) versamento dei contributi e degli accantonamenti dovuti, compresi quelli relativi all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento all'atto della richiesta di certificazione;
- b) dichiarazione nella denuncia alla Cassa edile, per ciascun operaio, di un numero di ore lavorate e non lavorate non inferiore a quello contrattuale, specificando le causali di assenza;
- c) richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole.

Tempi e validità

Gli Istituti rilasciano il DURC entro il termine massimo previsto per la formazione del silenzio assenso (30 giorni), mentre le Casse edili e gli Enti bilaterali rispettano i termini fissati dalle convenzioni.

Il DURC ha una validità mensile e, solo per gli appalti privati, questa diventa trimestrale, ma comunque, in mancanza dei requisiti, gli Istituti, le Casse edili e gli Enti bilaterali, invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni.

Elenco delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, che, accertate in via definitiva, ostano al rilascio del DURC per un tempo prefissato

Violazione	Periodo di non rilascio
Art. 589, comma 2, c.p. Omicidio colposo con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	24 mesi
Art. 437, c.p. Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro	24 mesi
Art. 590, comma 3, cod. pen. Lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	18 mesi
Art. 22, comma 3, lett. a), d. lgs. n. 494/1996 (cantieri temporanei o mobili) <ul style="list-style-type: none"> • mancata adozione delle misure conformi alle prescrizioni di cui all'Allegato IV • mancata attuazione da parte delle imprese esecutrici di quanto previsto nel piano di sicurezza e di coordinamento e nel piano operativo di sicurezza • mancata messa a disposizione da parte delle imprese esecutrici dei rappresentanti per la sicurezza di copia del piano di sicurezza e di coordinamento e del piano operativo di sicurezza almeno 10 giorni prima dell'inizio dei lavori • mancata trasmissione alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, prima dell'inizio dei lavori, da parte dell'impresa aggiudicataria del piano di sicurezza e di coordinamento • mancata trasmissione, prima dell'inizio dei lavori, da parte dell'impresa esecutrice del proprio piano operativo di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione 	12 mesi
Art. 89, commi 1 e 2, lett. a), d. lgs. n. 626/1994 <ul style="list-style-type: none"> ➢ il comma 1 punisce la violazione degli artt. 4, commi 2, 4, lettera a), 6, 7 e 11, primo periodo; 49-quinquies, commi 1 e 6; 59-quinquies, commi 1 e 3; 63, commi 1, 4 e 5; 69, comma 5, lettera a); 78, commi 3 e 5; 86, comma 2-ter; ➢ il comma 2, lett. a), punisce la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q); 7, comma 2; 12, commi 1, lettere d) ed e) e 4; 15, comma 1; 22, commi da 1 a 5; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter, 36-bis, commi 5, 6; 36-ter; 36-quater, commi 5 e 6; 36-quinquies, comma 2, 38; 41; 43, commi 3, 4, lettere a), b), d) e g) e 5; 48; 49, comma 2; 49-quinquies, commi 2, 3 e 7; 49-sexies, comma 2; 49-septies, comma 1; 49-octies; 49-nonies; 49-decies, commi 1, 2 e 4; 49-undecies, comma 3, secondo periodo; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 56, comma 2; 58; 59-sexies, commi 1, 2 e 4; 59-septies; 59-nonies, comma 1; 59-decies; 59-undecies; 59-duodecies, commi da 1 a 4; 59-terdecies; 59-quaterdecies; 59-quinquiesdecies, commi 1, 2 e 3; 59-sexiesdecies, commi 1, secondo periodo, e 2; 72-quater, commi da 1 a 3, 6 e 7; 72-sexies; 72-septies; 72-novies, commi 1, 3, 4 e 5; 72-decies, comma 7; 62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 66, comma 2; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1, 2 e 5, lettera b); 77, comma 1; 78, comma 2; 79; 80, commi 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 85, comma 2; 86, commi 1 e 2, 88-quater, comma 2; 88-sexies; 88-septies, comma 2; 88-octies, commi 1 e 2; 88-undecies. 	12 mesi
Art. 77, comma 1, lett. a) e b), DPR n. 164/1956 <ul style="list-style-type: none"> ➢ comma 1, lett. a): inosservanza delle norme di cui agli articoli 12, 15, 17, 24 primo comma, 27 primo comma, 29 quarto comma, 41, 49 secondo comma, 56 primo comma, 57 primo e secondo comma, 67 primo e secondo comma; ➢ comma 1, lett. b): inosservanza delle norme di cui agli articoli 4 sesto comma, 10, 11, 13, 20 primo, secondo e terzo comma, 23 primo e secondo comma, 25, 26, 28 primo comma, 35, 36, 40, 42, 43, 44, 49 primo comma, 55, 56 secondo, terzo e quarto comma, 57 terzo comma, 58, 59, 60 quarto comma, 62 secondo comma, 70, 72 primo comma, 73 primo comma, 75. 	12 mesi
Art. 58, commi 1, lett. a) e b), DPR n. 303/1956 <ul style="list-style-type: none"> ➢ lett. a): inosservanza delle norme di cui agli articoli 4, comma 1, lettera c); 6, commi 1 e 3; 7, commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13; 8; 9, commi 1, 2 e 4; 10, commi 1, 2 e 3; 13; 18, primo, terzo e quarto comma; 20; 21, primo, secondo, terzo, quarto e quinto comma; 22; 23, primo e terzo comma; 25; 52. Alle stesse penalità soggiacciono i datori di lavoro ed i dirigenti che non osservano le prescrizioni rilasciate dall'organo di vigilanza ai sensi degli articoli 6, comma 4; 21, sesto e settimo comma; ➢ lett. b): inosservanza delle norme di cui agli articoli 4, comma primo, lettera b); 10, comma 4; 11; 12; 14, commi 1, 2, 3, 4, 5 e 7; 16; 17, primo comma; 18, secondo comma; 19; 24; 28; 29; 30; 36; 37; 39; 40; 41, primo e secondo comma; 43; 44; 45; 46; 47, primo comma; 48, primo e secondo comma; 50, primo comma; 51, primo comma; 53; 55; 65, secondo comma. Alle stesse penalità soggiacciono i datori di lavoro ed i dirigenti che non osservano le prescrizioni rilasciate dall'organo di vigilanza ai sensi degli articoli 14, comma 6; 31, terzo comma; 48, terzo comma; 51, secondo comma. 	12 mesi
Art. 389, comma 1, lett. a) e b), DPR n. 547/1955 <ul style="list-style-type: none"> ➢ comma 1, lett. a): inosservanza delle norme di cui agli articoli 27, 73, 115, 120, 121, 132, 133, 159, 160, 188, 193, 276 primo comma, 319; ➢ comma 1, lett. b): inosservanza delle norme di cui agli articoli 11, 17, 34, 37, 52, 55, 68, 81, 89, 90, 109, 113, 124, 126, 144, 176, 179, 184, 187, 197, 198, 204, 206, 219, 224, 229, 236, 237, 246, 247, 248, 257, 262, 276 secondo comma, 281, 312, 313, 315, 316, 329, 330, 332, 345, 346, 354, 358, 362, 365, 369, 374, 375, 387. 	12 mesi
Art. 22, d. lgs. n. 286/1998 Occupazione alle dipendenze di lavoratori stranieri extracomunitari privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.	8 mesi
Art. 3, commi 3,4,5, d.l. n. 12/2002 Impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria	6 mesi
Art. 7 e 9, d. lgs. n. 66/2003 <ul style="list-style-type: none"> ➢ Art. 7: mancata concessione al lavoratore di un riposo di 11 ore consecutive ogni 24 ore, salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata; ➢ Art. 9: mancata concessione al lavoratore, ogni 7 giorni, di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (sono salve le eccezioni e le deroghe previste dalla norma). <p>N.B.: le violazioni agli artt. 7 e 9 sono cause estative al rilascio del DURC solo se riguardano un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.</p>	3 mesi

La legge 123-07

Appalti e rischi da interferenze

"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".

Queste le parole che definiscono la legge 123 dell'agosto 2007 che mira ad una riorganizzazione organica e innovativa di tutta la normativa nazionale relativa alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La nuova legge, nell'articolo 1, individua i principi generali in base ai quali il governo, attuando la delega ricevuta, dovrà produrre uno o più decreti legislativi recanti il testo unico di sicurezza e salute del lavoro.

Ma la Legge non si limita alla delega per il cosiddetto Testo Unico; gli articoli dal 2 al 12 impongono nuovi e significativi obblighi prevenzionistici che anticipano i contenuti riformatori del futuro testo unico.

I CONTRATTI DI APPALTO

L'art. 7 del D.Lgs. 626/94 prevede che, qualora vengano affidati dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi (ad esempio di manutenzione, di pulizia, di gestione di servizi, di guardiania ecc.), all'interno oppure all'esterno dell'azienda, qualora si tratti di lavori che costituiscono parte integrante del ciclo produttivo dell'azienda od ente committente, insorgono precisi obblighi prevenzionistici a carico sia del datore di lavoro committente che dei lavoratori autonomi e dei datori di lavoro delle imprese incaricate della esecuzione dei lavori o della prestazione d'opera.

Art. 7 - Contratto di appalto o contratto d'opera

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

a) verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione

e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 i datori di lavoro:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle **interferenze** tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico **documento di valutazione dei rischi** che indichi le **misure adottate per eliminare le interferenze**.

Tale documento è allegato al contratto di appalto o d'opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

3-bis. L'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro;

3-ter. Ferme restando le disposizioni in materia di sicurezza e salute del lavoro previste dalla disciplina vigente degli appalti pubblici, nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli articoli 1559, 1655 e 1656 del codice civile, devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro.

A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori di cui all'articolo 18 e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il codice civile all'art. 2222 definisce il Contratto d'opera: "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV".

Il codice civile all'art. 1559 definisce il contratto di somministrazione: "La somministrazione è il contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose".

Il codice civile all'art. 1656 definisce la condizione di liceità del contratto di Subappalto: "L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente". Dunque il subappalto è un contratto fra appaltatore e subappaltatore cui è estraneo il committente, nonostante l'autorizzazione. L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera se non esplicitamente autorizzato dal committente (art. 1656 cod. civ.).

Il concetto cardine è quello di "affidamento di lavori", a prescindere dalla forma contrattuale che tale affidamento può assumere. E questo avviene non a caso, visto che, ad esempio, la norma è applicabile, pacificamente, ai contratti di collaborazione a progetto nei quali l'attività viene svolta nei luoghi di lavoro del committente, nei contratti a struttura mista e non tipica come i contratti di outsourcing, ecc.

La cassazione conferma in modo incontrastato il concetto qui accennato:

"in tema di responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro, l'obbligo di collaborazione prevenzionale tra il committente e l'appaltatore o lavoratore autonomo che hanno assunto il compito di eseguire l'opera, imposto dall'art. 7 d.lgs. 626/94, prescinde dalla forma giuridica del contratto concluso dal committente, ed in particolare sussiste sia nel caso di appalto ordinario di opere o servizi, sia nel caso, peraltro vietato, di appalto di manodopera, atteso che in entrambi i casi ricorre l'esigenza di tutela prevenzionale dei lavoratori."

[Cass. Pen., sez. III, 11 novembre 2003, n. 2946, Cass. Pen. 2005, 3 943].

COOPERAZIONE E COORDINAMENTO

Gli obblighi fondamentali previsti dall'art. 7 del D. Lgs. n. 626/94 si sostanziano in alcuni specifici adempimenti, quali quelli di:

- verifica, a cura del committente, dei requisiti tecnico-

professionali dell'appaltatore e/o del subappaltatore, sia se si tratta di impresa esecutrice, sia nel caso di lavoratore autonomo;

- comunicazione (scritta), a cura del committente, di informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Alle ditte esterne e ai lavoratori autonomi da parte del datore di lavoro committente;

- cooperazione fra datori di lavoro, appaltatori e committente, all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto del contratto con cui i lavori sono stati affidati;

- coordinamento fra datori di lavoro, appaltatori e committente, degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, con scambio reciproco di informazioni anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva, a carico del datore di lavoro committente, che non si estende ai rischi specifici dell'attività dell'appaltatore.

IL DUVRI e LE INTERFERENZE

L'articolo 7 della seiduesei prevede che "il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda... , fornisce agli stessi soggetti **dettagliate informazioni** sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività".

È dunque formalizzato l'obbligo datoriale, del committente, di tramettere queste dettagliate informazioni (informazione che va naturalmente fornita prima dell'inizio dei lavori affidati).

Il successivo comma 2 impone invece a datori di lavoro, committente ed appaltatori, il duplice e convergente obbligo di **cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e quello di coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, **informandosi reciprocamente** "anche al fine di eliminare **rischi dovuti alle interferenze** tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva".

La centralità del rischio da interferenza tra l'ambiente di lavoro ed eventualmente i lavoratori del datore di lavoro committente e l'attività svolta dai lavoratori delle

imprese "esterne" assume dunque un rilievo centrale, che il legislatore ha inteso con la recente riforma della sicurezza del lavoro puntualizzare imponendo in modo esplicito l'**obbligo di redigere un documento unico specifico sul rischio da interferenza** (DUVRI) da consegnare a tutti i contraenti dei contratti di appalto e d'opera affidatari di lavori come previsto dall'articolo 7 della seiduesei sopra citato.

Si noti la fortissima assonanza e analogia col Piano di Sicurezza e coordinamento (PSC) di cui al D.p.r. n. 494/96, al quale questo nuovo documento di valutazione è strettamente connesso per quel che riguarda i principi ispiratori e le finalità che desidera raggiungere.

Tale documento e' obbligatoriamente "allegato al contratto di appalto o d'opera", e dunque un contratto d'appalto o d'opera privo di tale allegato, è a tutti gli effetti un contratto contra legem, sanzionabile per violazione con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 516 a euro 2582.

Il documento riguarda solo i rischi da interferenza tra le attività ed eventualmente i lavoratori del committente e chi presta l'attività come impresa o singolo lavoratore autonomo; il comma conclude chiarendo che "le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi."

Dopo aver analizzato le fasi in cui vengono svolte le attività affidate ad imprese esterne e lavoratori autonomi è necessario analizzare il programma dei lavori per poter individuare le interferenze fra diverse lavorazioni.

L'individuazione delle interferenze fra lavorazioni diverse avviene analizzando **le concomitanze, le sovrapposizioni o le amplificazioni dei rischi** dovute a situazioni ambientali, di tipo particolare o generale. A quel punto si dovrà verificare se sono disponibili misure di sicurezza integrative tali da renderle compatibili o se si dovrà ricorrere allo sfasamento temporale delle lavorazioni incompatibili.

Per ogni **interferenza individuata e resa compatibile**, si devono indicare:

- le lavorazioni interferenti;
- le misure di sicurezza integrative specifiche e chi dovrà realizzarle;
- le modalità di verifica.

Per ogni **interferenza individuata come incompatibile** si devono indicare:

- le lavorazioni incompatibili;
- il vincolo allo sfasamento temporale;
- le modalità di verifica.

Fatto questo ogni azienda committente dovrà **produrre un documento** (che può essere anche una tabella) in cui sia riportata l'evidenza di quest'analisi preventiva e che sarà parte integrante della documentazione già predisposta per l'art. 7 del D. Lgs. 626/94 e che ora si chiamerà **Documento di valutazione dei rischi da interferenze per la cooperazione e il coordinamento.**

Per rappresentare bene quanto sopra, in molti casi sarà sufficiente una tabellina articolata in nove colonne:

1. *Attività lavorative interferenti*
(rif. Cronoprogramma lavori
D.p.r. n. 222/2003)
2. *Azienda committente e imprese coinvolte*
3. *Rischi d'interferenza o aggiuntivi esistenti*
4. *Aree dell'azienda interessate*
5. *Misure di sicurezza previste*
6. *Costo delle misure di sicurezza*
7. *Responsabile attuazione misure di sicurezza*
8. *Modalità di verifica attuazione misure di sicurezza*
9. *Date verifica*

I COSTI DELLA SICUREZZA

L'articolo 2 della Legge 123 modifica l'articolo 7 della 626 prevedendo che "ferme restando le disposizioni in materia di sicurezza e salute del lavoro ... nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli articoli 1559, 1655 e 1656 del codice civile, devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro".

La violazione di quest'obbligo può essere contestata dall'organo di vigilanza, che può impartire apposita disposizione al fine di vincolare il trasgressore all'adempimento dell'obbligo.

I costi della sicurezza non sono costi aggiuntivi a quelli dell'opera in esecuzione, o del servizio dedotto in contratto, ma sono una estrapolazione di oneri che, comunque, l'impresa deve affrontare per adempiere alle disposizioni previste dalla legislazione prevenzionistica, e per i quali ha diritto a riceverne il compenso legittimamente spettante.

I costi della sicurezza da inserire nei contratti d'appalto, sono essenzialmente riferibili alle misure di sicurezza che l'appaltatore che presenta offerta, sosterrà per l'esecuzione dei lavori; si pensi, ad esempio, ai ponteggi, ai trabattelli, ecc., che userà all'interno dei siti dell'azienda committente, alla formazione del personale che impiegherà, alla sorveglianza sanitaria, ecc.. Naturalmente, l'appaltatore non potrà e non dovrà pretendere alcunché dall'impresa committente, visto che questi sono costi che afferiscono all'esercizio d'impresa.

Da parte dell'azienda committente, i costi da indicare nel contratto d'appalto (o in mancanza di contratto nel documento elaborato per la gestione delle interferenze) sono costi derivanti dall'impiego di risorse per l'esecuzione dei lavori, si pensi, ad esempio, al tempo dedicato da un dipendente che verifica, in corso d'esecuzione dei lavori, il corretto svolgimento degli stessi in riferimento alla sicurezza, al tempo dedicato alle riunioni di coordinamento al corso di induction training, ecc..

Analogamente a quanto accade con i lavori pubblici non sono da valutare i costi ex lege, ossia discendenti direttamente dall'applicazione della legge (i costi generali, come quelli di valutazione dei rischi, acquisto e manutenzione mezzi antincendio, dpi specifici per il rischio specifico dell'impresa che esegue i lavori), ma bensì quelli connessi alla specificità del singolo affidamento (dpi e/o opere provvisoriale specifiche per i rischi da interferenza o necessari per la cooperazione e il coordinamento o di uso comune).

In caso di mere forniture senza posa (costi di sicurezza per la fornitura di cancelleria, delle divise dei vigili, dell'energia elettrica ...) o per taluni servizi (servizi tecnici di progettazione, servizi assicurativi ...), dato che "ad impossibilia nemo tenetur", è ovvio che non vi sono oneri per adempimenti per la sicurezza.

In altri termini la norma andrà applicata solo in presenza di "rischi" secondo la logica di correlazione tra "rischi-misure di sicurezza-oneri per le misure di sicurezza".

La nozione di costi della sicurezza è interamente derivato dalla legislazione prevenzionistica speciale per i cantieri mobili e temporanei, e in particolare dal D. Lgs. n. 494/1996 e dal d.p.r. n. 222/2003 che definisce i costi per la sicurezza, e che può essere utilizzato proficuamente per definire i costi per la sicurezza di cui all'art. 7 comma 3 ter del D. Lgs. n. 626/94.



Valutazione della formazione

L'importanza di valutare la formazione

I risultati immediati, le conoscenze, l'operatività

Bilancio costi-benefici

Il termine valutazione rimanda ad un intreccio di concetti legati a differenti aspetti quali: il controllo, la misurazione e la verifica.

Valutare significa attribuire un giudizio, determinare un valore, assegnare un punteggio: significa "fare il punto".

Valutare la formazione significa costruire e realizzare un progetto di indagine orientato a misurare i risultati conseguiti per i diversi obiettivi che la singola attività di formazione si propone in termini di specifici contenuti di sapere, saper fare o saper essere.

Spesso la valutazione delle azioni formative o non viene svolta o viene ridotta alla consegna del questionario "di fine corso" senza prevedere una procedura di rilevazione formalizzata.

Risulta invece necessario allargare il quadro dei livelli di analisi che devono essere presi in considerazione.

Abitualmente quando si parla di Valutazione dei Risultati si vogliono individuare gli effetti di un corso di formazione in chi vi ha partecipato (Fig.1)

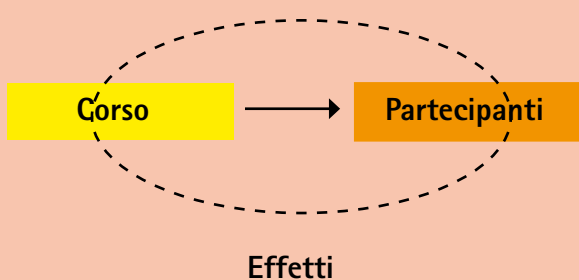


Figura 1

Questo schema causale lineare corso-partecipanti risulta però poco esplicativo degli effetti. Innanzitutto perché il corso è un oggetto complesso composto da una pluralità di elementi che possono contribuire a produrre effetti in modo differenziato; inoltre ci sono 3 principali aree di generazione degli effetti: il corso, i partecipanti e l'organizzazione (Fig.2).

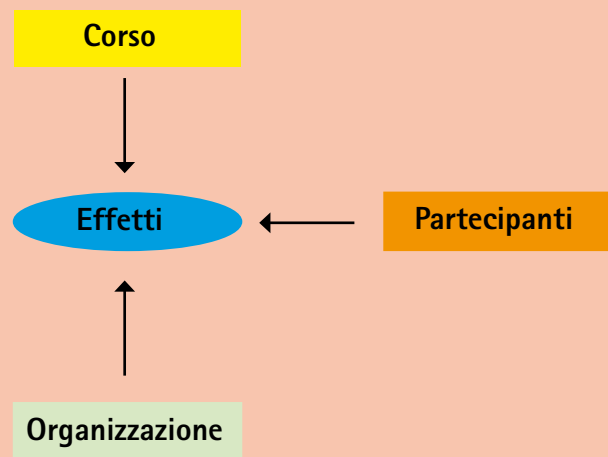


Figura 2

La teoria di Kirkpatrick, ripresa da Quagliano, definisce quattro direzioni cruciali dell'attività di valutazione della formazione: reazione, apprendimento, comportamento, risultati (Fig.3).

- Il primo livello è rappresentato da tutto ciò che può essere "detto" da parte dei partecipanti rispetto all'esperienza formativa vissuta nel corso. Il campo delle reazioni è costituito da due sottoaree tematiche: l'efficacia e l'apprezzamento. L'efficacia è la qualità della didattica, intesa come validità ed efficienza della sua organizzazione, chiarezza e completezza degli argomenti, preparazione dei docenti, ecc. L'apprezzamento, espresso come gradimento, è la soddisfazione per l'esperienza formativa.
- Il secondo livello della valutazione dei risultati è rappresentato da tutto ciò che può essere preso in esame in termini di risultati di apprendimento, facendo riferimento alle conoscenze (sapere), alle capacità (saper fare) ed alla qualità (saper essere).
- Il terzo livello non valuta il risultato di apprendimento

puramente intellettuale, ma piuttosto l'apprendimento operativo, come effettivo miglioramento, ampliamento del sapere, saper fare e saper essere. Con la valutazione della trasferibilità ci si propone di verificare quali delle nuove conoscenze, capacità e qualità acquisite con la partecipazione al corso sono effettivamente utilizzate. Ciò che viene misurato, quindi, non è tanto l'apprendimento conseguito, quanto il cambiamento e il miglioramento che si è realizzato nella qualità del proprio lavoro, a seguito dell'azione formativa. Sono due le sottoaree in cui si articola la valutazione della trasferibilità: il comportamento organizzativo e la prestazione di lavoro.

- L'ultimo punto valuta l'investimento, ovvero il miglioramento del livello globale di funzionamento dell'organizzazione. Questo tipo di valutazione risponde all'esigenza di determinare il ritorno dell'investimento in formazione, il bilancio come rapporto tra costi sostenuti e benefici conseguiti.



Figura 3

È necessario, quindi, svolgere la valutazione della formazione prendendo in considerazione più livelli di risultato, non fermandosi solo alle reazioni dei partecipanti.

È importante anche creare una vera e propria circolarità del processo formativo, in cui la valutazione serve per cogliere nuove esigenze e bisogni del contesto.



Non è sempre una questione di denaro

10 Suggerimenti pratici su come trattenerne i collaboratori in azienda

L'impresa moderna, costantemente esposta ai mutamenti del mercato, si trova sempre più spesso a fare i conti con una necessità di cambiamento che non riguarda esclusivamente le scelte strategiche commerciali, tecniche o innovative, riguarda anche e soprattutto l'organizzazione nei suoi valori di base e gli uomini e le donne che la compongono.

Questa operazione di trasformazione in meglio grava sempre più sulle spalle dell'imprenditore e della sua squadra di collaboratori, che in prima persona devono modificare il proprio stile di leadership per potersi adeguare a questi mutamenti sociali.

Tra i principali effetti dei mutamenti del mondo del lavoro certamente emerge l'aumento del "turnover aziendale", inteso come il ricambio di collaboratori.

Il moderato turnover è spesso fisiologico per l'impresa, ma quando aumenta ed è indesiderato rappresenta una frustrazione continua.

Il turnover è costoso, può rallentare, interrompere o dirottare importanti iniziative aziendali e può avere effetti negativi sul morale e sulla cultura aziendali.

Perché i collaboratori più validi lasciano l'impresa?

Non è sempre questione di denaro.

Alcuni ricercatori sostengono che difficilmente i dipendenti mediocri lasciano l'organizzazione, mentre sono proprio i collaboratori più in gamba quelli che hanno maggior probabilità di essere insoddisfatti del proprio lavoro, perché sono costantemente alla ricerca di attività stimolanti che soddisfino al loro esigenza di creatività, di coinvolgimento, di energia, di nuove sfide.

Come trattenerne quindi i migliori in azienda?

Gli elementi su cui lavorare sono molteplici e insiti nell'organizzazione, nei suoi valori espliciti ma soprattutto in quelli più nascosti. Suggeriamo 10 punti su cui impegnarsi per migliorare costantemente il proprio ruolo di responsabile e imprenditore:

1. non rinunciare a guardare dentro l'organizzazione, per timore di quello che ci si può trovare.

2. chiedere ai collaboratori perché restano in azienda. Interessarsi al parere dei propri collaboratori è alla base della fidelizzazione. Vedere il lavoratore come un cliente, mettersi nei suoi panni, è certamente la strategia più efficace per comprendere le sue motivazioni.

3. offrire ai collaboratori opportunità di crescere professionalmente, mediante percorsi di carriera che non devono essere necessariamente verticali, ma che potrebbero riguardare il coinvolgimento in progetti trasversali all'impresa.

L'investimento sulla carriera di un collaboratore può anche contemplare la partecipazione a corsi di formazione e specializzazione, l'affiancamento a colleghi più esperti, il confronto diretto con l'imprenditore.

4. motivare stimolando i collaboratori più validi, attraverso:

- la varietà dei compiti, quando le mansioni risultano particolarmente ripetitive;
- l'assegnazione di incarichi e lavori di gruppo, capaci di incoraggiare l'assunzione di responsabilità;
- l'incarico di seguire problematiche con clienti, per stimolare l'affezione alla missione aziendale;
- il coinvolgimento dei collaboratori nelle decisioni che hanno un impatto sul loro lavoro, perché tanti cervelli sono sempre meglio di uno solo;
- la definizione di obiettivi personali di crescita, per poter pianificare impegno e mezzi per raggiungerli.

5. tenere al corrente i lavoratori dell'andamento dell'azienda, specie in momenti di rapidi cambiamenti, non produce perdita di potere e credibilità.

I responsabili pensano	I dipendenti pensano
E' presto per dirglielo.	Questo silenzio è un cattivo segno.
Questa notizia può spaventarli, meglio aspettare.	Stanno pensando di trasferire l'azienda.
Se li informiamo, ne risente la produttività.	L'azienda va male, è meglio che mi cerchi un altro posto.

Analizzando la tabella di nota come i responsabili credono di proteggere dipendenti e produttività, ma generalmente sortiscono l'effetto contrario. Se i dipendenti vengono informati tempestivamente delle intenzioni dell'imprenditore potrebbero essere sollecitati a dare il massimo, sperando di ottenere maggiori vantaggi da una futura ripresa.

6. offrire un ambiente lavorativo disteso ed in cui si possa lavorare divertendosi, in cui la tensione sia allentata, ciò non significa certamente venir meno a regole di rispetto, gerarchia e produttività esistenti.

"L'esperienza fatta in aziende di ogni dimensione insegna che l'allegria migliora la creatività e, se gli obiettivi sono chiaramente definiti, non nuoce alla produttività. Lasciate che la gente si diverta. L'allegria tonifica, motiva e trattiene i talenti" (Kaye, 2001).

7. fare in modo che da un clima più disteso possano nascere amicizie, riducendo l'isolamento di pochi, perché i collaboratori stentano a lasciare colleghi con i quali hanno instaurato rapporti di fiducia e supporto reciproco.

8. saper riconoscere i meriti dei collaboratori, e non far attendere troppo a lungo una ricompensa perché rischia di perdere il suo valore premiante (il lavoratore se l'aspetta come dovuta).

Lodare privatamente o pubblicamente un collaboratore, rafforza l'autostima, crea gioia e consolida il legame e l'intesa con il responsabile.

9. non dimenticare che ogni collaboratore desidera un proprio spazio operativo, entro il quale poter agire in autonomia, assumendosi impegni e responsabilità commisurate alle proprie competenze. Invadere eccessivamente questo spazio, con intenso controllo e/o eccessivo intervento, può dare origine a frustrazione, sfiducia in se stessi e nelle proprie capacità.

10. ricordare che i dipendenti di solito cercano un lavoro che si concili con la vita familiare, senza per forza dover scegliere tra uno o l'altro. Certamente le piccole e medie imprese non hanno la capacità di avviare

importanti progetti a sostegno delle famiglie, come ad esempio asilo aziendali o la flessibilità dell'orario di lavoro, ma possono attuare semplici iniziative, capaci di ripagare dell'impegno dedicato all'azienda:

- permettere ai dipendenti di portare con sé i figli in azienda in occasioni particolari;
- inviare biglietti d'auguri in corrispondenza di festeggiamenti particolari;
- partecipare a funerali, cerimonie di persone vicine ai dipendenti/colleghi;
- invitare a pranzo la famiglia.

In sostanza, per trattenere in azienda le risorse migliori è necessario abbattere la barriera di formalità che non fa di un capo un buon leader e conoscere davvero i propri collaboratori.



Gravidanza e lavoro

Tutela della donna in gravidanza

Il Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n° 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" è stato un passo importantissimo nell'organizzazione e sistematizzazione del complesso quadro normativo in materia, raccogliendo numerose disposizioni di legge (Allegato 1).

Il Testo Unico delinea i compiti e le responsabilità delle figure della prevenzione direttamente coinvolte nel miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere ed in periodo d'allattamento, definendo:

- le lavoratrici soggette a questa particolare tutela;
- le modalità con cui la lavoratrice comunica il proprio stato di gravidanza;
- il congedo di maternità e la flessibilità del congedo di paternità;
- i casi di interdizione da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro;
- i lavori e le condizioni di lavoro vietate per legge;
- le conseguenze dei risultati della valutazione dei rischi;
- l'attività di informazione della lavoratrici.

Il Testo Unico indica nel medico competente, del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e nell'organo di vigilanza competente sul territorio le figure preposte alla valutazione dell'idoneità lavorativa specifica di queste lavoratrici. Inoltre il medico competente ha il compito di partecipare alla valutazione dei rischi e all'attività di informazione della lavoratrice.

Campo di applicazione

Il Testo Unico prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato fatto salvo (art.6) che è fatto obbligo alle lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato (art.8). Questi

articoli sono di fondamentale importanza, in quanto le misure di tutela possono essere attivate solo dopo che lo stato di gravidanza è noto al datore di lavoro e, quindi, pongono l'accento sul senso di responsabilità della donna e sulla necessità e obbligatorietà di interventi specifici nei luoghi di lavoro con il contributo fondamentale del medico competente.

Valutazione dei rischi

In presenza di lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento, il datore di lavoro valuta i rischi lavorativi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro riportati nell'allegato C del TU (art. 11 del TU) (allegato 2). Il fine di questa valutazione è quello di verificare che la gestante, il nascituro e il lattante non siano esposti a livelli di rischio per la salute maggiori rispetto a quello della popolazione generale.

In presenza di lavoratrici gestanti, puerpere o nel periodo di allattamento il datore di lavoro deve integrare il documento di valutazione dei rischi per tali lavoratrici e indicare le relative misure di prevenzione e di protezione adottate. Inoltre è importante che il datore di lavoro sia consapevole che i limiti di esposizione, normalmente adottati e considerati protettivi per la maggior parte dei lavoratori, possono non essere adeguati per proteggere le lavoratrici gestanti, le puerpere e i loro figli.

Pertanto la valutazione dei rischi deve essere ripetuta in relazione alle condizioni di lavoro e alle modifiche fisiologiche a carico di numerosi organi ed apparati che si verificano in corso di gravidanza e allattamento e che possono condizionare la maggiore sensibilità della madre, del feto e del nato a agenti (ad esempio: piombo, solventi, pesticidi e farmaci antimitotici) e condizioni (ad esempio rumore, sollecitazioni termiche, lavoro solitario, postura eretta e prolungata) presenti nel luogo di lavoro.

Lavori vietati

Il TU conferma che è vietato adibire al lavoro

le donne durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto e durante i tre mesi dopo il parto.

All'art. 7, il Testo Unico stabilisce che è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e sollevamento di pesi e a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, inclusi indicati negli allegati A e B del TU (Allegato 3 e 4)

Inoltre stabilisce che è vietato adibire:

- *durante la gravidanza le donne ad attività in zone classificate o, comunque, ad attività che potrebbero esporre il nascituro a una dose che ecceda un millisilver durante il periodo della gravidanza...e le donne che allattano a rischio di contaminazione (art. 8 del TU);*
- *durante la gravidanza le appartenenti alla Polizia di Stato, al corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale al lavoro operativo (art. 9 del TU);*
- *durante la gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 (lavoro notturno) (art. 53 del TU).*

Giudizio di idoneità

La durata del congedo di maternità gode della massima flessibilità, poiché le lavoratrici gravide hanno la facoltà di astenersi dal lavoro dal mese antecedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto (flessibilità del congedo di maternità) a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale operazione non arrechi pregiudizi

alla salute della gestante e del nascituro (art. 20 del TU).

La lavoratrice può, invece, astenersi anticipatamente dall'attività lavorativa qualora sussistano problemi nel decorso della gravidanza, condizioni di lavoro che costituiscano un rischio per la gestante e il nascituro o quando non sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni non pericolose (art.17 del TU).

Viene infatti precisato, nell'articolo 7, che la lavoratrice, qualora risulti impiegata in lavori indicati negli allegati A e B, deve essere addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza.

Lo spostamento ad altre mansioni è previsto nei casi in cui i Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Inoltre il datore di lavoro ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi è tenuto a informare il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza (articolo 12).

Un possibile flusso informativo e operativo dal momento in cui è noto lo stato di gravidanza è riportato in figura.



Rischio di cadute dall'alto

Linee guida ISPESL 2004

I criteri per il corretto inquadramento dei rischi

Scelta, uso e manutenzione dei DPI

Operare in quota (*"attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad un'altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile"* D.Lgs. 235/2003, art. 4) significa per il lavoratore essere esposto a rischi particolarmente elevati per la salute e la sicurezza, derivanti sia dalla caduta dall'alto, sia da altri fattori legati alla specifica attività svolta o a componenti esterne quali le condizioni meteorologiche.

Considerata quindi la rilevanza dei rischi connessi ai lavori in postazioni elevate dal suolo, l'ISPESL ha emanato nel 2004 una "Linee guida per la scelta, l'uso e la manutenzione dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto".

Il documento recepisce e approfondisce le indicazioni derivanti dai D.Lgs. 626/94 e 494/96 in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri mobili e dal D.Lgs. 10/97 in materia di Dispositivi di Protezione individuale. Esso è concepito con l'intenzione di fornire ai Datori di Lavoro e agli operatori della sicurezza indicazioni riguardo ai contenuti minimi del Documento di Valutazione dei Rischi in materia di lavori in quota, unitamente ad indirizzi e criteri per la scelta dei DPI contro le cadute dall'alto.

È bene ricordare che l'impiego di tali dispositivi è previsto solo qualora *"i rischi non possano essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di organizzazione del lavoro"* D.Lgs. 626/94, art. 41.

In coerenza con quanto enunciato dal decreto citato, anche le Linee Guida ISPESL in materia di lavoro in quota pongono quindi l'accento innanzitutto sulla priorità da attribuire ai provvedimenti organizzativi (a partire dall'effettuazione in quota delle sole operazioni non trasferibili a terra) e alle misure di protezione collettive (ad esempio, nel caso di lavori effettuati su coperture di edifici, l'installazione di parapetti a protezione collettiva dell'intera area di lavoro) rispetto all'impiego dei dispositivi di protezione individuale.

È tuttavia altrettanto evidente che, qualora non sia possibile eliminare o ridurre il rischio tramite provvedimenti organizzativi (comprese, ad esempio, tutte le attività di manutenzione su coperture

normalmente non destinate all'accesso di persone), l'uso dei dispositivi di protezione individuale per i rischi di caduta dall'alto risulta obbligatorio.

Le tipologie di rischio

Prima di analizzare i DPI e i criteri per la loro scelta procediamo ad inquadrare le tipologie di rischi a cui è esposto un lavoratore operante in quota: essi sono in parte **connessi in modo diretto o indiretto al rischio di caduta dall'alto** ed in parte derivanti da **altri fattori**. A titolo di esempio rientrano nella prima categoria il rischio diretto di caduta dall'alto, il rischio susseguente alla caduta derivante da fenomeni quali l'"effetto pendolo", le sollecitazioni trasmesse al corpo dall'imbracatura nella fase di arresto della caduta e il rischio da sospensione inerte a seguito di caduta trattenuta; appartengono al secondo gruppo il rischio connesso alla specifica attività lavorativa (uso di attrezzi in quota, caduta di oggetti dall'alto) e il rischio di natura atmosferica derivante dalle condizioni meteorologiche (vento, pioggia o ghiaccio sulle superfici di calpestio).

È evidente quindi che il rischio diretto di caduta dall'alto costituisce solamente una delle tipologie di rischio connessa ai lavori in quota e sarà di conseguenza importante considerare le altre componenti nella stesura del documento di valutazione dei rischi.

Da sottolineare in particolare la rilevanza di due fattori di rischio:

- il rischio derivante da "effetto pendolo", che può generare gravi danni alla persona derivanti dall'impatto laterale con superfici o ostacoli verticali che vengono a trovarsi sulla traiettoria di moto dell'operatore in caduta;
- il rischio da sospensione inerte in condizioni di incoscienza a seguito di caduta trattenuta, in grado di generare gravi malesseri per tempi di sospensione anche inferiori a 30 minuti: è quindi necessario prevedere procedure d'emergenza che consentano una concreta possibilità di riduzione del tempo di sospensione a pochi minuti.

DPI per i lavori in quota

Per tutte le attività per cui non è possibile intervenire

per la riduzione del rischio se non con la protezione individuale è necessario conoscere e scegliere le tipologie di dispositivi adeguate alle singole situazioni operative.

Nel caso dei lavori in quota per dispositivo di protezione individuale s'intende non solo la porzione indossata dall'operatore (ad esempio, l'imbracatura) ma l'intero sistema di arresto della caduta.

Esso risulta allora essere costituito da diverse componenti:

- dispositivo di ancoraggio (puntiforme, lineare rigido o lineare flessibile);
- connettore (cordino, moschettone o altro elemento di collegamento);
- assorbitore di energia;
- imbracatura per il corpo.

Per quanto riguarda in particolare i **dispositivi di ancoraggio**, i criteri di scelta, di posizionamento e di realizzazione sono contenuti nella norma UNI EN 795, che suddivide le tipologie di ancoraggi in funzione delle specifiche caratteristiche e della frequenza di utilizzo:

- dispositivo anticaduta di tipo guidato con linea di ancoraggio **rigida** – Classe D norma UNI EN 795 (es: rotaia di ancoraggio – figura 1), impiegato in caso di **uso frequente**; il sistema dispone generalmente di dispositivo di connessione a scorrimento a cui dovrà essere agganciato un sottosistema con cordino e dissipatore di energia connesso all'imbracatura.
- dispositivo anticaduta di tipo guidato con linea di ancoraggio **flessibile** – Classe C norma UNI EN 795 (es: fune in materiale sintetico o metallico – figura 2), impiegato in caso di **uso non frequente**; il sistema richiede l'impiego di un dissipatore di energia e di un dispositivo di connessione (moschettone o altro dispositivo analogo con cordino).
- dispositivo anticaduta di tipo retrattile vincolato ad un **punto di ancoraggio fisso** – Classi A1-A2 norma UNI EN 795 (figura 3), usato in caso di superfici contenute e impiego non frequente; richiede l'utilizzo congiunto con arrotolatore, cordino e imbracatura.

La scelta delle rimanenti componenti del DPI (dispositivi di connessione, assorbitori di energia e imbracature), nel rispetto dei criteri di sistema illustrati ai punti precedenti, è strettamente connessa alle specifiche condizioni di lavoro. La praticità d'impiego del dispositivo è fattore da tenere in importante considerazione: il DPI stesso può infatti diventare fonte di rischio nel momento in cui

ostacola la corretta effettuazione delle operazioni (es: imbracatura con attacco sternale impiegata per lavorazioni che richiedono ampi movimenti degli arti superiori).

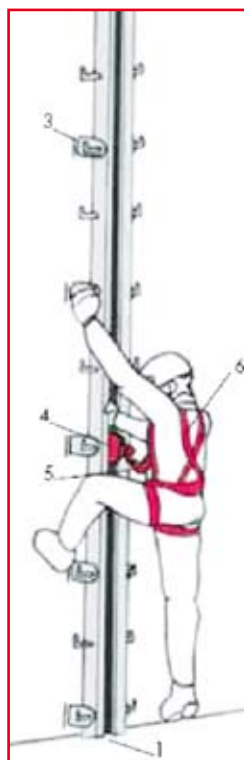


figura 1

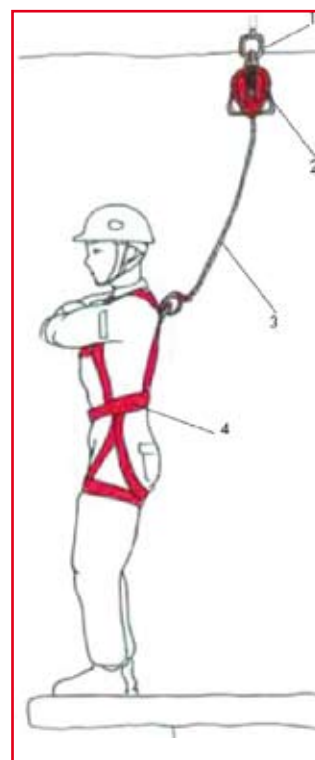


figura 2

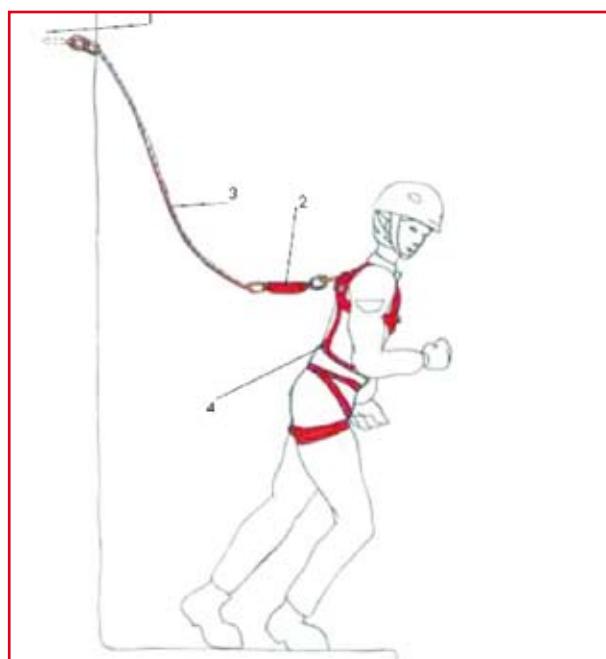


figura 3

Campi elettromagnetici

Nuovo schema di Decreto legislativo sulla tutela dei lavoratori dai campi elettromagnetici

Il Parlamento Europeo ha ritenuto necessario introdurre tramite una Direttiva specifica, la n. 2004/40, misure di protezione contro i rischi associati a campi elettromagnetici a causa degli effetti riscontrati sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Tuttavia tale direttiva non riguarda gli effetti a lungo termine, inclusi eventuali effetti cancerogeni dell'esposizione a campi elettrici, magneti od elettromagnetici variabili nel tempo, per cui mancano dati scientifici conclusivi che comprovino il nesso di causalità.

Le misure riportate mirano non solo ad assicurare la salute e la sicurezza di ciascun lavoratore considerato individualmente, ma anche creare per tutti i lavoratori della Comunità Europea una piattaforma minima di sicurezza che eviti possibili distorsioni di concorrenza.

Nel presente articolo si vogliono illustrare i contenuti dello schema di Decreto Legislativo Italiano di recepimento della sopra citata Direttiva Europea 2004/40 che tutela i lavoratori esposti ai rischi derivanti ai campi elettromagnetici da 0 Hz a 300 Ghz durante il lavoro.

Le disposizioni relative alla prevenzione e protezione riguardano la protezione dagli effetti nocivi a breve termine conosciuti nel corpo umano derivanti dalla circolazione di correnti indotte, dall'assorbimento di energia e da correnti di contatto.

In sintesi il provvedimento italiano sulla tutela dei lavoratori dai rischi dell'esposizione ai campi elettromagnetici approvato lo scorso 30 agosto dal Consiglio dei Ministri prevede:

- una valutazione ad hoc dei rischi;
- un duplice livello di valori da rispettare: il superamento del primo livello fa scattare misure di prevenzione; il superamento del secondo obbliga all'interruzione dell'esposizione dei lavoratori.

In merito all'identificazione dell'esposizione e valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve innanzitutto compiere una valutazione e - se necessario (come testualmente recita lo schema di Dlgs in parola) - la misurazione o il calcolo dei livelli dei campi elettromagnetici cui sono sottoposti i lavoratori. In base ai risultati di tale analisi preventiva (da effettuarsi con cadenza almeno quinquennale a cura di personale specializzato e secondo le norme tecniche individuate dal medesimo Dlgs) il datore di lavoro adotterà le misure necessarie, misure che variano in base al livello dei valori rilevati.

Come detto, la tipologia di valori limite da rispettare è duplice.

La prima tipologia è costituita dai "valori di azione", valori di più bassa soglia il cui superamento determina l'obbligo di adottare misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Il secondo tipo di valori limite è costituito dai "valori limite di esposizione", valori di più elevata soglia ai quali i lavoratori non devono mai essere esposti ed il cui superamento obbliga il datore di lavoro ad immediate misure per ripristinare i livelli legali, individuare le cause del superamento, adottare misure affinché il medesimo superamento non si verifichi in futuro (si veda la tabella riportata nella pagina seguente).

Le misure di prevenzione e protezione presenti nello schema di Decreto comprendono:

- [l'obbligo generale](#) del datore di lavoro di eliminare alla sorgente o ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici, in base al livello del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare i rischi alla fonte.
- [obblighi di carattere particolare](#) in presenza del superamento della prima delle due soglie di esposizione, coincidente con i "valori di azione" (specificati nell'allegato al Dlgs in itinere).

In caso di superamento dei valori di azione, il datore di lavoro deve infatti procedere a: valutazione dell'eventuale superamento dei valori limite di esposizione; elaborazione ed applicazione del programma di azione, a meno che la valutazione dimostri che i valori limite di esposizione non possono essere superati e che possono essere esclusi rischi per la sicurezza; indicazione con apposita segnaletica dei luoghi di lavoro interessati.

Il superamento dei valori limite di esposizione fa invece scattare: l'adozione di immediate misure per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite; l'individuazione delle cause del superamento; l'obbligo di adeguamento delle misure di prevenzione e protezione per evitare nuovo superamento; la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti.

Inoltre il datore di lavoro è tenuto a fornire a tutti i lavoratori ed i loro rappresentanti esposti ai rischi derivanti dai campi elettromagnetici nei luoghi di lavoro un'adeguata informazione e formazione con argomenti riportati nel decreto legislativo in esame.

E' obbligatorio sottoporre tutti i lavoratori esposti

a livelli superiori ai valori limite di a sorveglianza sanitaria. Tale sorveglianza deve essere effettuata periodicamente (almeno una volta l'anno o con la periodicità evidenziata dal medico competente).

Nel caso la sorveglianza rilevi un danno alla salute nei lavoratori, il datore di lavoro deve effettuare una nuova valutazione del rischio.

Gli adempimenti previsti dalla Direttiva Europea e recepiti nello schema di Decreto legislativo entreranno nel patrimonio giuridico nazionale per il tramite una modifica al Dlgs 626/1994 consistente nell'inserimento di un nuovo "Titolo" (il "V" - dalla rubrica "Protezione da agenti fisici: campi elettromagnetici").

La scadenza per il recepimento della Direttiva sulla tutela dei lavoratori dai rischi dell'esposizione ai campi elettromagnetici è fissato nel 30 aprile 2008.

Di seguito si riporta una schema che riporta una sintesi delle principali novità presenti nella Direttiva Europea 2004/40 e nello schema di Decreto Legislativo di recepimento.

Tutela dai campi elettromagnetici, quadro riassuntivo dei nuovi obblighi del datore di lavoro in base allo schema di Dlgs attuativo della Direttiva 2004/40/Ce		
Obblighi di carattere generale	<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione e - se necessario - misurazione o calcolo dei livelli di campo elettromagnetico (cadenza almeno quinquennale) - Documentazione della avvenuta valutazione e/o misurazione dei livelli di campo (che diventerà parte integrante del documento di valutazione dei rischi) - Eliminazione alla sorgente o riduzione al minimo dei rischi derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici - Informazione e formazione dei lavoratori esposti a rischi derivanti da campi elettromagnetici - Divieto di esposizione dei lavoratori a valori superiori ai "valori limite di esposizione" 	
Obblighi legati ai valori di esposizione	1) Valori "di azione" (allegato VI-bis, lettera B, tabella 2)	In caso di superamento dei valori di azione: <ul style="list-style-type: none"> - valutazione dell'eventuale superamento dei valori limite di esposizione; - elaborazione ed applicazione del programma di azione, a meno che la valutazione dimostri che i valori limite di esposizione non possono essere superati e che possono essere esclusi rischi per la sicurezza; - indicazione con apposita segnaletica dei luoghi di lavoro interessati;
	2) Valori "limite di esposizione" (allegato VI-bis, lettera A, tabella 1)	In caso di superamento dei valori limite di esposizione: <ul style="list-style-type: none"> - adozione di immediate misure per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite; - individuazione delle cause del superamento; - adeguamento delle misure di prevenzione e protezione per evitare nuovo superamento; - sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti.

Piano regolatore amianto della Regione Lombardia (PRAL)

Obbligo di notifica della presenza di amianto in strutture e luoghi

Con dgr. n. 8/1526 del 22/12/2005 la Giunta Regionale della Lombardia ha approvato il Piano Regionale Amianto Lombardia (PRAL) in attuazione dell'art. 3 della legge regionale 29 settembre 2003, n.17 recante "Norme per il risanamento dell'ambiente, bonifica e smaltimento amianto".

Il PRAL, in base a quanto stabilito dalla l.r. 17/2003 (art. 3, comma 2), contiene le azioni, gli strumenti e le risorse necessarie per realizzare gli obiettivi indicati dalla legge stessa all'articolo 1, comma 2, ovvero:

- la salvaguardia del benessere delle persone rispetto all'inquinamento da fibre di amianto;
- la prescrizione di norme di prevenzione per la bonifica dell'amianto;
- la promozione di iniziative di educazione ed informazione finalizzate a ridurre la presenza dell'amianto.

Il PRAL dovrà essere articolato in modo tale da sviluppare i seguenti contenuti:

- conoscenza del rischio mediante censimento degli impianti, degli edifici, dei siti e dei mezzi di trasporto con presenza di amianto o di materiali contenenti amianto;
- mappatura georeferenziata;
- monitoraggio dei livelli di concentrazione di fibre di amianto nell'aria;
- elaborazione di criteri per la valutazione del livello di rischio per la bonifica e l'individuazione delle priorità per effettuare la medesima;
- definizione delle priorità degli interventi di bonifica;
- monitoraggio dal punto di vista sanitario ed epidemiologico;
- definizione delle linee di indirizzo e coordinamento delle attività delle ASL e dell'ARPA;
- definizione dei criteri per la elaborazione di un piano regionale di smaltimento;
- individuazione degli strumenti per la formazione e l'aggiornamento degli operatori delle ASL, dell'ARPA e delle imprese che

effettuano attività di bonifica e di smaltimento dell'amianto;

- promozione a livello comunale di iniziative di informazione e coinvolgimento della popolazione sui problemi causati dall'amianto. Inoltre, la definizione dei criteri per la elaborazione di un piano regionale di smaltimento avverrà attraverso:

- il censimento delle ditte che svolgono attività di bonifica e smaltimento;
- l'individuazione degli impianti esistenti per fronteggiare la domanda di smaltimento.

Tra gli obiettivi primari del PRAL dunque emerge il censimento dei siti, edifici e luoghi contenenti amianto da attuarsi entro tre anni dall'approvazione del documento e la bonifica di tali siti entro dieci anni. Il censimento è svolto dalle ASL competenti per territorio sulla base delle segnalazioni dei soggetti pubblici e dei privati proprietari da effettuarsi ai sensi dell'articolo 12 del DPR 257/92 e secondo le indicazioni di cui al paragrafo 2.2 e all'Allegato 4 del Piano regionale amianto.

Per quanto riguarda quindi gli obblighi dei proprietari, al fine di conseguire il censimento completo dell'amianto presente sul territorio regionale, la Regione Lombardia ha stabilito che i soggetti pubblici e i privati proprietari sono tenuti a comunicare mediante autonotifica all'ASL competente per territorio la presenza di amianto o di materiali contenenti amianto in:

- edifici, impianti o luoghi;
- mezzi di trasporto (la comunicazione deve essere inoltrata anche all'amministrazione provinciale);
- impianti di smaltimento (la comunicazione deve essere inoltrata anche all'amministrazione provinciale, aggiornando l'informazione annualmente).

Dal momento che la comunicazione riguarda indistintamente tutte le tipologie di materiali contenenti amianto, viene quindi introdotto l'obbligo di denuncia anche di manufatti contenenti amianto in matrice compatta, non

previsto dalla normativa nazionale, oltre che di materiali contenenti amianto in matrice friabile per i quali era già prevista la comunicazione all' ASL competente per territorio, ai sensi dell'articolo 10 della Legge n. 257/92 (a titolo di esempio, l'obbligo di denuncia riguarda pertanto anche manufatti in cemento amianto come lastre ondulate di copertura, pannelli di controsoffittatura, canne fumarie, tubazioni, cassoni per l'acqua, lastre piane e manufatti in vinyl-amianto come pavimenti).

Si evidenzia infine che la mancata notifica risulta sanzionabile per gli effetti della citata legge 257/92 per la quale l'inosservanza a tale obbligo si applica la sanzione amministrativa da euro 2.582 a euro 5.164.

Si ricorda infine, rimanendo in ambito sanzionatorio, che in relazione al recepimento del Decreto Legislativo 25 luglio 2006, n. 257 "Attuazione della direttiva 2003/18/CE relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto durante il lavoro" che ha apportato modifiche al Decreto 626/94 introducendo nello specifico il titolo VI-bis, la mancata valutazione del rischio

dovuta alla polvere proveniente dall'amianto e dai materiali contenenti amianto per stabilire la natura e il grado dell'esposizione nonché le misure preventive e protettive da attuare (art. 59-quinquies) sono sanzionabili per effetto del D. Lgs. 626/94 con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1549 a euro 4132.

In ultimo si evidenzia come la scadenza fissata per portare a compimento il censimento dell'amianto ad opera degli enti preposti come da piano regionale amianto sia stata individuata per fine 2008, anche se a livello territoriale ogni ASL può prevedere una propria linea di intervento e pianificazione delle tempistiche di attuazione dei vari adempimenti (l'ASL di Mantova ad esempio ha stabilito al 31 dicembre 2007 il termine per l'autonotifica!).

E' pertanto necessario in questa fase verificare e monitorare con attenzione la presenza di materiali che potenzialmente possono contenere l'amianto nelle varie forme predisponendo una valutazione specifica sullo stato di conservazione di tali materiali, nonché le possibili interferenze e rischi di esposizione per i propri lavoratori durante l'attività lavorativa.

Allegato 4 (punto 2.2 del PRAL)

Censimento amianto, registri e sistema informativo

Modulo NA/1 - pag. 1 di 2

Modulo NA/1 - NOTIFICA PRESENZA DI AMIANTO IN STRUTTURE O LUOGHI

Al Dipartimento di Prevenzione Medica della ASL
 Il/la sottoscritto Cognome Nome
 Nato a Prov. il / /
 Residente in Via /P.zza N. Frazione/Località
 CAP Comune Provincia
 Codice Fiscale

Telefono Fax
 Indirizzo di posta elettronica
 In qualità di proprietario amministratore condominio rappresentante legale

Dichiara

1. Indirizzo dell'edificio o del luogo con presenza di amianto
 Via/P.zza N. Frazione/Località
 CAP Comune Provincia
 In caso di ditta/società/struttura aperta al pubblico [vedi(*) punto 2], indicare la denominazione:

2. Destinazione d'uso prevalente dell'edificio o del luogo con amianto
 Abitazione
 Uffici
 Struttura pubblica o privata aperta al pubblica (*specificare)
 Altro (specificare)

(*) Scuole di ogni ordine e grado- Strutture di ricovero e cura, Residenze Socio Assistenziali (RSA)- Uffici della Pubblica Amministrazione- Impianti sportivi, palestre, piscine - Alberghi e Case Alloggio- Centri commerciali- Istituti penitenziari- Cinema, teatri, sale convegni- Biblioteche- Luoghi di culto (l'elenco non è esaustivo)

3. Luogo dove è presente l'amianto
 Fabbricato
 Impianto
 Area ricoperta (asfaltata, ecc)
 Area in terra

Modulo NA/1 - pag. 2 di 2

4. l'amianto è: Confinato non confinato (*)
 (*) Confinato: materiale contenente amianto separato dall'ambiente da una barriera fisica permanente

5. il sito con presenza di amianto è Accessibile (**) non accessibile
 (**) Accessibile = possibilità di accedere al sito

6. Indicazioni sui manufatti contenenti amianto

Parametro	Amianto in matrice friabile		Amianto in matrice compatta	
	Colibrazione di strutture murarie o metalliche	Colibrazione di impianti termici tubazioni	Pareti o pannelli in cemento amianto, camini	Pavimenti in vinyl amianto
Anno di posa (aaaa)				
Quantità (Kg o m ²)				
Superficie esposta alle intemperie (m ²)				
Stato di conservazione (*)				
Condizione del materiale con amianto (**)				

(*) Danneggiato meno del 10% (<10%) / più del 10% (> 10%)
 (**) Friabile- Non friabile (Friabile = materiale che può essere facilmente sbriciolato o ridotto in polvere con la semplice pressione manuale)

7. Vi è attività nel sito con amianto SI NO (Dimessa)

8. E' stato programmato l'intervento di bonifica SI NO

9. (Se Si) Tipo di intervento programmato Rimozione Confinamento
 Altro

Data/...../.....

Firma del dichiarante (leggibile e per esteso)

Il Pacchetto Igiene nelle aziende agricole e agroalimentari

Il controllo della sicurezza alimentare

Una nuova normativa: il pacchetto igiene

I REGOLAMENTI CHE RIORDINANO LA NORMATIVA COMUNITARIA IN MATERIA D'IGIENE E DI CONTROLLI SU ALIMENTI E MANGIMI

A seguito della grave crisi della "mucca pazza" in Gran Bretagna e della diossina in Belgio la Comunità Europea ha potuto verificare un'inefficacia sostanziale dei metodi per il controllo della sicurezza alimentare. E' sorta così l'esigenza di procedere ad una profonda rivisitazione della normativa per garantire un nuovo approccio basato sul coinvolgimento totale del settore della produzione primaria, sull'attribuzione della responsabilità agli operatori del settore alimentare e dei mangimi e sull'attuazione della rintracciabilità al fine di prevenire l'esposizione dei consumatori a rischi per la salute.

Obiettivo principale della Comunità Europea diviene la stesura di una nuova normativa in materia di sicurezza alimentare capace di eliminare le precedenti criticità, semplificando il sistema normativo e introducendo alcune innovazioni.

IL PACCHETTO IGIENE: UNA PICCOLA "RIVOLUZIONE" PER RITROVARE LA FIDUCIA DEL CONSUMATORE

Il pacchetto igiene è costituito da quattro regolamenti principali:

- Reg.(CE)n. 852/2004: igiene dei prodotti alimentari, rivolto a tutti gli operatori della catena alimentare;
- Reg.(CE)n. 853/2004: igiene dei prodotti di origine animale;
- Reg.(CE)n. 854/2004: organizzazione dei controlli ufficiali sui prodotti di origine animale destinati al consumo umano;
- Reg.(CE)n. 882/2004: controlli ufficiali in materia di mangimi e sul benessere degli animali.

Altri regolamenti di accompagnamento hanno

fatto seguito a questo gruppo. Tra i vari deve essere sicuramente ricordato il Reg. (CE) n.183/2005, che stabilisce i requisiti per l'igiene dei mangimi.

COINVOLGIMENTO DELLA PRODUZIONE PRIMARIA

È proprio la **produzione primaria**, grande esclusa della direttiva 93/43/CE, a costituire una delle novità principali del pacchetto igiene.

Le prime avvisaglie della "riforma" già si potevano individuare nel regolamento Reg.(CE) n.178/2002, con il quale si era introdotto il concetto di strategia integrata e responsabilizzazione di ciascun operatore all'interno della filiera alimentare, compresa la produzione primaria. Per "produzione primaria" (ai sensi del Reg.(CE) n.178/2002), si intendono *tutte le fasi della produzione, dell'allevamento o della coltivazione dei prodotti primari, compresi il raccolto, la mungitura e la produzione zootecnica precedente la macellazione e comprese la caccia e la pesca e la raccolta di prodotti selvatici.*

Il Reg.(CE) n.852/2004, estende invece il campo di applicazione a tutte le attività.

OBBLIGHI DEGLI OPERATORI CHE EFFETTUANO LA PRODUZIONE PRIMARIA

Il Reg.(CE) n.852/2004 prevede infatti un'analisi dei pericoli presenti a livello della produzione primaria, a loro individuazione, fino ad arrivare un adeguato controllo degli stessi, per garantire un elevato standard di qualità tramite misure preventive. Si tratta quindi di utilizzare i principi del sistema h.a.c.c.p e i relativi manuali di corretta prassi igienica, plasmandoli sulla realtà in analisi tramite una flessibilità che comunque non riduca mai l'efficacia dei metodi stessi.

IGIENE DEI MANGIMI

Il regolamento (CE) n. 183/05 abroga il D.Lgs.

123/99 e, in parte, il D.Lgs. 433/01. La principale novità consiste nell'estensione degli obblighi di autocontrollo a tutti gli operatori che partecipano alla filiera mangimistica. Come già illustrato si parte dalla produzione primaria, con conseguenti oneri di verifiche interne e registrazioni, volte a garantire la sicurezza delle produzioni animali.

Campo di applicazione: il regolamento si applica a tutti gli operatori del settore dei mangimi: produzione di materie prime, additivi, premiscele di additivi o mangimi, importazione ed esportazione, trasporto, immissione sul mercato, somministrazione agli animali. È esclusa la sola produzione domestica privata di mangimi, per animali atti a realizzare alimenti per consumo domestico privato e per animali non destinati a produzioni alimentari.

Registrazione: è obbligatoria la registrazione, presso le autorità competenti, di tutte le imprese che operano nel settore dei mangimi, compresi i produttori di materie prime. Alcune Regioni (tra cui la Lombardia) hanno già fornito indicazioni di dettaglio sulle modalità di notifica, da effettuarsi entro il 31 dicembre 2005.

Riconoscimento: è confermato il sistema di riconoscimento, già previsto dal D.Lgs. 123/99, per gli stabilimenti che producono e/o commercializzano determinati prodotti (es. additivi per mangimi, mangimi composti utilizzando additivi e/o premiscele contenenti additivi). Il riconoscimento è effettuato dalle autorità competenti, dopo almeno una visita ispettiva. L'ispezione è esclusa per i soli intermediari

che non detengano i prodotti nei loro locali, laddove essi rilascino apposita dichiarazione circa la rispondenza dei mangimi da essi commercializzati ai requisiti del regolamento.

Autocontrollo e HACCP: viene introdotto l'obbligo di applicare e documentare i sistemi di analisi del rischio e dei punti critici di controllo per tutti gli operatori. Con esclusione dei soli produttori di mangimi per autoconsumo che non utilizzino additivi o premiscele (fatti salvi gli additivi per insilati). Anche questi dovranno peraltro applicare sistemi di autocontrollo, sia pure semplificati, senza compromettere gli obiettivi di sicurezza.

Agricoltori: obblighi generali e specifici per l'igiene dei mangimi sono previsti anche per gli agricoltori che acquistano, producono e somministrano i mangimi agli animali destinati alla produzione alimentare.

Manuali di buone prassi: si incoraggia lo sviluppo di manuali di buone prassi di lavorazione, a livello comunitario e nazionale, rivolti a tutti i livelli della produzione agricola e dell'utilizzo di mangimi.

L'applicazione di questi manuali, come nel settore alimentare, è volontaria.

Sistema di allarme rapido: il sistema gestito dalla Commissione europea, già operativo per il settore alimentare, viene esteso alle segnalazioni che riguardano i mangimi specifici (compresi quelli per animali non destinati alla produzione alimentare) che presentino gravi rischi per la salute umana e degli animali o per l'ambiente.

Tab. riassuntiva normativa

Norma	Oggetto
Reg. (CE) n.178/2002	Stabilisce principi e requisiti generali della legislazione alimentare
Reg. (CE) n.852/2004	Igiene prodotti alimentari
Reg. (CE) n.853/2004	Norme specifiche in materia di igiene per alimenti di origine animale
Reg. (CE) n.854/2004	Norme specifiche per i controlli ufficiali sui prodotti di origine animale destinati al consumo umano
Reg. (CE) n.882/2004	Controlli ufficiali intesi a verificare la conformità alla normativa in materia di mangimi e di alimenti e alle norme sulla salute e benessere degli animali
Reg. (CE) n.183/2005	Igiene dei mangimi
Reg. (CE) n.2073/2005	Criteri microbiologici applicabili ai prodotti alimentari
Reg. (CE) n.2074/2005	Modalità di attuazione di alcuni di cui ai regolamenti: 853/2004 e controlli ufficiali a norma dei regolamenti: 854,882/2004
Reg. (CE) n.2075/2005	Controlli ufficiali relativi alla presenza di Tricinine nelle carni
Reg. (CE) n.2076/2005	Disposizioni per attuazioni dei regolamenti 853,854,882/2004