

N. 39/OTTOBRE 2009

AZIENDA SICURA

PERIODICO DI INFORMAZIONE TECNICA PER LA SICUREZZA DELL'IMPRESA

IN QUESTO NUMERO

SPECIALE D.LGS. 106/09

LA PANDEMIA INFLUENZALE

LA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE

DOSSIER:
EMISSIONI PER ATTIVITÀ IN DEROGA



non vi faremo mangiare la polvere.

Vi siete mai chiesti che fine fanno
le polveri degli estintori quando li
revisionate per le manutenzioni obbligatorie?

Noi alla Farco Group si.
Abbiamo voluto smaltirle senza provocare danni
all'ambiente e alle persone.

Non vi abbiamo fatto mangiare la polvere.

Ci teniamo molto alla tutela del territorio;
siamo riusciti a smaltire senza impatto ambientale
ben 38.555 Kg di polveri estinguenti
(dato ufficiale formulario rifiuti)
da Gennaio a Settembre dell'anno 2009.

E' un grande risultato,
un traguardo di cui andiamo fieri.

Farco Group e' stata la prima azienda bresciana
ad ottenere la certificazione SA 8000
per la responsabilita' sociale.

FARCO
GROUP

prodotti e servizi per la sicurezza dell'impresa



**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. Elisa Bonzi
Ing. Francesca Ceretti
Ing. Piergiulio Ferraro
Gianluigi Chitto
Sergio Danesi
Dr.ssa Tania Fanelli
Ing. Stefano Lombardi
Ing. Salvatore Mangano
Ing. Fabrizio Montanaro
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. 39 Ottobre 2009
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

SOMMARIO

Editoriale

Uno strano paese

» 3

Notizie in breve

Il lavoro a turni e la sicurezza
La comunicazione dei nominativi degli RLS
Linee guida per fascicolo sanitario elettronico
Sicurezza: la newsletter del Ministero

» 4

Speciale revisione dlgs 81/08

Il decreto correttivo

» 6

Dossier

Emissioni per attività in deroga

» 15

Medicina del lavoro

...il medico competente
lo devono nominare tutti?

» 19

Igiene del lavoro

H1N1: colpito e affondato

» 21

Agenti fisici

Rumore e vibrazioni: novità

» 24

Valutazione dei rischi

Educare alla sicurezza
quando il rischio è scelto

» 26

Rifiuti

Autotrasporto:
scheda trasporto e formulario rifiuti

» 27

Rischio chimico

Acetilene

» 28

Privacy

Telecamere, privacy e diritti dei lavoratori

» 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



UNO STRANO PAESE

*Fa più rumore un albero
che cade di una foresta che cresce.*

Lao Tzu

E' proprio un Paese bizzarro l'Italia. Pensate che in autunno piove, qualche volta a lungo, i fiumi straripano e le tempeste mangiano le spiagge. E pensate che se avete costruito nel letto di un fiume, ci sono buone probabilità che la vostra casa venga spazzata via dalle alluvioni.

E' quello che è successo la scorsa settimana a Giampileri, frazione di Messina, una valanga scura di fango, macerie e detriti ha invaso le strade, sbriciolato i muri, travolto le auto, inondato case e negozi sommergendo porte e finestre con un carico di morte ad oggi non ancora definito: forse 40, forse più di 50 le vittime... poi i dispersi, le polemiche, l'indignazione per poi rientrare tutti nel nostro tran-tran quotidiano e dimenticare presto.

Eppure non serviva un geologo per prevedere questa ennesima catastrofe, bastava un archivistica che avesse rovistato nei documenti comunali per scoprire che lo stesso evento si è verificato (per fortuna senza vittime) solo due anni fa nello stesso luogo. Perché questi disastri che impropriamente chiamiamo "naturali", quasi che ad essi fossimo condannati per un maleficio del destino e non, come in realtà è, per colpevole imprevidenza, si ripetono ciclicamente nel nostro Paese, senza distinzione tra Nord e Sud.

Come si possono dimenticare le tragedie del Polesine, del Vajont, della Valtellina, del Piemonte, di Sarno e così via disastRANDO. Secondo il Cnr il 47,6% del territorio Italiano è a rischio frane o comunque vulnerabile dal punto di vista idrogeologico. Le cause di un così sconvolgente dissesto non sono sconosciute, l'esperienza ci ha insegnato al riguardo molte cose. Ad esempio che è indispensabile una politica del governo del territorio seria e rigorosa, che non è tollerabile continuare a costruire edifici fragilissimi in nome di ignobili speculazioni, come pure che le misure di prevenzione vengano costantemente ignorate e che l'abusivismo edilizio sia prassi consolidata spesso legittimata da condoni tombali.

Ma il peggio è che non impariamo niente dai disastri, dalle catastrofi, dalle tragedie precedenti. Dalle alluvioni, dalle frane, dai terremoti. Siamo bravissimi nel "pronto soccorso", nell'organizzare gli aiuti alle vittime, nel prestare con generosità la nostra opera a tragedia avvenuta; il nostro popolo è capace in quei momenti di slanci di solidarietà sincera non rintracciabili in altre parti del mondo. Ma siamo tutt'altro che efficienti, purtroppo, nella prevenzione grazie alla quale queste tragedie potrebbero almeno in parte essere evitate.

Ha perfettamente ragione il Capo dello Stato ad invocare maggiore sicurezza piuttosto che opere faraoniche. C'è una sproporzione intollerabile fra la retorica megalomane delle cosiddette grandi opere e l'ignavia rituale delle piccole opere, quelle normali, regolari, quotidiane, che sarebbero utili per impedire il saccheggio del territorio, la speculazione edilizia e la cementificazione selvaggia. Vogliamo costruire nuovi ponti e nuove autostrade, ma non abbiamo strade sicure e non riusciamo a fare una manutenzione regolare nelle nostre città.

Queste non sono calamità naturali, eventi imprevedibili o incontrollabili. Sono colpe e omissioni che chiamano in causa precise responsabilità, anche quelle di tutti noi. Il singolo cittadino. Che non può infischiarne prima delle regole, quelle scritte e quelle del buon senso, per invocare lo Stato dopo.

IL LAVORO A TURNI E LA SICUREZZA

Come affrontare il tema della sicurezza per il lavoro a turni e soprattutto per il lavoro notturno? La Camera di Commercio di Milano ha promosso la pubblicazione di una guida (curata dal Gruppo Donne Salute Lavoro di CGIL, CISL e UIL) per i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori". Titolo della guida è "LAVORO A TURNI E NOTTURNO: STRATEGIE E CONSIGLI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA".

La constatazione di base è che il lavoro a turni o durante la notte aggiunge alla fatica del lavoro rischi su vari fronti: rischi di sicurezza, di salute, ma soprattutto di benessere ed equilibrio nel contesto lavorativo e urbano. L'opuscolo costituisce un supporto pratico sia per i lavoratori che per i loro datori di lavoro; esso illustra la legislazione vigente e fornisce i consigli generali, dall'alimentazione più adeguata al ripetersi dei turni, alla regolazione del sonno. Una guida, quindi, che mira a migliorare la gestione del tempo e quindi il benessere dei lavoratori, con la certezza che qualità della vita e qualità dell'economia vadano di pari passo.

Questi alcuni dei temi trattati nella guida:

- SALUTE E TURNI DI LAVORO (Problemi digestivi, Problemi cardiovascolari, Disturbi del sonno, Salute della donna, Ansia e depressione);
- CONSIDERAZIONI SUL LAVORO A TURNI (Modelli di turno, Programmazione, Decalogo di indirizzo);
- UN POSTO DI LAVORO PIÙ SICURO E PRODUTTIVO (Consigli per le rappresentanze dei lavoratori e la dirigenza, Consigli per la salute e la sicurezza, Posti di lavoro e ambienti lavorativi);
- EVITARE LA FATICA: STRATEGIE E CONSIGLI (Cominciare il vostro turno, Strategie per un sonno ristoratore, Mantenere rapporti sociali, Orari e scelta del cibo, Strategie per aumentare la vigilanza al lavoro).



LA COMUNICAZIONE DEI NOMINATIVI DEGLI RLS

Dopo gli allarmismi e le proroghe, sono state identificate dal nuovo D.Lgs. 106/09 le nuove modalità di comunicazione dei nominativi degli RLS all'INAIL: cos'è cambiato?

La norma prevede l'obbligo di "comunicare in via telematica all'Inail e all'Ipsema i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati".

La comunicazione avviene quindi solo in caso di nuova elezione o designazione, non più annualmente, anche in assenza di variazioni, come in precedenza previsto. Conseguentemente, i datori di lavoro che hanno già provveduto alla comunicazione con riferimento alla situazione in essere al 31 dicembre 2008 non devono ripetere l'adempimento, salvo che non siano intervenute variazioni di nomine o designazioni dei rls nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2009 ed il 25 agosto 2009; in quest'ultimo caso devono provvedere ad una nuova comunicazione telematica, seguendo le modalità operative indicate nella circolare.

Invece i datori di lavoro che non hanno finora effettuato alcuna comunicazione, pur in presenza di rls eletti o designati, devono provvedere ora all'adempimento, con le predette modalità.

Infine i datori di lavoro che versano in una situazione diversa rispetto alle due precedenti, comunicheranno il nominativo in occasione di prima elezione o designazione del rls.

L'Inail ha adeguato alla nuova disposizione di legge la procedura telematica "dichiarazione rls" già a suo tempo attivata, alla quale si accede dal sito www.inail.it attraverso il "punto cliente", seguendo il percorso illustrato nella circolare.

Da evidenziare che per le aziende con più unità produttive la procedura consente per ciascuna di esse l'indicazione dei dati del relativo rls.

Ad operazione completata la procedura rilascia la stampa della ricevuta della comunicazione effettuata. Nel caso in cui problemi di carattere tecnico non consentano il buon fine dell'inserimento dei dati per via telematica, ne è ammessa eccezionalmente la segnalazione tramite fax al n. 800 657 657, utilizzando il modello scaricabile dal sito Inail o richiedibile alle sedi dell'istituto.

LINEE GUIDA PER FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO

Il Garante per la protezione dei dati personali ha approvato in via definitiva le "Linee guida in tema di Fascicolo sanitario elettronico (Fse) e di dossier sanitario", adottate al termine di una consultazione pubblica con gli operatori del settore, fissano un primo quadro di regole a protezione dei dati sanitari e a garanzia delle persone.

Il provvedimento del Garante stabilisce in particolare che il paziente deve poter scegliere, in piena libertà, se far costituire o meno un fascicolo sanitario elettronico, con tutte o solo alcune delle informazioni sanitarie che lo riguardano; deve poter manifestare un consenso autonomo e specifico, distinto da quello che si presta a fini di cura della salute; al paziente deve essere inoltre garantita la possibilità di "oscurare" la visibilità di alcuni eventi clinici.

Per poter esprimere scelte consapevoli il paziente deve essere adeguatamente informato. Con un linguaggio comprensibile e dettagliato l'informativa deve quindi indicare chi (medici di base, del reparto ove è ricoverato, farmacisti) ha accesso ai suoi dati e che tipo di operazioni può compiere.

Il fascicolo sanitario elettronico potrà essere consultato dal paziente con modalità adeguate (ad es. tramite smart card) e dal personale sanitario strettamente autorizzato, solo per finalità sanitarie. Non potranno accedervi invece periti, compagnie di assicurazione, datori di lavoro.

In ogni caso se il paziente non vuole aderire al Fse deve comunque poter usufruire delle prestazioni del servizio sanitario nazionale.

Gli accessi alle informazioni infine, dovranno essere tracciabili e gradualmente, e i dati sanitari dovranno essere protetti con misure di sicurezza molto elevate che limitino il più possibile i rischi di abusi, furti, smarrimento.

Entro il 31 dicembre Regioni e Asl dovranno comunicare al Garante privacy le iniziative già avviate sul fascicolo sanitario elettronico e d'ora in poi ogni iniziativa che riguarda l'Fse dovrà sempre essere comunicata all'Autorità prima del suo avvio.



SICUREZZA: LA NEWSLETTER DEL MINISTERO

È stato pubblicato on line il primo numero della newsletter del Ministero del Lavoro dedicata al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'introduzione del primo numero il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali Maurizio Sacconi ricorda come "la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta una assoluta priorità per l'Italia, chiamata a contrastare il fenomeno infortunistico in misura coerente con quanto indicato dall'Unione europea, la quale chiede a ciascun Paese aderente una riduzione del 25% degli infortuni nel lavoro entro il 2012".

L'impatto degli infortuni sul lavoro è sempre significativo; il fenomeno ogni anno produce un costo sociale pari, secondo i dati INAIL, a oltre 45 miliardi di euro.

L'Italia, tra i diversi interventi in materia di sicurezza sul lavoro, ha iniziato un imponente riordino della legislazione in materia di salute e sicurezza nel lavoro, nel rispetto delle disposizioni comunitarie, dell'equilibrio tra Stato e Regioni e dell'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale.

La direzione è quella del superamento di un approccio alla tutela della salute e della sicurezza prevalentemente formalistico, sanzionatorio e repressivo mediante la adozione, condivisa tra Amministrazioni e parti sociali realizzata con il contributo della bilateralità, di misure volte a promuovere la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la formazione e la informazione, la qualificazione delle imprese (anche con l'introduzione di una "patente a punti" per gli operatori del settore edile), l'esigibilità delle norme e la semplificazione degli adempimenti burocratici.

Lo strumento della mailing-list vorrebbe essere un valido aiuto per le aziende e per gli operatori del settore nell'affrontare e chiarire le diverse novità del corpo normativo, nell'ottica di una campagna di comunicazione in materia di salute e sicurezza nel lavoro, alla quale si affianchi l'inserimento della salute e della sicurezza nei programmi scolastici ed universitari, sul modello del Protocollo di intesa recentemente stipulato dai Ministeri del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e della Pubblica Istruzione e dall'Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro, in modo da sollecitare tra i futuri lavoratori la diffusione di un'intensa e consapevole cultura della prevenzione in ambiente di lavoro.

L'insieme delle iniziative accennate sembra delineare una vera e propria strategia di promozione e sviluppo dei livelli di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro.

Nel primo numero:

- il correttivo del testo unico;
- prevenzione degli infortuni;
- tutela dei giovani lavoratori;
- pari opportunità.

IL DECRETO CORRETTIVO

In queste pagine le principali modifiche

al testo unico sulla sicurezza

Il 20 agosto 2009 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n.106 pubblicato su G.U. del 3 agosto, recante disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n.81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale possibilità di emendare senza approvare un nuovo provvedimento in Parlamento è concessa dalla stessa legge delega, la 123 del 2007, che ha previsto al comma 6 dell'art. 1, il potere del Governo di emanare appunto **disposizioni integrative e correttive** entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 81/2008.

La procedura che il Governo ha seguito è prevista dalla legge delega: lo schema di Decreto Legislativo è stato sottoposto al parere della Conferenza permanente Stato-Regioni, sono state "sentite" le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. Lo schema di D.Lgs. è stato inviato dal Governo alle Commissioni di Camera e Senato, competenti per materia e per i profili finanziari (Lavoro e Bilancio), che hanno espresso i loro pareri prima della pausa di agosto.

Il dibattito sul testo proposto dal consiglio dei ministri è stato lungo ed articolato essendo quella della sicurezza sul lavoro una delle materie concorrenti in cui devono intervenire sia lo stato che le regioni; proprio il passaggio in conferenza stato-regioni è stato un nodo cruciale, data l'importante richiesta di correzioni ed integrazioni pervenuto al governo dalla conferenza stessa. Un altro scoglio importante è stato il parere negativo delle commissioni di Camera e Senato che hanno imposto un surplus di riflessione e modifica fino ad arrivare al contributo tecnico e di merito apportato dalle associazioni di categoria, organizzazioni sindacali ed esperti del settore.

Ne è uscito un testo che chiarisce alcuni punti controversi e apre nuovi scenari nella sicurezza sul lavoro, anche se non mancano nuovi dubbi e nuove necessità interpretative.

Il D.Lgs.n. 106 è composto da 149 articoli e numerose modifiche agli allegati.

In queste pagine di Azienda Sicura affronteremo le principali novità che il nuovo decreto apporta illustrando i cambiamenti più significativi apportati al D.Lgs. 81/08.

Il testo coordinato completo delle nuove modifiche è disponibile sul sito www.farco.it.

SICUREZZA, IL NUOVO DECRETO CORRETTIVO



CAMPO DI APPLICAZIONE

I cambiamenti più significativi rispetto al campo di applicazione sono quelli relativi ai volontari che, da soggetti sostanzialmente equiparati a dipendenti, sono ora sostanzialmente equiparati ai lavoratori "autonomi" con i relativi obblighi.

I volontari definiti dalla legge n. 266/1991 e coloro che svolgono servizio civile, vengono sottoposti ad un "regime di tutela particolare" al fine di evitare come specifica la relazione "effetti gravemente distorsivi delle attività delle associazioni o degli enti di volontariato". Ai volontari vengono applicate le disposizioni relative ai lavoratori autonomi come prevede l'art. 21 del D.Lgs. n.81/2008.

Le modalità di attuazione della tutela verrà individuata da accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato. Qualora il volontario svolga la prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti di lavoro e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate. Il datore di lavoro dovrà altresì eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e quella di altre attività presenti nell'ambito della sua organizzazione.

Per ciò che riguarda le cooperative sociali di cui alla legge n.381/91 le disposizioni in materia di sicurezza sono "applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività individuate entro il 31 dicembre 2010 con decreto del Ministro del Lavoro". Per alcuni settori particolari della P.A. (carabinieri, VVF, strutture giudiziarie e penitenziarie, Università, scuole ecc) si terrà conto delle particolarità espresse con futuro decreto da emanare entro 2 anni. Ricordiamo che attualmente tali attività sono normate da leggi specifiche (ad esempio il D.lgs. 382/98 per le scuole o il Dlgs 363/98 per le Università ecc.). Altri decreti specificheranno l'applicazione ai volontari della protezione civile e Croce Rossa ecc.

COMPUTO DEI LAVORATORI

Con l'aggiunta del comma l-bis dell'articolo 4 viene chiarito che i "lavoratori in prova" non sono da considerare nel computo del numero di lavoratori dal quale il decreto fa discendere particolari obblighi.

Per le aziende agricole invece si specifica che "il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, del settore agricolo si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria".

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

L'asseverazione per la adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione di cui all'art.30 del D.Lgs. n.81/2008 può essere assicurata dagli organismi paritetici.

"3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti."

È bene ricordare che i modelli organizzativi e gestionali ex art.30 del D.Lgs. n.81/2008, una volta adottati ed efficacemente attuati, hanno una efficacia esimente della responsabilità delle persone giuridiche di cui al D.Lgs. n.231/2001 (in caso di omicidio colposo, lesioni gravi e gravissime da infortunio sul lavoro). L'adozione e la efficace attuazione di tali modelli è considerata peraltro una modalità per esplicitare l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro su dirigenti, preposti e lavoratori, anzi l'obbligo di vigilanza "si intende assolto".

L'importante è che ci sia una "efficace attuazione" e "un modello idoneo" di gestione.

Gli organismi paritetici sono stati previsti dal Decreto 81 e sono quelli costituiti da una o più associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella Legge 123 sembrava che gli organismi paritetici si dovessero occupare di vigilanza (all'articolo 7 si leggeva infatti possono effettuare... sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di Lavoro ...); con il Testo Unico (D.lgs 81/08) sono invece diventati sedi privilegiate per la programmazione di attività formative, l'elaborazione e la raccolta di buone prassi, per lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro per l'assistenza alle imprese.

Ora con il decreto di modifica sono diventati anche enti di certificazione o meglio validazione dei sistemi di organizzazione e gestione.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

È stato riscritto il comma 1 dell'art.14 del Decreto 81 che recita *"disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"*; in particolare è stato chiarito il concetto di violazioni gravi e reiterate.

Gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro (che di norma non intervengono in materia di sicurezza sul lavoro) possono adottare provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale quando riscontrano l'impiego di personale irregolare in misura pari o superiore al 20% dei lavoratori presenti nel luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Si intendono gravi le violazioni indicate nell'Allegato I (es. mancata elaborazione del DVR o del Piano di emergenza ed evacuazione; la mancata formazione ed addestramento o la mancata nomina del Rspg o la mancata redazione del POS).

Si intendono invece reiterate le violazioni della stessa indole commesse nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione già oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza o accertata con sentenza definitiva. Della "stessa indole" sono le violazioni della medesima disposizione o di una violazione indicata nell'allegato I.

Un'altra importante novità riguarda l'impossibilità di sospendere le attività con un solo dipendente:

"11-bis. Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi"

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

All'art.18 del D.Lgs.n.81/2008 (Obblighi del datore di lavoro) viene specificato che tra gli obblighi del datore di lavoro vi sono anche quelli di:

- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- comunicare tempestivamente la cessazione del rapporto di lavoro in caso di sorveglianza sanitaria;
- comunicare, a fini assicurativi, all'Inail in via telematica entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, i dati relativi agli infortuni che comportino una assenza al lavoro superiore a 3 giorni, e ai fini statistici anche gli infortuni con 1 solo giorno di assenza escluso quello dell'evento (per questa ultima incombenza si dovrà aspettare un decreto ad hoc). Tali obblighi si considerano comunque assolti per mezzo della denuncia di cui all'art.53 del Dpr n. 1124/1965;
- comunicare all'Inail in via telematica, il nominativo del Rls in caso di nuova elezione o designazione;
- consegnare tempestivamente al Rls, che lo richieda, copia del DVR (e dei DUVRI), anche su supporto informatico; il Documento potrà tuttavia essere consultato "esclusivamente in azienda".

Svolgimento diretto da parte del datore di compiti di prevenzione e protezione.

Si specifica che, nelle imprese sotto i 5 dipendenti, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del servizio prevenzione e protezione (adetto al primo soccorso e adetto antincendio) anche se non svolge direttamente l'incarico di Rspg.

Permane naturalmente l'obbligo formativo per lo svolgimento dei compiti di primo soccorso, antincendio ed evacuazione.

Novità anche per l'obbligo formativo precedentemente riferito ai preposti che è ora esteso anche ai dirigenti, con sanzione corrispondente in caso di violazione.

Per quanto riguarda la delega di funzioni risulta interessante la previsione della subdelega di funzioni; al soggetto delegato è data la possibilità, previa intesa con il datore di lavoro, di delegare specifiche funzioni in materia di sicurezza. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega non può a sua volta delegare le funzioni delegate.

VIGILANZA

Grande dibattito ha provocato l'inserimento del comma 3-bis all'articolo 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente).

Questo comma lascia salvo il principio previsto dall'art.40 del codice penale per il quale non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo in relazione ai reati commessi mediante violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni.

Il datore di lavoro e i dirigenti sono quindi tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi relativi al preposto, ai lavoratori, dei progettisti, ai fabbricanti e fornitori, agli installatori, al medico competente, ferma restando la esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

"3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti".



IL MEDICO COMPETENTE

Il decreto correttivo chiarisce che il medico competente istituisce, aggiorna e custodisce la cartella sanitaria e di rischio di ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente.

Il medico competente "consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria". L'originale della cartella sanitaria va conservata da parte del datore di lavoro per almeno 10 anni.

LA VISITA MEDICA

È rilevante l'introduzione della possibilità di visita medica preventiva in fase preassuntiva; le visite mediche preventive in fase preassuntiva potranno essere svolte su scelta del datore di lavoro, del medico competente o dei dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Tale novità pare porsi in parallelo con il divieto di effettuare tali visite stabilito nello statuto dei lavoratori. Una norma è tesa a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore, l'altra è tesa a garantire l'accesso al lavoro senza discriminazioni; sarà necessario che la normativa o la giurisprudenza diano al più presto un'interpretazione che possa salvaguardare entrambe i principi fondamentali.

Nel nuovo testo è inoltre prevista la visita medica alla ripresa del lavoro dopo assenza per malattia (o infortunio) superiore ai 60 giorni continuativi, con il fine di verificare la idoneità alle mansioni specifiche cui il lavoratore avrà accesso al suo rientro.

Importante novità è anche il nuovo termine (31 dicembre 2009) entro il quale, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, verranno rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcoldipendenza.

Infine si specifica che, in caso di giudizio di idoneità o inidoneità, il medico competente è tenuto a esprimere il proprio giudizio per iscritto e a darne copia al lavoratore ed al datore di lavoro.

IL RLS

La modifica al decreto 81 specifica opportunamente che qualora i lavoratori non eleggano il proprio Rls, lo comunicano al datore di lavoro, il quale procederà a darne successiva comunicazione agli organismi paritetici (costituiti da una o più associazioni datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale) o agli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, di territorio.

Infatti sono poi questi organismi che devono comunicare all'Inail le aziende che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e i nominativi degli Rls assegnati alle singole imprese prive di Rls interno all'azienda.

Si chiarisce inoltre la comunicazione del nominativo RLS va effettuata non annualmente (come imposto fino al 20 agosto dal D.lgs 81) ma solo in caso di elezione o designazione o di cambiamento dei nominativi già comunicati.

"aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati".

Il decreto correttivo con una modifica mette la parola fine alla annosa questione della consegna del documento di valutazione dei rischi al RLS.

La consegna del DVR può avvenire anche a livello informatico ma il rappresentante dei lavoratori può consultare il documento esclusivamente in azienda (anche a livello informatico):

"o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda".

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Un articolo di legge che ha subito importanti modifiche e chiarimenti è quello relativo al documento di valutazione dei rischi, obbligo in delegabile dal datore di lavoro e elemento essenziale per tutti gli interventi in materia di prevenzione e protezione dai rischi.

Rischi particolari

Il decreto ha innanzitutto integrato l'elenco dei cosiddetti rischi particolari aggiungendo, accanto a quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. E' infatti evidente dai rilevati statistici che un lavoratore con contratto a progetto, con contratto a termine o con contratto di somministrazione lavoro è più esposto al rischio infortunio.

Rischio stress

Importanti sono gli espliciti riferimenti alla valutazione dei rischi dello stress correlato lavoro che deve essere effettuata secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 ma nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva presso il Ministero del Lavoro. L'obbligo tuttavia decorrerà dalla data di emissione di tali indicazioni ed in ogni caso non prima del 1° agosto 2010.

Data certa

Il nuovo decreto chiude definitivamente anche la "telenovela data certa".

La norma permetterà di attestare la data certa del Documento di Valutazione dei rischi con la sottoscrizione del documento stesso da parte del datore di lavoro, del Rsp, del Rls o Rlst, del medico competente laddove nominato.

Tale sottoscrizione non significa tuttavia alcuna corresponsabilità dei firmatari con il datore di lavoro del contenuto del Documento stesso che rimane un obbligo indelegabile del solo datore di lavoro; la attestazione riguarda esclusivamente la "prova della data".

I criteri della valutazione

Il Decreto 106 interviene anche individuando una nuova formulazione per la scelta dei criteri di redazione del Documento di valutazione dei rischi.

La scelta dei criteri viene rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità,



brevità e comprensibilità. Si sottolinea che deve sempre essere garantita "la completezza e l' idoneità del DVR quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali di prevenzione".

Nuove imprese

Una delle novità importanti riguarda le imprese di nuova costituzione che saranno tenute ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando però il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività.

Rielaborazione del DVR

Per quanto attiene l'art. 29 del decreto 81, viene specificato che "la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata (il documento modificato entro 30 giorni) in occasione di:

- modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro;
- grado di evoluzione della tecnica;
- a seguito di infortuni significativi;
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne facciano emergere la necessità.

Procedure standardizzate

Con il D.Lgs. 81/08 le aziende edili erano escluse dal poter utilizzare le procedure standardizzate; dopo l'approvazione del decreto correttivo sono invece ricomprese.

"Le procedure standardizzate ... anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28."

Supporto informatico

Il documento redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e, deve essere munito, anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data.

CONTRATTI: APPALTO, D'OPERA, SOMMINISTRAZIONE

L'obiettivo delle modifiche con tutta evidenza è quello di escludere la elaborazione del DUVRI nel caso in cui le lavorazioni siano a basso rischio e/o di limitata durata. I cambiamenti relativi all'articolo 26 sono sostanziali e significativi.

Duvri o non duvri, questo è il problema?

Innanzitutto il DUVRI dovrà essere elaborato solamente da chi "abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo". Viene poi chiarito che il DUVRI è un documento dinamico e quindi "va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture".

Negli appalti pubblici "tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto."

Per quanto riguarda appalti brevissimi, mere forniture o servizi di sola natura intellettuale, quindi in moltissimi casi, il DUVRI non si fa più!

"...non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI".

Comunque, duvri o non duvri, permane l'obbligo del datore di lavoro committente, di verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione e di fornire 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.

Duvri a 2 livelli

In tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente la direzione è quella di avere DUVRI a due livelli, uno con rischi "standard" tipici del contratto e uno che approfondisce i rischi specifici.

"... in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard

relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto.

Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali".

Costi della sicurezza

Nel D.Lgs. 106/09 vengono definiti meglio i costi per la sicurezza:

"i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni"; tali costi non sono soggetti a ribasso.

Patente a punti

Viene introdotta una sorta di "patente a punti" in edilizia esauriti i quali non si può dichiarare di essere in possesso dei requisiti tecnico professionali.

Il concetto di "patente" vuole emulare il successo di quanto successo sulle strade utilizzando la stessa strategia. Lo scopo è quello di mettere fuori mercato le aziende non sicure che violano sistematicamente le norme.



I punti patente sono utilizzati per la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese edili che sono valutate sulla base della formazione effettuata e dell'assenza di sanzioni. Mancanze e sanzioni comporteranno la perdita di punti rispetto a quelli inizialmente assegnati.

La disciplina di dettaglio è affidata ad un successivo decreto. È previsto che tale sistema possa essere esteso ad altri settori di attività.

1-bis. Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.

È previsto che tale sistema possa essere esteso ad altri settori di attività.



LE SANZIONI

Gli interventi sugli articoli dal 55 al 60 del D.lgs. n.81/2008 sono di segno diverso, presentando inasprimento in alcuni casi e più frequentemente una rimodulazione.

Datori di lavoro

E' punito con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 il datore di lavoro che non elabora il DVR in collaborazione con l'Rspp e il medico competente o che non designa l'Rspp o che svolge la funzione di Rspp senza aver frequentato i corsi obbligatori.

E' punito con l'arresto da 4 a 8 mesi il datore di lavoro che non valuta i rischi e non predispone il Documento di valutazione nelle aziende a maggiore rischio o dimensione (es. centrali termoelettriche, aziende di fabbricazione e deposito di polveri esplosivi e munizioni, aziende industriali con più di 200 lavoratori, aziende estrattive con oltre 50 lavoratori, case di cura e ricovero con oltre 50 lavoratori), nei cantieri temporanei e mobili con più di 200 uomini giorno, in aziende con rischi biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, smaltimento, rimozione e bonifica di amianto.

E' punito con l'ammenda da 2000 a 4000 euro il datore di lavoro che adotta il DVR senza aver indicato le misure di prevenzione protezione da attuare e i Dispositivi di protezione individuale; senza aver previsto un programma per il miglioramento dei livelli di sicurezza; senza aver individuato procedure e ruoli che vi debbono provvedere.

E' punito con la sola ammenda da 1000 a 2000 euro (scompare anche qui la sanzione dell'arresto) il datore di lavoro che adotta il DVR in assenza di una Relazione sulla valutazione di tutti i rischi e che non indichi le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici.

Preposti

Importante anche l'articolo dedicato alle sanzioni per la violazione degli obblighi in capo ai preposti (art.19 D.Lgs. n.81/2008).

Per questi è previsto l'arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1200 euro per: non aver vigilato sulla osservanza dei lavoratori degli obblighi di legge, delle disposizioni aziendali, dell'utilizzo dei mezzi di protezione collettivi ed individuali; non aver richiesto l'osservanza delle misure in caso di emergenza e non aver dato istruzioni sull'abbandono del posto di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato; non aver segnalato tempestivamente le deficienze dei mezzi,



attrezzature e DPI.

E' previsto l'arresto fino ad un mese o l'ammenda da 200 a 800 euro se: non si è verificato che accedessero alle zone con rischio grave e specifico solo i lavoratori adeguatamente istruiti; non si sono frequentati gli appositi corsi di formazione.

Progettisti, fabbricanti, installatori

Sono state fortemente incrementate le ammende in capo ai progettisti, ai fabbricanti, agli installatori che già si presentavano come le sanzioni maggiori presenti nel decreto.

Medico competente

Sono stati depenalizzati altresì molti obblighi del medico competente (art.58 D.Lgs. n.81/2008).

Lavoratori

Per ciò che riguarda i lavoratori ricordiamo che è previsto l'arresto fino ad un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro se: non si osservano le disposizioni impartite; non si utilizzano correttamente attrezzature, sostanze, mezzi e DPI; non si segnalano deficienze di mezzi e DPI o altra condizione di pericolo; si rimuovono o modificano i mezzi di protezione e le segnalazioni; non si partecipa a programmi di formazione o non ci si sottopone a controlli sanitari.

LA COMMISSIONE CONSULTIVA

La Commissione Consultiva presso il Ministero del Lavoro (composta da rappresentanti ministeriali, rappresentanti delle Regioni, esperti indicati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori), oltre a validare le buone prassi, a elaborare entro il 31 dicembre 2010 le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle imprese con meno di 10 dipendenti, oltre a indicare i criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, dovrà elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza, dovrà elaborare le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi da interferenze delle lavorazioni o prevedere i casi di esclusione per attività con irrilevante rischio da interferenze, dovrà infine elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress correlato lavoro.

La commissione consultiva elaborerà procedure semplificate per la adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza ex art.30, nelle piccole e medie imprese. Tali procedure saranno recepite con decreto del Ministro del Lavoro.



INAIL

L'Inail, viene ribadito nel Decreto 106, adotterà sempre più una politica di riduzione del tasso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni per le imprese che avranno adottato buone prassi validate dalla Commissione Consultiva permanente per la sicurezza e la salute sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro, nonché dovrà assicurare prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, previo accordo con le Regioni.

Il decreto prevede un fondo da cui attingere per attività di finanziamento di progetti di investimento e per progetti di formazione per le PMI. In questo ambito, oltre all'INAIL, entrano anche le Regioni:

"3-bis. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto delle proprie competenze e con l'utilizzo appropriato di risorse già disponibili, finanziano progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di specifici protocolli di intesa tra le parti sociali, o gli enti bilaterali, e l'INAIL. Ai fini della riduzione del tasso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, ferma restando la verifica dei criteri di cui al comma 1 del predetto articolo 3, si tiene anche conto dell'adozione, da parte delle imprese, delle soluzioni tecnologiche o organizzative di cui al precedente periodo, verificate dall'INAIL."

Per i finanziamenti INAIL cambiano alcuni dettagli:

"l'INAIL finanzia con risorse proprie, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le parti sociali e le associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro."

ECCEZIONI

Nel definire il campo di applicazione del decreto (articolo 3) si stabilisce che per alcune categorie che fanno riferimento per lo più all'ente pubblico e a tutte quelle realtà impegnate in prima linea nella prevenzione e nel controllo inerente la sicurezza in generale e quindi anche la sicurezza sul lavoro, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato individuate con decreti specifici, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs 106/09.

Queste realtà sono:

- Forze armate e di Polizia,
- Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile,

- servizi di protezione civile,
- strutture giudiziarie,
- strutture penitenziarie,
- strutture destinate a finalità istituzionali
- strutture con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica,
- università,
- istituti di istruzione universitaria,
- istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica,
- istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado,
- uffici all'estero
- mezzi di trasporto aerei e marittimi,
- archivi, le biblioteche i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali.

EMISSIONI PER ATTIVITÀ IN DEROGA

Nuova autorizzazione generale alle emissioni in atmosfera per le attività in deroga (ex art.272 Co. 2-3 D.Lgs. 152/2006)

Con le Delibere n.8/8832 "Linee guida alle Province per l'autorizzazione generale di impianti e attività in deroga a ridotto impatto ambientale" e n. 8213/2009 la Regione Lombardia ha definito le nuove procedure relative alla domanda di adesione all'autorizzazione generale e l'elenco aggiornato delle attività in deroga ex art. 272 co. 2 e 3 del D. Lgs. 152/06 con i relativi allegati.

Di conseguenza le province lombarde hanno emanato specifici atti dirigenziali che, acquisendo le indicazioni contenute nelle sopra citate delibere, definiscono la nuova autorizzazione generale alle emissioni in atmosfera per impianti ed attività in deroga, di cui all'art. 272 co. 2-3 D.lgs. 152/2006.

In particolare le Province con il recepimento della Delibera Regionale:

1) rinnovano l'autorizzazione generale relativamente agli impianti ed alle attività "in deroga" individuate ai punti da n. 2 a n. 31 dell'elenco definito dalla Regione ex art. 272 co. 2 e 3 D. Lgs. 152/2006, alle condizioni e con le prescrizioni riportate nei relativi 30 allegati tecnici.

NB: l'attività elencata al punto 1 (pulizia a secco di tessuti e pellami con utilizzo di impianti a ciclo aperto e utilizzo giornaliero massimo complessivo di solventi inferiore a 7,3 ton/anno) non viene autorizzata in via generale ai sensi dell'art. 272 co. 2 ma è soggetta ad autorizzazione in via ordinaria .

2) adottano l'autorizzazione generale relativa agli impianti ed alle attività "in deroga" elencate ai punti 32, 33, 34, 35 e 36 dell'elenco definito dalla Regione ex art. 272 co. 2 e 3 D. Lgs. 152/2006, alle condizioni e con le prescrizioni riportate negli allegati tecnici specifici n. 32, 33, 34, 35 e 36.

Di seguito riportiamo l'elenco relativo alle attività "in deroga" ai sensi dell'art. 272 co. 2 e 3 D. Lgs. 152/2006 così come individuato dall'ente locale Regione e recepito dalle Province e un confronto con i precedenti allegati tecnici "a ridotto inquinamento atmosferico" di cui al DPR 25/07/1991 e alla d.g.r. n. 2663/2000.

Il provvedimento sopra citato è destinato ad avere diretti e rilevanti effetti nei confronti dei seguenti soggetti:

1- i gestori che hanno già presentato domanda di adesione all'autorizzazione generale (dunque già autorizzati) e che intendono continuare l'esercizio

dell'impianto o dell'attività, i quali dovranno entro 60 giorni dall'entrata in vigore (dunque dal 28/09/2009 ed entro il 27/11/2009) presentare nuova domanda di adesione all'autorizzazione generale (eventualmente corredata da un progetto di adeguamento che dovrà avvenire entro 1 anno dalla data di presentazione della domanda) nel caso in cui l'impianto e/o l'attività continui a rientrare nell'elenco delle attività in deroga o domanda di autorizzazione in via ordinaria nel caso contrario;

2- i gestori che intendono installare un nuovo impianto o esercitare una nuova attività in deroga;

3- i gestori che intendono trasferire da un luogo ad un altro l'impianto o un'attività in deroga esistente, già autorizzato/a in via generale;

4- i gestori che a seguito di un aumento della produzione non rientrano più tra le attività ad inquinamento c.d. scarsamente rilevante (art. 272 co. 1) ma rientrano nelle attività soggette all'autorizzazione generale (art. 272 co. 2);

5- i gestori che, in possesso di autorizzazione ordinaria, rientrano per caratteristiche di impianto e attività nelle attività soggette all'autorizzazione generale i quali hanno facoltà, qualora lo vogliano, di passare all'adesione all'autorizzazione in via generale.



TARIFFA

Per le autorizzazioni con procedura semplificata ai sensi dell'art. 272, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 152/2006 la nuova tariffa entrerà in vigore il **28/09/2009**. Fino a tale data resta in vigore il tariffario di cui alla d.G.R. n. 21204 del 24/03/2005.

Dalla data indicata sono previsti i seguenti casi:

- Rinnovo dell'autorizzazione relativa ad un insediamento per uno o più allegati tecnici precedentemente autorizzati con una o più domande di adesione alla precedente autorizzazione generale: tariffa unica pari a € 150.
- Nuovo impianto/attività - trasferimento - passaggio dalla procedura ordinaria alla procedura semplificata - passaggio da attività ad inquinamento

scarsamente rilevante alla procedura semplificata: tariffa unica pari a € 150.

- Comunicazione di modifica: nessuna tariffa.
- Comunicazioni amministrative: nessuna tariffa.

Le aziende che dovessero presentare nuova domanda per attività ex ridotto inquinamento prima del 28/09/09 dovranno utilizzare il precedente modello di autorizzazione ma saranno comunque tenute a presentare rinnovo (senza l'onere del versamento dei 150 €) a partire dal 28/09/09 ed entro il 27/11/09. La nuova autorizzazione generale avrà durata di 15 anni.

Si rimanda al sito della Provincia di Brescia per ulteriori informazioni : www.provincia.brescia.it/ufficioaria



	ELENCO ATTIVITÀ C.D. A RIDOTTO INQUINAMENTO ATMOSFERICO	ELENCO ATTIVITÀ C.D. IN DEROGA SOGGETTE ALL'AUTORIZZAZIONE IN VIA GENERALE
	<i>Fonti: DPR 25/07/1991 e Dgr 2663/2000</i>	<i>Fonti: Dlgs152/2006, art. 272 co. 2, Dgr 8832/2008, Dds 532/2009, Dds 8213/2009</i>
1	Pulizia a secco di tessuti e pellami con utilizzo di impianti a ciclo aperto di solventi non superiore a 20 kg/g	Pulizia a secco di tessuti e pellami con utilizzo di impianti a ciclo aperto e utilizzo giornaliero massimo complessivo di solventi inferiore a 7,3 t/anno (questa attività non viene autorizzata in via generale ex art. 272 comma 2, ma è soggetta a autorizzazione ordinaria ex art. 275)
2	Riparazione e verniciatura di carrozzerie di autoveicoli, mezzi e macchine agricole con utilizzo di impianti a ciclo aperto e utilizzo complessivo di prodotti vernicianti pronti all'uso giornaliero massimo complessivo non superiore a 20 kg/g	Riparazione e verniciatura di carrozzerie di autoveicoli, mezzi e macchine agricole con utilizzo di impianti a ciclo aperto e utilizzo complessivo di prodotti vernicianti pronti all'uso massimo complessivo non superiore alle 7,3 t/anno e contenuto complessivo di solventi inferiore a 0,5 t/anno
3	Tipografia, litografia, serigrafia con utilizzo di prodotti per la stampa (inchiostri vernici e similari) non superiore a 30 kg/g	Tipografia, litografia, serigrafia con utilizzo di prodotti per la stampa (inchiostri vernici e similari) non superiore a 10 t/anno

	ELENCO ATTIVITÀ C.D. A RIDOTTO INQUINAMENTO ATMOSFERICO	ELENCO ATTIVITÀ C.D. IN DEROGA SOGGETTE ALL'AUTORIZZAZIONE IN VIA GENERALE
	<i>Fonti: DPR 25/07/1991 e Dgr 2663/2000</i>	<i>Fonti: Dlgs 152/2006, art. 272 co. 2, Dgr 8832/2008, Dds 532/2009, Dds 8213/2009</i>
4	Produzione di prodotti in vetroresine con utilizzo di resina pronta all'uso non superiore a 200 kg/g	Produzione di prodotti in vetroresine con utilizzo di resina pronta all'uso non superiore a 70 t/anno
5	Produzione di articoli in gomma e prodotti delle materie plastiche con utilizzo di materie prime non superiore a 500 kg/g	Produzione di articoli in gomma e prodotti delle materie plastiche con utilizzo massimo complessivo di materie prime non superiore a 180 t/anno
6	Produzione di mobili, oggetti, imballaggi, prodotti semifiniti, in materiale a base di legno con utilizzo di materie prime non superiore a 2000 kg/g	Produzione di mobili, oggetti, imballaggi, prodotti semifiniti, in materiale a base di legno con utilizzo massimo complessivo di materie prime non superiore a 700 t/anno
7	Verniciatura, laccatura, doratura di mobili e altri oggetti in legno con utilizzo di prodotti vernicianti pronti all'uso non superiore a 50 kg/g	Verniciatura, laccatura, doratura di mobili e altri oggetti in legno con consumo massimo teorico di solvente non superiore a 15 t/anno
8	Verniciatura di oggetti vari in metalli o vetro con utilizzo di prodotti vernicianti pronti all'uso non superiore a 50 kg/g	Verniciatura di oggetti vari in metalli o vetro con utilizzo complessivo di materie prime aventi contenuto di solventi inferiore a 5 t/anno
9	Panificazione, pasticceria e affini con consumo di farina non superiore a 1500 kg/g	Panificazione, pasticceria e affini con consumo di farina non superiore a 550 t/anno
10	Torrefazione di caffè ed altri prodotti tostati con produzione non superiore a 450 kg/g	Torrefazione di caffè ed altri prodotti tostati con produzione non superiore a 160 t/anno
11	Produzione di mastici, pitture, vernici, cere, inchiostri e affini con produzione non superiore a 500 kg/h	Produzione di mastici, pitture, vernici, cere, inchiostri e affini con produzione complessiva non superiore a 1500 t/anno e consumo di solvente inferiore a 100 t/anno
12	Sgrassaggio superficiale di metalli con consumo di solventi non superiore a 10 kg/g	Sgrassaggio superficiale di metalli con consumo complessivo di solventi inferiore a 1 t/anno nel caso di utilizzo di solventi alogenati con frase di rischio R40, 2 t/anno altrimenti
13	Laboratori orafi con fusione di metalli con meno di venticinque addetti	Laboratori orafi con fusione di metalli con meno di venticinque addetti
14	Anodizzazione galvanotecnica, fosfatazione di superfici metalliche con consumo di prodotti chimici non superiore a 10 kg/g	Anodizzazione galvanotecnica, fosfatazione di superfici metalliche con consumo di prodotti chimici non superiore a 3,5 t/anno
15	Utilizzazione di mastici e colle con consumo di sostanze collanti non superiore a 100 kg/g	Utilizzazione di mastici e colle con consumo complessivo di sostanze collanti aventi contenuto di solvente inferiore a 5 t/anno
16	Produzione di sapone e detergenti sintetici prodotti per l'igiene e la profumeria con utilizzo di materie prime non superiori a 200 kg/g	Produzione di sapone e detergenti sintetici prodotti per l'igiene e la profumeria con utilizzo di materie prime non superiore a 70 t/anno
17	Tempra di metalli con consumo di olio non superiore a 10 Kg/g	Tempra di metalli con consumo di olio non superiore a 3,5 t/anno
18	Produzione di oggetti artistici in ceramica, terracotta o vetro in forni in muffola discontinua con utilizzo nel ciclo produttivo di smalti, colori e affini non superiore a 50 kg/g	Produzione di oggetti artistici in ceramica, terracotta o vetro in forni in muffola discontinua con utilizzo nel ciclo produttivo di smalti, colori e affini non superiore a 15 t/anno e utilizzo di solventi inferiori a 5 t/anno

	ELENCO ATTIVITÀ C.D. A RIDOTTO INQUINAMENTO ATMOSFERICO	ELENCO ATTIVITÀ C.D. IN DEROGA SOGGETTE ALL'AUTORIZZAZIONE IN VIA GENERALE
	<i>Fonti: DPR 25/07/1991 e Dgr 2663/2000</i>	<i>Fonti: Dlgs152/2006, art. 272 co. 2, Dgr 8832/2008, Dds 532/2009, Dds 8213/2009</i>
19	Trasformazione e conservazione di frutta, ortaggi, funghi esclusa la surgelazione con produzione non superiore a 1000 kg/g	Trasformazione e conservazione di frutta, ortaggi, funghi con produzione non superiore a 365 t/anno, escluse la surgelazione, la vinificazione, la distillazione
20	Trasformazione e conservazione di carne esclusa la surgelazione con produzione non superiore a 1000 kg/g	Trasformazione e conservazione di carne esclusa la surgelazione con produzione non superiore a 365 t/anno
21	Molitura cereali con produzione non superiore a 1500 kg/g	Molitura cereali con produzione non superiore a 540 t/anno
22	Lavorazione e conservazione di pesce ed altri prodotti alimentari marini esclusa la surgelazione con produzione non superiore a 1000 kg/g	Lavorazione e conservazione, esclusa la surgelazione, di pesce ed altri prodotti alimentari marini con produzione non superiore a 365 t/anno
23	Prodotti in calcestruzzo e gesso con produzione non superiore a 1500 kg/g	Prodotti in calcestruzzo e gesso in quantità non superiore a 540 t/anno
24	Pressofusione con utilizzo di metalli e leghe in quantità non superiore a 100 kg/g	Pressofusione con utilizzo di metalli e leghe in quantità non superiore a 35 t/anno
25	Lavorazioni manifatturiere alimentari con utilizzo di materie prime non superiori a 1000 kg/g	Lavorazioni manifatturiere alimentari con utilizzo di materie prime non superiori a 365 t/anno e utilizzo di solventi in quantità inferiore a 10 t/anno
26	Lavorazioni conciarie con utilizzo di prodotti vernicianti pronti all'uso non superiore a 50 kg/g	Lavorazioni conciarie con utilizzo di materie prime aventi contenuto di solventi inferiore a 10 t/anno
27	Fonderie di metalli con produzione di oggetti metallici non superiore a 100 kg/g	Fonderie di metalli con produzione di oggetti metallici massimo non superiore a 35 t/anno
28	Produzione di ceramiche artistiche esclusa la decoratura con utilizzo di materie prime non superiore a 3000 kg/g	Produzione di ceramiche artistiche esclusa la decoratura con utilizzo di materia prima non superiore a 1000 t/anno
29	Produzione di carta, cartone e similari con utilizzo di materie prime non superiore a 4000 kg/g	Produzione di carta, cartone e similari con utilizzo massimo di materie prime non superiore a 1500 t/anno
30	Saldature di oggetti e superfici metalliche	Saldature di oggetti e superfici metalliche
31	Trasformazioni lattiero casearie con produzione non superiore a 1000 kg/g	Trasformazioni lattiero casearie con produzione non superiore a 365 t/anno
32		Lavorazioni meccaniche in genere e/o pulizia meccanica/ asportazione di materiale effettuata su metalli e/o leghe non metalliche
33		Verniciatura di oggetti vari in plastica e vetroresina con utilizzo complessivo di materie prime aventi contenuto di solventi inferiore a 5 t/anno
34		Operazioni di trattamenti termici su metalli in genere senza utilizzo di olio
35		Trattamento, stoccaggio e movimentazione di materiali inerti polverulenti non pericolosi con capacità massima di trattamento e deposito non superiore a 200 t/giorno
36		Elettroerosione

...il medico competente lo devono nominare tutti?

Chi è? Quando nominarlo?

Quali ruoli e responsabilità ricopre?

Nell'ambito del D. Lgs. n. 81/2008 il medico competente viene richiamato in numerosi articoli, a partire dall'art. 2 comma 1 lettera h) in cui viene definito come quel "medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto".

I requisiti minimi del medico competente sono riconducibili al percorso formativo di specializzazione specialistica o al percorso professionale almeno triennale, nonché alla frequentazione di un programma di educazione continua in medicina e «medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro».

Nel D.Lgs.81/2008 la figura del medico competente rispetto alla precedente normativa viene dettagliatamente definita. In particolare i compiti vengono meglio descritti nelle diverse fasi della collaborazione con l'azienda e vengono introdotte sanzioni, anche penali, qualora non ottemperi ad uno dei doveri della sua figura.

Si parla di fasi perché il Legislatore contempla almeno due diversi momenti di collaborazione tra l'azienda ed il medico competente. Infatti, all'art. 25 si dice che il medico aziendale:

a) "collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di 'promozione della salute', secondo i principi della responsabilità sociale" (art.25 lettera a).



In questa prima fase preliminare e collaborativa, il contributo del medico competente assume nuova rilevanza. Non solo perché, al contrario della precedente normativa, oggi viene interpellato anche in fase preparatoria, ma anche e soprattutto perché viene assegnato al medico competente il ruolo di consulente medico dell'impresa; a prescindere dall'obbligo o meno di sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria. E' il momento in cui l'azienda opera la valutazione dei rischi generati dal proprio processo produttivo. E' il momento in cui di concerto con i principali responsabili della sicurezza aziendale vengono riconosciute criticità, pianificati interventi di prevenzione dei rischi e introdotte le misure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Nella fase successiva, illustrata dal comma b) al comma m) dell'art. 25 del D.Lgs. 81/2008 vengono precisate le incombenze correlate alla stessa sorveglianza sanitaria in capo al medico competente:

b) "programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in



considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;"

c) "istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;

g) "fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;"

h) "informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;"

i) "comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;"

l) "visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi. La indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore

di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;"

m) "partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;"

In fase di cessazione del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori il medico competente:

d) "consegna al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto".

Nonostante dall'articolo 18 comma 1 lettera a) del Testo Unico possa sembrare che datore di lavoro e i dirigenti debbano nominare il medico competente per la sola effettuazione della sorveglianza sanitaria, dalla lettura approfondita degli articoli 25 e 18 del D. Lgs. n. 81/2008 discende senza ombra di dubbio che il primo intervento che il medico competente è chiamato ad operare presso qualsiasi azienda è quello della collaborazione, quale consulente medico, nella valutazione dei rischi e nella gestione della sicurezza sul lavoro e che solo successivamente può essere nominato per la effettuazione della eventuale sorveglianza sanitaria.

Sembra quindi chiaro che il datore di lavoro congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, è tenuto ad incaricare un medico competente il quale, previa visita preventiva in azienda per rendersi conto della organizzazione della stessa e delle problematiche legate ai luoghi di lavoro, parteciperà alla valutazione dei rischi, per quanto di propria competenza, e suggerirà al datore di lavoro le misure da attuare in azienda per tutelare la salute e la integrità psico-fisica dei lavoratori, e collaborerà nella redazione del documento di valutazione dei rischi.

In definitiva, la principale innovazione introdotta dal D.Lgs. 81/2008 inerente la figura del medico competente è proprio la sua individuazione prima della valutazione dei rischi e prima della individuazione dell'obbligo della sorveglianza sanitaria.

Nel caso in cui dalla valutazione dei rischi emergesse che non sia necessario attivare la sorveglianza sanitaria, la collaborazione del medico potrà terminare senza che venga attribuito l'incarico per l'effettuazione delle visite mediche.

H1 N1: colpito e affondato

Influenza A e mondo del lavoro

Indicazioni pratiche e operative per le aziende

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha emanato le prime raccomandazioni generali per la riduzione del rischio espositivo in corso di pandemia influenzale nei luoghi di lavoro .

Le raccomandazioni riguardano la diffusione dell'ormai noto virus AH1N1v, virus influenzale del tipo A che ha cominciato a circolare nella primavera del 2009, diffondendosi in maniera rapidissima dagli originali focolai di infezione del Messico e degli Stati Uniti d'America alla maggior parte dei paesi del mondo, determinando una vera e propria pandemia influenzale.

Il tasso di letalità della nuova influenza AH1N1v nei paesi dell'Unione Europea e dell'EFTA attualmente è dello 0,21 %, mentre a livello globale è dello 0,98% (Dati OMS ed ECDC, agosto 2009).

SINTOMI

I sintomi dell'influenza comprendono generalmente febbre, accompagnata almeno da tosse e mal di gola. Altri sintomi possono manifestarsi quali mal di testa, debolezza, malessere generale, raffreddore e costipazione, dolori muscolari e articolari, brividi, vomito e diarrea.

Come l'influenza stagionale, anche la nuova influenza da virus AH1N1v può presentarsi con forme di gravità variabile, da molto lievi a gravi. Nelle forme gravi possono insorgere complicazioni come polmoniti ed insufficienza respiratoria; possono verificarsi casi mortali, come del resto accade anche in caso di infezione da virus influenzali stagionali.

TRASMISSIONE

I virus dell'influenza (incluso il nuovo virus influenzale AH1N1v) possono in linea teorica persistere sulle superfici non porose per 24-48 ore; tuttavia, già dopo poche ore l'infettività delle particelle virali si riduce in maniera significativa per effetto della esposizione all'ambiente esterno ed agli agenti atmosferici.

Allo stato delle conoscenze attuali, è possibile affermare che il virus della nuova influenza AH1N1v si diffonde, dalle persone malate, nello stesso modo

dei virus dell'influenza stagionale, ovvero:

- per via diretta: attraverso le goccioline di secrezioni respiratorie e di saliva emesse con la tosse, lo starnuto

- per via indiretta: attraverso le mani, che vengono in contatto con oggetti e superfici contaminate da secrezioni di persone infette (maniglie, corrimani, piani di tavoli e banchi di lavoro, rubinetti, attrezzature sportive, etc) e poi portando le mani non lavate agli occhi, al naso o alla bocca.

Le persone con influenza sono già contagiose durante le ultimissime fasi del periodo di incubazione, nelle ore che precedono la manifestazione dei sintomi. Una persona adulta può trasmettere in modo efficiente il virus da un giorno prima dell'inizio dei sintomi fino a sette giorni dall'inizio di questi.

I bambini, soprattutto quelli più piccoli, possono invece rimanere contagiosi più a lungo.

COSA FARE IN AZIENDA?

Il rischio di trasmissione dell'influenza nei luoghi di lavoro è in gran parte condizionato dalla condivisione di spazi in ambienti confinati e da attività che esponano a contatto con il pubblico.

In ogni caso, in qualsiasi luogo di lavoro è fondamentale il rispetto di elementari norme igieniche, igiene delle



mani e l'adozione di comportamenti di buona educazione igienica per limitare le occasioni di contagio attraverso starnuti o colpi di tosse.

Le mani vanno lavate frequentemente (ed ogni volta che sia necessario, in particolare dopo avere usato i servizi igienici e prima dei pasti) con acqua e sapone o con soluzioni detergenti a base di alcol (concentrazione 60-90%).

Lavabi e detergenti a base di alcol debbono essere sempre disponibili e facilmente accessibili.

Lavaggio con acqua e sapone

- Usare acqua calda.
- Strofinare le mani insaponate per 15-20 secondi

Detersione con detergenti a base di alcol

- Non aggiungere acqua
- Strofinare il prodotto sulle mani fino che queste non ritornano asciutte

Tutte le persone debbono anche adottare comportamenti di buona educazione igienica, coprendo la bocca ed il naso con un fazzoletto di carta quando si tossisce o starnutisce, e smaltendo immediatamente il fazzoletto usato nella spazzatura.



AZIONI DEL DATORE DI LAVORO E DIRIGENTI

I datori di lavoro sono quindi chiamati ad intervenire soprattutto tramite una corretta informazione, in forma e linguaggio facilmente comprensibili da parte di tutti, in merito alla prevenzione delle infezioni sul luogo di lavoro, alle pratiche appropriate per il lavaggio delle mani e ai comportamenti igienici di buona educazione da adottare .

Il datore di lavoro dovrà inoltre provvedere che sul posto di lavoro sia sempre assicurata la disponibilità a sufficienza, di detergenti liquidi a base di alcol (minimo 60%), e ove necessario nelle aree comuni quali sale di attesa, aree break, posti di ristoro, bar e mense aziendali, corridoi, servizi igienici, spogliato la disponibilità di salviettine monouso umidificate per poter effettuare con frequenza la pulizia delle mani, anche in assenza di acqua e sapone.

È inoltre richiesto che in azienda siano disponibili fazzolettini di carta e salviette monouso per contribuire a tenere sempre pulite le postazioni di lavoro (ripiano della scrivania, tastiera del computer, telefono) e idonei recipienti per il loro smaltimento.

Nei luoghi di lavoro inoltre dovrà essere garantita la pulizia con la necessaria regolarità (almeno una volta al giorno) e tutte le volte che le superfici dure che più comunemente possono essere toccate da più persone (quali ripiani di scrivanie e tavoli , computer e relativi accessori , maniglie, telefoni, lavandini e rubinetti ecc.) appaiano visibilmente sporche, prima e dopo i pasti in ambienti destinati alla refezione (i virus influenzali possono sopravvivere sulle superfici ambientali, e rimanere infettanti per le persone, per 2-8 ore).

In luoghi nei quali si evidenzino rischi legati a particolare affollamento o esposizione, deve essere predisposto un adeguato numero di mascherine respiratorie, fornendo le opportune indicazioni per il loro utilizzo da parte dei soggetti con sintomi di influenza, o anche da parte degli addetti al primo soccorso o di altre persone che potrebbero occasionalmente dover assistere temporaneamente il dipendente con sintomi di sospetta influenza.

Il datore di lavoro deve inoltre provvedere affinché i lavoratori che presentino sintomi influenzali lascino prontamente i luoghi di lavoro e non siano riammessi al lavoro se non dopo 24 ore dalla cessazione dei sintomi in assenza di terapia sintomatica ed antipiretica (in quanto fonte di rischio biologico per gli altri lavoratori e per gli utenti, oltre che in ragione della sussistenza di una condizione di temporanea inidoneità alla prestazione lavorativa da parte della persona affetta).

I DATORI DI LAVORO DOVRANNO IN PARTICOLARE:

- provvedere all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi in relazione al rischio espositivo ad agenti biologici in collaborazione con il medico competente prevedendo protocolli per la gestione di dipendenti con sintomi di influenza manifestati sul posto di lavoro;
- verificare che vi sia corretta informazione per l'uso di mascherine (in ambiti lavorativi non sanitari);
- identificare in collaborazione con il medico competente i dipendenti essenziali al ciclo produttivo da sottoporre a vaccinazione, per garantire il mantenimento delle attività di servizi pubblici di primario interesse o in altre attività socialmente utili;
- verificare i siti del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e del Ministero degli Affari Esteri per informazioni su specifiche situazioni di rischio in paesi esteri che potrebbero essere mete di trasferte all'estero di dipendenti
- come misura organizzativa, se attuabile, pianificare la possibilità di fruire di assenze che non disincentivino i lavoratori a rimanere a casa per prendersi cura in caso di necessità di assistenza di propri familiari ammalati o di figli minorenni in caso di interruzione di attività didattiche per focolai epidemici.

AZIONI DEI LAVORATORI

Quanto invece ai dipendenti il ministero indica alcune azioni specifiche che devono essere attuate direttamente dai lavoratori:

- ridurre i rischi di esposizione all'infezione riducendo anche nella vita privata la frequentazione di luoghi affollati e limitando i contatti fisici (stringere le mani, abbracciare, baciare);
- evitare per quanto possibile contatti ravvicinati con le persone malate o che potrebbero esserlo (cercando di tenere una distanza non inferiore a circa un metro e mezzo);
- rimanere a casa in caso di presenza di sintomi di influenza (febbre, mal di gola, tosse, malessere generale e/o gli altri sintomi sopra descritti) sin dall'inizio dei sintomi e fino alle 24 ore successive alla completa risoluzione di questi (senza uso di antipiretici);
- i dipendenti che condividono l'abitazione con un familiare/convivente ammalato di influenza, dovranno avere l'accortezza di tenere sotto controllo quotidianamente il proprio stato di salute e rimanere a casa ai primi sintomi di influenza presentati.



In caso di presentazione dei primi sintomi sul posto di lavoro, occorrerà:

- indossare una mascherina protettiva (mascherina chirurgica) se resa disponibile dal datore di lavoro e tollerata, in caso contrario utilizzare comunque un fazzoletto di carta per coprire naso e bocca durante tosse o starnuto, sino all'allontanamento dal posto di lavoro;
- avvertire immediatamente il diretto superiore o il datore di lavoro per essere autorizzati a rientrare a casa il prima possibile.

GESTIONE POST-ESPOSIZIONE DI DIPENDENTI IN AMBIENTE DI LAVORO

Ove si verifichi più di un caso confermato, probabile o sospetto di influenza nel periodo di contagiosità occorrerà informare i dipendenti circa la loro possibile esposizione al contagio sul luogo di lavoro, nel rispetto della riservatezza dei dati sensibili e invitare i dipendenti risultati esposti a tenere sotto controllo il proprio stato di salute per rilevare la prima comparsa di sintomi sospetti.

CONCLUSIONI e INFORMAZIONI

In generale è necessario consultare il proprio medico di famiglia in caso di situazioni che potrebbero costituire un maggior rischio di forme gravi e complicate di influenza quali ad esempio: stato di gravidanza, malattie croniche del metabolismo, malattie cardiovascolari, asma, enfisema, etc.

Per maggiori informazioni sulle condizioni che costituiscono maggior rischio di forme gravi complicate di influenza potrà utilmente essere consultata Circolare n. DGPREV.V/33541 del 23 luglio 2009: Prevenzione e Controllo dell'Influenza, raccomandazioni per la stagione 2009-2010, all'indirizzo: http://www.normativasanitaria.it/normsan-pdf/0000/29731_1.pdf.

Per altre informazioni vedere anche il Focus Influenza AH1N1 sul sito del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali.

Rumore e vibrazioni: novità

Le novità in materia di rumore

Le novità in materia di vibrazioni

INTEGRAZIONE E CORREZIONE DELLA NORMA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI DALL'ESPOSIZIONE AL RUMORE

Il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, corregge il "Testo Unico" sulla sicurezza: innalzata la soglia per l'obbligo di programmazione delle misure di riduzione dell'esposizione dei lavoratori.

L'articolo 182 del D.Lgs. 81/2009 stabilisce che i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche di origine artificiale, microclima e atmosfere iperbariche) debbano essere eliminati alla fonte o ridotti al minimo, tenuto conto del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare il rischio alla fonte. La riduzione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici si basa sui principi generali di prevenzione.

Per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro il datore di lavoro deve adottare provvedimenti di prevenzione fin dalla progettazione dei posti e dei luoghi di lavoro, attraverso la scelta delle attrezzature, dei procedimenti e dei metodi di lavoro allo scopo di ridurre in via prioritaria i rischi alla fonte, conseguendo, nei fatti, una diminuzione del livello di esposizione dei lavoratori (LEX).



Le misure di prevenzione e protezione previste dalla norma, di seguito riportate, non sono state modificate dal decreto integrativo e correttivo.

Articolo 192, comma 1

Il datore di lavoro elimina i rischi alla fonte o li riduce al minimo mediante le seguenti misure:

- adozione di altri metodi di lavoro che implicano una minore esposizione al rumore;
- scelta di attrezzature di lavoro adeguate, tenuto conto del lavoro da svolgere, che emettano il minor rumore possibile, inclusa l'eventualità di rendere disponibili ai lavoratori attrezzature di lavoro conformi ai requisiti previsti dal decreto (Titolo III), il cui obiettivo o effetto è di limitare l'esposizione al rumore;
- progettazione della struttura dei luoghi e dei posti di lavoro;
- adeguata informazione e formazione sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro in modo da ridurre al minimo l'esposizione al rumore;
- adozione di misure tecniche per il contenimento: 1) del rumore trasmesso per via aerea, quali schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti; 2) del rumore trasmesso per via strutturale, quali sistemi di smorzamento o di isolamento;
- opportuni programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul posto di lavoro;
- riduzione del rumore mediante una migliore organizzazione del lavoro attraverso la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione e l'adozione di orari di lavoro appropriati, con sufficienti periodi di riposo.

Ciò che è cambiata è la parte relativa alla programmazione delle misure di riduzione dell'esposizione dei lavoratori. Con la correzione apportata dal D.Lgs. 106/2009, l'obbligo per il datore di lavoro di elaborare ed applicare un programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore scatta al superamento dei valori superiori di azione, pari a 85 dB(A) di LEX e 137 dB(A) di ppeak,, mentre precedentemente tale obbligo era previsto al superamento dei valori inferiori di azione, pari a 80 dB(A) di LEX e 135 dB(A) di ppeak, (articolo 192, comma 2).

Poche altre variazioni sono state apportate al Capo II del Titolo VIII Protezione dei lavoratori contro i rischi di

esposizione al rumore durante il lavoro. Segnaliamo la "migrazione" della previsione riguardante l'opportunità di stimare in fase preventiva l'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti, dall'articolo 103 - che nel testo del 2008 era incluso nelle misure di cui al Capo I del Titolo IV Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili - al comma 5-bis dell'articolo 190, che definisce, come detto, la materia specifica della valutazione del rischio rumore. Un'altra modifica riguarda le caratteristiche dei dispositivi di protezione auricolare. Nel decreto integrato e corretto non viene più indicato come requisito essenziale che l'attenuazione acustica fornita del DPI-u garantisca, per l'utilizzatore, un livello di rischio uguale od inferiore ai livelli inferiori di azione (80 dB(A)). L'articolo 193, comma 2, fatto salvo il richiamo sulla necessità di utilizzarli correttamente, precisa che i dispositivi auricolari individuali di protezione dell'udito per essere adeguati devono rispettare le prestazioni richieste dalle normative tecniche.

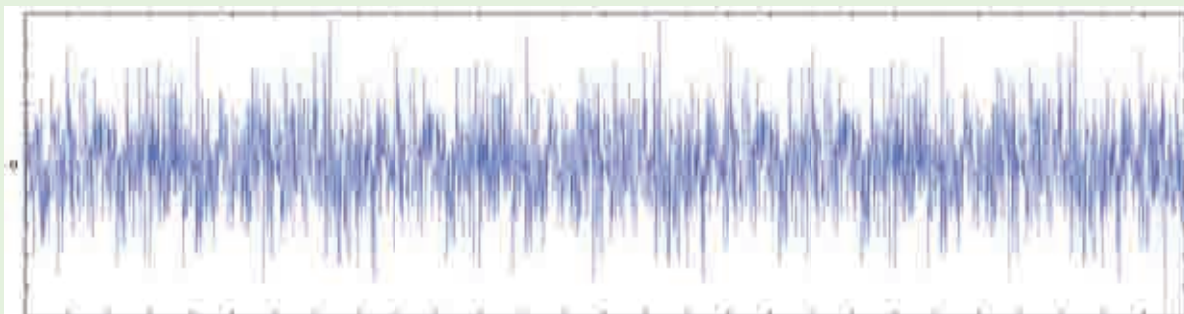
CORREZIONE DELLA NORMA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI

Il D.Lgs. 81/2008, articolo 202, stabilisce che l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio e al corpo intero deve essere valutata o misurata in base alle disposizioni contenute nell'Allegato XXXV. Il decreto correttivo ha modificato il suddetto allegato, escludendo le parti riguardanti la possibilità di valutare il livello di esposizione sulla base di una stima fondata sui livelli di emissione delle attrezzature di lavoro forniti dai fabbricanti e sull'osservazione delle specifiche pratiche di lavoro. Tali indicazioni erano in parziale contraddizione con quanto prescritto dall'articolo 202, rimasto inalterato, di seguito riportato.



Articolo 202, comma 2

Il livello di esposizione alle vibrazioni meccaniche può essere valutato mediante l'osservazione delle condizioni di lavoro specifiche e il riferimento ad appropriate informazioni sulla probabile entità delle vibrazioni per le attrezzature o i tipi di attrezzature nelle particolari condizioni di uso reperibili presso banche dati dell'ISPESL o delle regioni o, in loro assenza, dalle informazioni fornite in materia dal costruttore delle attrezzature. Questa operazione va distinta dalla misurazione, che richiede l'impiego di attrezzature specifiche e di una metodologia appropriata e che resta comunque il metodo di riferimento.



Educare alla sicurezza quando il rischio è scelto

Il D.Lgs. 81/2008, il D.Lgs. 106/2009 e il mondo del volontariato

Il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha introdotto una importante novità: anche i volontari e le organizzazioni di volontariato hanno diritti e doveri in riferimento alla sicurezza. La figura del volontario, infatti, è inserita negli articoli 2, 3 e 4 del decreto.

Nel D.Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009, contenente le disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 81/2009 il volontario è equiparato al lavoratore autonomo, con gli stessi diritti e doveri sulla salute e sicurezza.

La specificità delle organizzazioni di volontariato rende complessa la previsione delle modalità con cui attuare le norme sulla sicurezza. Infatti, tra i fattori che possono incidere su una più bassa percezione del rischio c'è la volontarietà dell'esposizione ad esso e la spontaneità è stata individuata, da una ricerca di Cnaan, Handy e Wadsworth, come uno dei quattro fattori caratterizzanti il volontariato: la decisione di impegnarsi deriva da una libera scelta¹.

Per questo motivo i volontari, i quali, per loro natura scelgono spontaneamente di operare in situazioni rischiose, possono non percepire il grado corretto di pericolosità di una situazione. Per loro la riduzione della percezione del rischio spesso è adattiva per poter continuare ad operare in contesti rischiosi. Le attività in cui i volontari prestano il loro tempo sono tutte rischiose, pur con gradi diversi. Molte volte è proprio questa sensazione di rischio a rendere ancora più positiva l'esperienza del volontariato. Ma c'è bisogno, anche in queste condizioni di rischio scelto, di esserne consapevoli, proprio perché solo in questo modo si è in grado di esercitare un controllo sulla situazione.

Ci sono però alcune caratteristiche dell'agire volontario che possono facilitare gli interventi formativi. Infatti, oltre che dalla spontaneità, il volontario è caratterizzato, secondo Cnaan e collaboratori, dall'organizzazione e dalla solidarietà. L'organizzazione implica che il volontario operi in un contesto formalizzato e questa

caratteristica rende possibile l'adeguarsi agli obblighi di legge. La solidarietà orienta l'azione volontaria: "il volontariato nasce dove si predilige la logica della cooperazione e della non competizione, dei legami deboli, primari e non di quelli esclusivi e burocratici, della relazione e non dell'individualismo"². Questa caratteristica è fondamentale se consideriamo la dimensione relazionale come elemento facilitatore per l'apprendimento, il quale è fortemente legato alla partecipazione. In un contesto, quindi, in cui i volontari sperimentano l'appartenenza ad una comunità, ad un gruppo, sarà più facile l'accesso alle informazioni ed il mettere in circolo le conoscenze, fattori indispensabili per implementare una cultura della sicurezza. Inoltre, nell'attività di formazione, si potrà contare su un clima collaborativo e partecipativo, essenziale se le attività non sono solo trasferimento di nozioni ma reali occasioni per confrontarsi sulle esperienze quotidiane di rischio e per prefigurare nuove strategie di gestione e prevenzione.

Il volontario, inoltre, è orientato all'azione, al fare, ma il volontariato è anche "un luogo fondamentale per l'attribuzione di senso e per l'apprendimento del senso del fare"³. Le persone impegnate in volontariato sono più predisposte, rispetto alle altre, a ricercare il significato dell'agire. Questa caratteristica facilita il processo di riflessività; essere troppo impegnati nel "fare" fa correre il rischio di cadere nell'abitudine. Perché il fare diventi esperienza il pensiero ne deve rilevare il significato e comunicarlo. Risulta allora necessario operare un processo di intenzionale riflessione sul vissuto esperienziale per attribuire ad esso senso e significato. La formazione alla sicurezza può diventare "un'area di sosta", un'occasione per il volontario di fermarsi a riflettere sui propri comportamenti ed atteggiamenti sicuri e insicuri.

¹ E. Marta, M. Pozzi, *psicologia del volontariato*, Carocci, Roma, 2007

² *Ibid*, p.12

³ *Ibid*, p.34

Autotrasporto: scheda di trasporto e formulario rifiuti

Le regole per il trasporto dei rifiuti

Il Dlgs n. 214 del 22 dicembre 2008, ha modificato il Dlgs 21 novembre 2005, n. 286, inserendo l'articolo 7-bis, che introduce l'obbligo di compilazione della "scheda di trasporto", un documento teoricamente capace di assicurare la tracciabilità di tutti i soggetti coinvolti nella filiera del trasporto merci conto terzi, essendo esclusi dall'applicazione della norma i trasporti in conto proprio.

Il Dm 30 giugno 2009 ha dato infatti attuazione alle seguenti disposizioni:

- stabilire il contenuto preciso della scheda da adottare da parte di tutti coloro i quali svolgono attività di trasporto in conto terzi;
- disciplinare alcuni casi particolari ovvero:
 - all'articolo 2 l'impossibilità di indicare il proprietario della merce,
 - all'articolo 3 l'enunciazione dei documenti da ritenersi equipollenti alla scheda di trasporto,
 - all'articolo 4 l'indicazione delle esplicite esenzioni all'adozione della scheda.

Tale obbligo ha generato alcune difficoltà carattere interpretativo soprattutto nel campo del trasporto rifiuti, settore regolato dal Dlgs 152/2006 e successivi decreti ministeriali.

In particolare, i punti critici appaiono essere i seguenti:

- l'applicabilità del citato Dm 30 giugno 2009 al settore del trasporto rifiuti;
- la valutazione in ordine a quali possano essere i documenti sostitutivi della nuova scheda di trasporto nel settore dei rifiuti, soprattutto per quanto concerne il trasporto dei rifiuti solidi urbani (Rsu) ad opera del gestore del servizio pubblico.

Dalla norma si evincerebbe che il formulario rifiuti, rientrando tra la documentazione obbligatoria che accompagna la merce, sia considerato alla stregua dei equipollenti enunciati specificatamente dall'art. 3 medesimo.

Tuttavia, la circolare interministeriale (Ministero dell'Interno e Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti) del 17 luglio 2009 ha disposto che i

documenti equipollenti debbano contenere tutti i dati e le indicazioni riportate nel modello di scheda di trasporto approvata.

Fermo restando le differenti conclusioni normative cui conducono da un lato il D.M. e dall'altro le circolari interministeriali che potrebbero dar corso a numerosi contenziosi amministrativi e tenuto conto che le circolari medesime sono indirizzi e criteri direttivi che gli agenti accertatori non possono non applicare, si giudica cautelativo che, ad oggi, le aziende esercenti in tale ambito integrino il formulario rifiuti con le informazioni e i dati contenuti nella scheda con gli elementi mancanti o riportino nella SDT gli stessi, soprattutto al fine di evitare le sanzioni previste dall'art. 7 bis, commi 4 e 5, del d.lgs. 286/05 (sanzioni pecuniarie e fermo amministrativo del veicolo).

Infatti, anche se ad una prima lettura la scheda ed il formulario appaiono simili nella richiesta di informazioni, sussistono delle differenze tra i due documenti. Pertanto, è consigliabile aggiungere nel formulario di trasporto rifiuti i seguenti dati:

- P.IVA del produttore/detentore (proprietario), se differente dal codice fiscale;
- P.IVA del trasportatore (vettore), se differente dal codice fiscale;
- numero d'iscrizione all'Albo Autotrasportatori merci in conto terzi (che è differente dal numero di autorizzazione o iscrizione all'Albo nazionale gestori ambientali).

Sarebbe opportuno, infine, indicare nello spazio dedicato alle "Annotazioni" quale delle figure riportate nel formulario rappresenta il committente e quale il caricatore, come definite dall'art. 2, comma 1, lett. c) e d) del D.lgs. 286/05; a tale scopo, si rammenta che:

- committente è l'impresa o la persona giuridica pubblica che stipula o nel nome della quale è stipulato il contratto di trasporto con il vettore;
- caricatore è l'impresa o la persona giuridica pubblica che consegna la merce al vettore, curando la sistemazione delle merci sul veicolo adibito all'esecuzione del trasporto.

ACETILENE

Un gas molto utilizzato, un gas comunque pericoloso



L'acetilene è un gas che oggi troviamo impiegato in diverse realtà produttive italiane e che nell'industria trova diverse applicazioni pratiche, soprattutto in saldatura ed in brasatura, sia in bombole sia prodotto in loco da gasogeni, anche se la saldatura elettrica da circa 50 anni sta progressivamente soppiantando l'uso della saldatura a cannello.

L'acetilene è inoltre utilizzato in agricoltura, per far maturare più velocemente tutte le varietà di mela, e nei dispositivi di illuminazione utilizzati dagli speleologi dove viene prodotto in situ a partire dal carburo di calcio facendolo reagire con l'acqua.

Circa il 20% della produzione annua di acetilene è usato per saldatura e taglio dei metalli (ossiacetilene), sfruttando il fatto che la sua combustione con l'ossigeno produce una fiamma la cui temperatura arriva a circa 3300 °C.

L'acetilene può anche essere molto pericoloso se non viene utilizzato in modo corretto e conforme alle norme di sicurezza dettate dai vigenti regolamenti di legge e dalle regole di buona tecnica.

INFORMAZIONI CHIMICO - FISICHE

Un gas è definito "leggero" se ha peso specifico relativo all'aria < 0,8 e "pesante" se ha peso specifico relativo all'aria > 1,2.

L'acetilene ha peso specifico relativo all'aria pari a 0,9 (non è né leggero né pesante) quindi può stratificare tanto verso il basso quanto verso l'alto.

A titolo di esempio si riportano i valori peso specifico di alcuni gas comuni rispetto all'aria il cui peso è posto =1:

acetilene	0,90	stratifica verso il basso-alto
alcool metilico	1,11	stratifica verso il basso
benzina	>2,50	stratifica verso il basso
butano	2,05	stratifica verso il basso
idrogeno	0,07	stratifica verso l'alto
metano	0,55	stratifica verso l'alto
propano (gpl)	1,56	stratifica verso il basso

Allo stato gassoso l'acetilene è stabile a pressione atmosferica, ma portato a pressione superiore a 1,5 kg/cm² diventa esplosivo.

INFIAMMABILITÀ

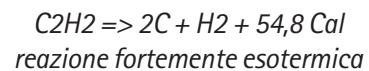
L'acetilene è particolarmente infiammabile a causa del campo di infiammabilità assai esteso e del basso valore della temperatura di accensione (circa 20°C).

Il campo di infiammabilità (a p atmosferica) inferiore dell'acetilene con l'ossigeno è del 2%, mentre il limite superiore è del 80% (cioè l'acetilene brucia a pressione atmosferica in ossigeno in concentrazioni che vanno dal 2 al 80% in volume), questi valori tendono ad allargarsi aumentando la pressione.

PERICOLO DI ESPLOSIONE

L'acetilene, a contatto con l'aria o con l'ossigeno, può formare una miscela esplosiva, che, se innescata da una scintilla o da una carica elettrostatica, potrebbe causare un'esplosione.

Infatti:



PERICOLO DI DECOMPOSIZIONE:

Ogni molecola di acetilene (formula chimica C₂H₂) è tenuta unita da un triplo legame tra i due atomi di carbonio; tale legame è per sua natura instabile a causa delle notevoli tensioni interne che oppongono resistenza alle forze che tengono uniti i due atomi di carbonio, per tale motivo il triplo legame può spezzarsi per effetto del calore o di urti.

Se ciò si verifica, le molecole dell'acetilene si decompongono nei loro componenti: carbonio (fuliggine) e idrogeno.

Se la bombola è sottoposta a calore o urti, dato l'elevato grado di instabilità dell'acetilene, il triplo legame carbonio-carbonio potrebbe rompersi originando:

- un rapido, incontrollato e violento sviluppo di calore (aumento di temperatura), che favorisce ancora di più la decomposizione portando ad un processo a catena che si estende alle molecole non ancora coinvolte;
- un forte aumento di pressione che può portare fino all'esplosione del recipiente che contiene l'acetilene, con possibili effetti distruttivi.

L'acetilene può essere compresso ma deve essere stabilizzato mediante soluzione sotto pressione in un solvente, fissato da una materia porosa contenuta in bombole, a pressione non superiore a 1,5 kg/ cm² alla temperatura di riferimento di a 1,5°C; per ridurre al minimo il pericolo di decomposizione, le bombole per acetilene sono riempite con una massa porosa, nei cui pori viene distribuito anche del solvente.

Il solvente utilizzato nelle bombole singole è l'acetone; nei pacchi bombole è invece la DMF (dimetilformammide, sostanza tossica la cui volatilità è inferiore rispetto a quella dell'acetone).

Il sistema solvente/acetilene si può considerare un sistema sicuro solo quando il rapporto tra il solvente e l'acetilene è superiore ad un certo valore.

Perciò prima di procedere al riempimento delle bombole vuote è indispensabile disporre di mezzi adeguati per verificare il quantitativo di solvente contenuto, ed eventualmente integrarlo.

Per questo motivo si fa divieto assoluto agli utenti di travasare l'acetilene da una bombola all'altra.

Le bombole di acetilene devono rimanere riparate da fonti di calore e da irraggiamento solare in quanto l'alta temperatura può innescare la reazione di decomposizione acetilenica anche all'interno della bombola.

Anche l'effetto diretto di una fiamma può, a maggior ragione, essere pericoloso.

A temperatura e pressione standard, è un gas incolore ed estremamente infiammabile.

REAZIONI CON SOSTANZE CHIMICHE

L'acetilene reagisce violentemente a contatto con diverse sostanze, in particolare con:

- gli alogeni (fluoro, cloro, bromo, iodio) ed i composti alogenati, dando origine ad esplosioni;
- rame, argento e mercurio formando acetiluri (questi metalli prendono il posto dell'idrogeno dell'acetilene), suscettibili di decomporsi violentemente;
- ossigeno, dando origine ad esplosioni (Attenzione ai ritorni di fiamma! Regolare e controllare le valvole).

Per questi motivi l'acetilene è conservato disciolto in acetone privo di impurezze, in particolare di acqua, che abbassa notevolmente la solubilità dell'acetilene nell'acetone.

EFFETTI FISIOLGICI

Non respirare l'acetilene concentrato.

L'acetilene non è di per sé classificato come una sostanza velenosa: non si deve respirare acetilene concentrato,

poiché ha effetto narcotizzante (un tempo l'acetilene puro – il cosiddetto narcilene – veniva usato in medicina come narcotico).

Naturalmente l'acetilene ha anche un effetto asfissiante sull'uomo, se la sua concentrazione in aria è tale da far scendere il tenore di ossigeno sotto il 18%.

TRASPORTO DI BOMBOLE CON FURGONI

Anche se non viene superato il quantitativo che fa scattare l'obbligo di ADR (< 333 l), si devono rispettare alcuni obblighi:

- cabina separata dal vano retrostante;
- presenza in cabina di un estintore a polvere;
- presenza, nel vano, di aperture per sfogare eventuali rilasci di gas (meglio praticare le aperture tanto in basso quanto in alto);
- divieto di fumare;
- bombole erette e legate con catenelle;
- assenza di sorgenti di innesco nel vano;
- applicare sul retro del mezzo il cartello

DPI

- Protezione degli occhi: occhiali di protezione per saldatura a norma UNI EN 175.
- Protezione delle vie respiratorie: respiratore per polvere con filtro FFP1/P1 a norma UNI EN 149.
- Protezione delle mani: guanti resistenti all'abrasione, al taglio da lama e allo strappo e che consentano buona manualità (guanti per rischi meccanici a norma EN388).
- Protezione del corpo: indumenti protettivi (grembiule in cuoio), scarpe di sicurezza a norma UNI ISO 20345.

CUSTODIA ED IMPIEGO PER EVITARE SITUAZIONI PERICOLOSE

- Utilizzare solo cannelli di saldatura a norme di legge, muniti di:
 - un dispositivo che impedisca il ritorno di fiamma e l'ingresso di ossigeno o aria nella tubazione dell'acetilene;
 - un dispositivo che impedisca l'ingresso dell'acetilene nella tubazione dell'ossigeno in caso di basse pressioni di quest'ultimo.
- Controllare la tenuta degli impianti di distribuzione dell'acetilene ed eliminare immediatamente ogni eventuale perdita che venisse rilevata. Ciò evita che nell'ambiente di lavoro siano presenti alte concentrazioni di acetilene.

- Evacuare l'aria presente nella manichetta di adduzione acetilene prima di accendere un cannello di saldatura, facendo fluire nel cannello l'acetilene stesso per qualche secondo. Questa operazione va effettuata sempre, per evitare che nella manichetta si formi la miscela acetilene/aria.
- Proteggere le manichette di adduzione da eventuali danneggiamenti e, in caso di dubbio, sostituirle.
- Proteggere le bombole di acetilene dal calore (irraggiamento solare) in quanto l'alta temperatura può innescare la reazione di decomposizione acetilenica anche all'interno della bombola;
- Non travasare l'acetilene.
- Intorno alle bombole singole, nel raggio di 1 m, non effettuare saldature e non attivare qualsiasi altra fonte di calore. (pacchi da 6 bombole di acetilene: distanza minima 3 m; pacchi con più di 6 bombole: distanza minima 5 m).
- Evitare in ogni caso di stoccare o conservare pacchi con 6 o più bombole di acetilene in ambienti in cui si effettuano operazioni di saldatura.
- Se nelle immediate vicinanze delle bombole di acetilene si dovesse sviluppare un incendio, le bombole devono essere allontanate oppure, se ciò non è possibile, abbondantemente raffreddate, bagnandole con acqua da posizioni protette.
- Non appendere i cannelli di saldatura e le relative manichette alle bombole di acetilene.
- Mantenere ed utilizzare bombole di acetilene in posizione verticale.
- Non lasciare mai il cannello acceso nelle vicinanze delle bombole.
- Non effettuare operazioni di saldatura con i tubi di adduzione del gas arrotolati.
- In caso di ritorni di fiamma, chiudere immediatamente i rubinetti del cannello e le valvole del recipiente. Prima di riaccendere la fiamma ispezionare il circuito.
- Per interruzioni brevi chiudere i rubinetti del cannello mentre per interruzioni prolungate intercettare le valvole sui recipienti.
- Non toccare le valvole e i riduttori di pressione con mani o stracci sporchi di olio o grasso.
- Non effettuare le operazioni di saldatura con persone estranee nelle vicinanze.
- Non tenere depositi di acetilene in ambienti chiusi o sotterranei.

GESTIONE DELLE STUZIONI PERICOLOSE

1 Fuga di gas senza fiamma dalla bombola

- Chiudere le valvole di alimentazione del gas.
- Sospendere tutte le attività del locale.
- Aerare abbondantemente.
- Non utilizzare fiamme né apparecchiature elettriche nelle zone dove può essersi accumulato il gas fuoriuscito.
- Se non è possibile l'intercettazione del gas: circoscrivere la zona, vietare l'avvicinamento delle persone e portare il recipiente in zona aerata lasciando che si svuoti.

2 Fuga di gas con fiamma

- Chiudere la valvola di alimentazione del gas, se l'operazione non presenta rischi, e procedere all'estinzione del fuoco con estintori.
- Se l'intercettazione non è possibile: lasciare bruciare il gas e, operando da posizione protetta, raffreddare le tubazioni e/o i recipienti e le installazioni vicine lambite dalle fiamme con una lancia ad acqua.

3 Bombole che si riscaldano (es. in seguito ad un ritorno di fiamma):

- Chiudere la valvola e, da posizione protetta, bagnare con acqua il recipiente finché la parete sia fredda.
- Evacuare il luogo e vietare l'accesso alle persone non autorizzate.
- Chiamare i Vigili del Fuoco.

4 Bombole coinvolte in un incendio

- Se i recipienti si trovano coinvolti in un incendio e non possono essere allontanati (non spostare, in ogni caso, recipienti che al tatto risultino caldi) procedere a bagnare con acqua come specificato nel punto precedente.
- Al termine dell'evento informare il fornitore prima di qualsiasi manipolazione o trasporto dei recipienti coinvolti nell'incendio.



Telecamere, privacy e diritti dei lavoratori



Installare telecamere in azienda

E' sempre possibile? Come gestire le immagini?

Si assiste sempre più spesso all'installazione di telecamere in ambienti di lavoro. Altrettanto spesso capita che l'installazione avvenga senza che ci si ponga alcun problema circa l'esistenza di eventuali obblighi al riguardo. Esistono invece normative che devono essere rispettate, anche perché il mancato rispetto implica sanzioni fino a trentaseimila euro, anche di carattere penale.

Due sono i principali riferimenti normativi: lo Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 1970) e il Testo unico sulla privacy (decreto legislativo 196 del 2003).

Innanzitutto va chiarito che l'installazione di telecamere, con o senza registrazione delle immagini, deve essere motivata. Ovvero, non è possibile installare un impianto di videosorveglianza se questo non è motivato da esigenze di tutela delle persone o dei beni. Al riguardo il Codice della privacy parla di **principio di necessità**, intendendo che se è possibile utilizzare altre misure, meno invasive della privacy delle persone, devono essere prioritariamente valutate tali opzioni.

Altro principio da rispettare è quello della **proporzionalità**. Le misure adottate (estensione delle aree riprese, registrazione delle immagini, ecc.) non devono eccedere rispetto all'effettivo grado di rischio presente, va evitata la ripresa di aree o attività che non sono soggette a concreti pericoli, o per le quali non ricorre un'effettiva esigenza di deterrenza, come quando, ad esempio, le telecamere vengono installate solo per questione di prestigio.

Anche la **finalità** rappresenta uno dei principi da valutare: non compete, per esempio, al privato imprenditore "garantire" la sicurezza di aree pubbliche o di altre aziende. Solo gli organi giudiziari e le forze armate o di polizia hanno questo compito.

Resta infine la necessità, forse ovvia, di rispettare il principio di **liceità**, cioè di rispettare le leggi, nei modi in cui la videosorveglianza viene attuata.

Il rispetto di questi principi non deve essere solo valutato, ma va anche formalizzato in un apposito documento, in cui devono essere evidenziate le valutazioni svolte, le scelte effettuate e le loro

motivazioni. Tale documento deve essere conservato presso il titolare.

Il provvedimento che il Garante per la Privacy ha emesso nel 2004 in materia di videosorveglianza prevede inoltre:

- che la registrazione delle immagini riprese venga effettuata solo se effettivamente necessaria allo scopo per cui è realizzato l'impianto;
- che chi deve visualizzare le immagini riprese riceva uno specifico incarico, scritto, nell'ambito del quale siano fornite le regole per la gestione delle immagini stesse;
- che l'eventuale registrazione delle immagini venga conservata per un periodo massimo di 24 ore, salvo che accadimenti specifici ne richiedano la consegna alle autorità giudiziarie o di pubblica sicurezza.

Chi entra nel "campo di ripresa" dell'impianto deve esserne a conoscenza. È perciò necessario che venga fornita l'informativa prevista dal Codice della Privacy, anche nella forma sintetica rappresentata dal cartello rappresentato in figura nella pagina successiva.

Anche la scelta dell'area da riprendere deve essere fatta con cura. Oltre al divieto di riprendere aree "sensibili" (servizi igienici, spogliatoi, ecc.), esiste anche la necessità di evitare la ripresa di aree pubbliche o di competenza di altri titolari. Al riguardo va precisato che i moderni sistemi di videosorveglianza consentono regolazioni molto dettagliate, in grado di escludere quanto non di competenza.

Ma l'installazione di sistemi di videosorveglianza coinvolge anche le problematiche del rispetto dei diritti dei lavoratori. In particolare, lo Statuto dei Lavoratori vieta qualunque forma di **controllo a distanza**.

Qualunque sistema di videosorveglianza, con o senza registrazione e conservazione delle immagini, in cui possano essere ripresi lavoratori nello svolgimento delle loro attività, anche se in forma occasionale (quale ad esempio la fase di carico/scarico delle merci in un piazzale in cui siano installate telecamere), è perciò soggetto alla specifica normativa, prevista dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

COSA FARE IN QUESTO CASO?

Se in azienda è presente la rappresentanza sindacale, è necessario un accordo con tale rappresentanza. Qualora l'accordo non sia raggiunto, o non esista una rappresentanza sindacale, è necessario inoltrare una **istanza di autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro** (ex Ispettorato del Lavoro), utilizzando un apposito fac-simile, corredato dalla descrizione tecnica dettagliata dell'impianto, nonché dalla planimetria dei locali con l'indicazione delle aree interessate da ciascuna telecamera.

Ovviamente i lavoratori interessati devono essere preventivamente informati e il datore di lavoro deve impegnarsi a non utilizzare le informazioni derivanti dal sistema di videosorveglianza per controllare i propri dipendenti. In particolare, le immagini riprese non potranno dar luogo a provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori stessi.

È necessario inoltre che l'accesso alle immagini registrate possa avvenire esclusivamente attraverso un sistema a doppia chiave (fisica, con due serrature, o informatica, con due password), tale per cui l'accesso da parte del Datore di Lavoro o suo incaricato possa avvenire solo in presenza di un lavoratore a tale scopo indicato dalla rappresentanza sindacale o dai colleghi.

RIASSUMENDO:

1. valutare se è necessario installare un impianto di videosorveglianza e non è possibile invece garantire la sicurezza in altro modo,
2. valutare se è necessario che le immagini riprese vengano registrate,
3. identificare le aree da riprendere, limitandole a quelle in cui è effettivamente necessario ed escludendo aree non di competenza dell'azienda,
4. se il campo di ripresa può interessare lavoratori nello svolgimento della loro attività, definire l'accordo con la rappresentanza sindacale o inoltrare l'istanza di autorizzazione alla Direzione provinciale del lavoro,
5. predisporre l'atto di "documentazione delle scelte",
6. identificare le persone incaricate di gestire le immagini riprese ed affidare loro l'incarico con lettera come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 196,
7. fornire "l'informativa agli interessati", anche mediante l'affissione degli appositi cartelli.

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei lavoratori

Art. 4 - Impianti audiovisivi

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.



L'antincendio è da sempre il nostro piatto forte.



mira-adv.it

Ma in fatto di sicurezza vi offriamo il menù completo.



CHECK-UP SICUREZZA



PIANI DI SICUREZZA



PREVENZIONE INCENDI



PROTEZIONE INDIVIDUALE



ASSISTENZA TECNICA



SEGNALETICA



CENTRO DI FORMAZIONE



MEDICINA DEL LAVORO

Grazie all'esperienza delle tre società del gruppo: Farco, Sintex e Sinermed, Farco Group soddisfa ogni esigenza in materia di sicurezza, dalla valutazione dei rischi alla progettazione di sistemi antincendio, fino alla fornitura di dispositivi di protezione individuale ed alla realizzazione di impianti di spegnimento chiavi in mano. Da sempre l'attenzione alle risorse umane è il punto chiave nella sicurezza: il Centro di Formazione per la Sicurezza accreditato Regione Lombardia ed il Centro di Medicina per il monitoraggio della salute dei lavoratori pongono Farco Group all'avanguardia in questo settore.

Farco Group Sede
Torbole Casaglia (BS)
Via Artigianato, 9
Tel. 030.21.50.044
info@farco.it

Farco Group Mantova
Marmirolo (MN)
Via Achille Grandi, 3
Tel. 0376.29.46.02
mantova@farco.it

www.farco.it

FARCO
GROUP

La Sicurezza di un Grande Gruppo

UN VERO AMICO LE PRENDE AL POSTO TUO.



IO LAVORO SICURO.

SICUREZZA. DOVERE ASSOLUTO, DIRITTO INTOCCABILE.

La sicurezza è un diritto che ogni datore di lavoro ha l'obbligo di garantire ai suoi lavoratori. E tu lavoratore pretendi gli strumenti di protezione, usali sempre, e denuncia chi mette a repentaglio la tua vita. Perché gli incidenti li puoi evitare, a te e agli altri. Per saperne di più vai su www.iolavorosicuro.it

PUBBLICITÀ
P
PROGRESSO
Fondazione per la
Comunicazione Sociale

Sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica



Con il patrocinio di

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali