

Sommario

Editoriale No, a vent'anni ... no!	3
Notizie in breve Relazione finale sul fenomeno degli infortuni sul lavoro Amianto, a Brescia un milione di mq Formazione sull'utilizzo di attrezzature di lavoro	4
Organizzazione La delega di funzioni	6
Buone prassi La gestione del traffico nel magazzino	9
Formazione La formazione interculturale in azienda	11
Borsa lavoro Borsa lavoro: un'occasione a costo zero per la tua azienda, un'opportunità per loro	14
Dossier Formatori "qualificati"	15
Medico competente Ramadan e Lavoro	19
Rumore Pubblicato il manuale operativo INAIL	22
HACCP Esiste ancora l'obbligo dell'aggiornamento degli operatori del settore alimentare?	26
Emissioni Emissioni in atmosfera: la norma UNI EN 10996-1:2002	28
Ambiente SISTRI è ufficiale: si ri-parte	30



Azienda Sicura

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. Piergiuseppe Alessi
Ing. Francesca Ceretti
On. Dr. Emilio Del Bono
Ing. Piergiulio Ferraro
Gianluigi Chittò
Sergio Danesi
Dr.ssa Tania Fanelli
Ing. Stefano Lombardi
Dr. Alberto Maccarinelli
Ing. Salvatore Mangano
Ing. Fabrizio Montanaro
Dr. Alessandro Pagani
Ing. Massimo Pagani
Piervincenzo Savoldi
Ing. Francesca Sorze
Bruno Stefanini
Dr.ssa Paola Zini
Dr. Roberto Zini

Editore:

SINTEX srl - Via Artigianato, 9
Torbole Casaglia (Bs)
Tel. 030.2150381

Progetto grafico

Dotcom Communication Company
studio@dotcom-web.it

Impaginazione e stampa:
Intese Grafiche s.r.l.

Anno XVII - n. 50 Giugno 2013
Autorizzazione Tribunale di Brescia
n° 26 del 05-07-1996

www.farco.it
sintex@farco.it - info@farco.it



Rivista stampata
su carta Fedrigoni
Arcoprint E.W.
certificata FSC®.

Sotto l'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica



**SICUREZZA SUL LAVORO.
LA PRETENDE CHI SI VUOLE BENE.**

www.sicurezza.lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*



Roberto Zini

Sociologo, presidente Farco Group
zini@farco.it

No, a vent'anni ... no!

Il più grande pericolo per noi non è che miriamo troppo in alto e non riusciamo a raggiungere il nostro obiettivo, ma che miriamo troppo in basso e lo raggiungiamo.

Michelangelo Buonarroti

Il rumore delle pale dell'elicottero è sopra il mio ufficio ... senti lo spostamento dell'aria, vedi la polvere tutta intorno.

"Capo, può atterrare nel nostro piazzale ?" il suono delle sirene delle ambulanze si fa assordante, la gente corre ... qualcuno urla, poi il silenzio, i curiosi che giungono dalle vie laterali ed ancora il silenzio, chi lo ha già provato lo riconosce sempre: è il silenzio della morte.

Sono le 16 del 17 maggio, è venerdì, la settimana volge al termine, ci si prepara per il weekend; la settimana è stata impegnativa come sempre e il venerdì pomeriggio rappresenta un momento di chiusura, di stacco dagli impegni per raccogliere le idee. Questo venerdì non è andata così, un urlo, le sirene la gente che corre ... è accaduto un infortunio qui, proprio di fronte alla sede della Farco, alla Consoli Marmi, piccola impresa artigiana della lavorazione del marmo.

Nel giro di pochi minuti la tragica notizia: è morto il giovane titolare, Stefano Consoli, 22 anni schiacciati tra due lastroni di marmo. Lo ha trovato lo zio entrando nel capannone di via Artigianato; era solo, Stefano, come spesso gli capitava nel suo lavoro più di artista che di marmista. Amava più scolpire il marmo che lavorarlo a macchina e da questa sua passione sono nate fontane, lapidi, sculture varie; alcune le aveva mostrate anche a noi, orgoglioso del suo lavoro creativo. Per chi come noi si occupa di sicurezza sul lavoro, gli infortuni rischiano di essere delle statistiche che proiettati nelle riunioni formative, i morti diventano dei numeri che racconti nei convegni ... ma quando ti capita davanti agli occhi, quando a morire è quel ragazzo di 22 anni che ti saluta con un cenno della mano ogni mattina, allora il dolore lo senti dentro, la rabbia per una morte assurda ti coinvolge nel profondo. Non ci saranno polemiche su questo infortunio mortale, non c'è nessun datore di lavoro da chiamare in causa, nessun rapporto profitto-sicurezza da scandagliare, semplicemente un giovane uomo appassionato del suo mestiere che da quel mestiere è restato letteralmente schiacciato.

Avrei voluto scrivere un editoriale diverso oggi pomeriggio, avrei voluto celebrare con voi i 50 numeri della rivista, un traguardo, un successo editoriale, tanti articoli che parlano di noi della nostra passione per la sicurezza, per un lavoro giusto, per il benessere delle persone che lavorano, ma sento ancora il rumore delle pale dell'eliambulanza e mi pare più giusto celebrare Stefano, i suoi vent'anni, la sua voglia di vivere e rilanciare a tutti noi operatori della sicurezza in azienda, imprenditori, rappresentanti dei lavoratori, medici o tecnici, l'impegno forte a non abbassare mai la guardia, a non porsi obiettivi raggiungibili ma obiettivi alti, credendoci fino in fondo, mettendo la passione nel comunicare il valore della sicurezza ... perché di lavoro non si debba morire ... mai.

Alessandro Pagani

Formatore e consulente Sintex
alessandro.pagani@farco.it

Relazione finale sul fenomeno degli infortuni sul lavoro

È stata approvata dalla Commissione parlamentare di inchiesta la relazione finale che approva l'attività di indagine sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette 'morti bianche'. L'inchiesta avviata nel 2005, si proponeva l'accertamento della dimensione del fenomeno degli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo al numero delle cosiddette 'morti bianche', e della dimensione del fenomeno delle malattie, delle invalidità e dell'assistenza alle famiglie delle vittime. L'analisi ha previsto anche le cause degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alla loro entità nell'ambito del lavoro nero o sommerso e al doppio lavoro e il livello di applicazione delle leg-

gi antinfortunistiche.

Nelle conclusioni della relazione si sottolinea l'incidenza di alcuni tipi di infortunio, in particolare gli infortuni in itinere, che richiedono una ulteriore necessità di analisi, così come è evidenziata la necessità di ulteriore approfondimento circa il fenomeno stress lavoro-correlato.

Un dato su cui la commissione insiste in modo importante è la necessità del completamento, in tempi rapidi, dell'attuazione del Testo unico n. 81 del 2008, che registra purtroppo ancora alcune lacune.

Tra le diverse opportunità di miglioramento indicate dalla commissione appaiono significativi i seguenti auspici:

- una più stretta collaborazione tra i soggetti istituzionali statali e non statali;
- una intensificazione dei controlli;
- un investimento nel migliorare la formazione e il coinvolgimento degli operatori;
- un investimento nelle agevolazioni per la sostituzione e per la messa in sicurezza delle macchine e attrezzature di lavoro.
- un rafforzamento del regime dei controlli nelle operazioni di appalto.

Le 208 pagine della relazione sono scaricabili dal sito del Senato della repubblica nella sezione relativa alle commissioni di inchiesta.

Amianto, a Brescia un milione di mq

Un milione di metri quadrati di coperture in cemento-amianto, a Brescia; questo il dato che si ricava dal censimento effettuato ai sensi della legge regionale che ha obbligato tutti i proprietari ad autocertificarne la presenza all'Asl. La norma ha origine nel gennaio 2006, quando la regione Lombardia ha adottato una legge allo scopo di eliminare entro il 31 dicembre 2015 tutti i manufatti di amianto e cemento-amianto (l'eternit) dal territorio regiona-

le. Nel 2008, inoltre, un'altra norma regionale ha fissato i criteri di valutazione dello stato di conservazione delle superfici in amianto-cemento. Sulla base di un algoritmo si possono individuare quelle da smaltire subito, entro un anno o entro tre anni.



Formazione sull'utilizzo di attrezzature di lavoro

Con la circolare n. 12 dell'11 marzo 2013 il Ministero del lavoro ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione dell'Accordo del 22 febbraio 2012 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori.

I chiarimenti riguardano in particolare la documentazione dell'esperienza nell'uso delle attrezzature di lavoro degli operatori del settore agricolo; si ribadisce che è possibile documentare l'esperienza nell'uso delle attrezzature di lavoro attraverso una dichiarazione

sostitutiva di atto di notorietà redatta ai sensi del DPR n. 445/2000 redatta da parte del lavoratore in caso di lavoratore autonomo, o redatta dal datore di lavoro nel caso di lavoratore subordinato.

Un ulteriore chiarimento riguarda l'utilizzo saltuario, occasionale o finalizzato allo svolgimento di applicazioni non ben determinate delle attrezzature di lavoro; in questi casi "il conseguimento della specifica abilitazione è necessario anche nel caso di utilizzo saltuario od occasionale delle attrezzature di lavoro individuate nell'Accordo 22 febbraio 2012.",

escludendo le "operazioni di semplice spostamento a vuoto dell'attrezzatura di lavoro, la manutenzione ordinaria o straordinaria, ecc..".

Un ulteriore punto "chiarisce" che "ai fini dell'effettuazione del corso di aggiornamento di cui al punto 6 dell'Accordo 22 febbraio 2012 è riconosciuta la possibilità che le 3 ore relative agli argomenti dei moduli pratici possano essere effettuate anche in aula con un numero massimo di partecipanti al corso non superiore a 24 unità".



Organizzazione

Emilio Del Bono

Consulente giuridico Sintex
delbono@farco.it

La delega di funzioni

L'individuazione del datore di lavoro e la delega di obblighi e responsabilità

Nell'ambito della sicurezza ed igiene del lavoro, la delega di funzioni è uno strumento giuridico che consente al datore di lavoro di trasferire ad un altro soggetto, il delegato, la maggior parte dei propri obblighi, e le conseguenti responsabilità.

L'importanza di tale strumento è palese: da un lato incide in modo rilevante sull'organizzazione aziendale, dall'altro comporta conseguenze personali anche di carattere penale sia sul soggetto delegante che sul delegato.

L'ordinamento vigente regola ma non definisce la delega di funzioni. Si tratta di principi elaborati da dottrina e giurisprudenza nel corso di mezzo secolo.

Come si è visto, la delega di funzioni concerne i **rapporti tra il datore di lavoro ed il dirigente delegato**: va dunque chiarito che tutto ciò che attiene all'individuazione del datore di lavoro non è delega di funzioni e risponde dunque ad altre norme civilistiche.

D'altro canto, **il solo soggetto abilitato a conferire una delega di funzioni è il datore di lavoro** e pertanto neppure i rapporti intercorrenti tra altri soggetti coinvolti nella gestione delle problematiche connesse alla sicurezza ed igiene del lavoro possono definirsi delega di funzioni.

L'effetto della delega è quello di trasferire al delegato una serie di obblighi, attraverso l'attribuzione di poteri connessi: in questo modo il datore di lavoro delegante si libera delle relative responsabilità, che ricadono sul delegato.

Ci troviamo dunque di fronte ad **un atto tra privati che presenta un effetto sulle responsabilità penali degli stessi**.

Da questo discendono le molte attenzioni che hanno accompagnato l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale dei principi che regolano l'istituto.

COME PRIMO ATTO VA IDENTIFICATO IL DATORE DI LAVORO.

Il testo unico definisce il datore di lavoro come "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il

lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa".

"Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa".

L'individuazione del datore di lavoro è dunque un onere delle imprese o delle pubbliche amministrazioni ed è il presupposto logico per il conferimento della delega di funzioni.

Le conseguenti responsabilità penali comportano che il datore di lavoro sia una persona fisica.

È dunque necessario determinare chi sia il "datore di lavoro ai sensi dell'art.2 del D.Lgs. 81/08".

Il legislatore usa il termine "individuare" poiché si tratta di **un atto ricognitivo e non volitivo**, volto a verificare chi, all'interno dell'organigramma aziendale, disponga dei poteri e svolga le funzioni indicate.

Le possibilità sono molteplici e occorre distinguere tra settore privato e settore pubblico.

Nel primo caso il datore di lavoro potrà essere individuato nell'**amministratore unico**, nell'**amministratore delegato** (o negli amministratori delegati) o anche in un diverso **consigliere di amministrazione** al quale venga attribuita apposta e specifica delega gestionale (da non confondere quindi con la delega di funzioni) che gli riconosca in via esclusiva i poteri/doveri in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Al di fuori del consiglio di amministrazione può essere individuato come datore di lavoro il **direttore generale** di una società, se dotato di adeguata procura institoria.

Nelle società di persone saranno datori di lavoro **i soci amministratori**, o, meglio, uno di essi da

individuarsi di norma in sede statutaria o con atto successivo. Quanto al settore pubblico dipenderà dalla disponibilità dei "poteri di gestione" nell'ambito di un ente o di un ufficio dotato di autonomia gestionale.



con quella del delegato.

LA FORMA DELLA DELEGA

Essa deve risultare "da atto scritto recante data certa". La forma preferibile é **la procura notarile**, che, in quanto atto pubblico,

LE CARATTERISTICHE DELLA DELEGA DI FUNZIONI

Una volta definito il datore di lavoro, questi potrà esercitare la facoltà di attribuire una o più deleghe di funzioni. Nessun dubbio quindi che **la delega di funzioni debba provenire e debba essere sottoscritta dal soggetto designato quale datore di lavoro**.

Quanto al destinatario (il delegato), esso deve possedere "*tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate*" (art.16, lett. B del T.U.).

Non sono richieste qualifiche particolari o titoli accademici. È tuttavia necessario che **la valutazione circa le capacità tecnico/gestionali del delegato emerga documentalmente, e sia dimostrabile**.

In altre parole si tratta di scegliere un alter ego del datore di lavoro che abbia la professionalità e l'esperienza per poter svolgere tali funzioni per conto del datore di lavoro.

PER CIÒ CHE RIGUARDA IL RAPPORTO TRA DELEGATO E RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP).

Il tema delicato è se sia corretto attribuire una delega di funzioni a questa figura.

La risposta nella dottrina **é negativa**, anche se nella prassi e soprattutto in giurisprudenza non sono ancora emerse controindicazioni. Non c'è infatti alcuna norma che vieta espressamente tale attribuzione; c'è al massimo l'art.34 del D.Lgs. n. 81/2008 che consente al datore di lavoro delle sole imprese a basso rischio e di piccole dimensioni di svolgere personalmente le funzioni del RSPP. Fuori da questi casi sarebbe quindi da escludere la possibilità di far coincidere il delegato di funzione e RSPP. Va comunque detto che la figura del RSPP è stata introdotta dal legislatore con mere funzioni di consulente tecnico del datore di lavoro e parrebbe quindi non opportuno che coincidesse

garantisce la maggiore formalità e certezza per data e contenuti, anche se la legge non esclude la possibilità di provvedere alla delega di funzioni attraverso una **scrittura privata** recante data certa, oppure autenticata da un pubblico ufficiale o recante apposito annullo postale.

Sempre sotto il profilo formale va ricordato che **la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto**.

Il documento che contiene la delega di funzioni **deve indicare in modo specifico gli obblighi di cui all'art. 18** del D.Lgs. n. 81/2008 che il datore di lavoro trasferisce al delegato. Non è quindi accettabile una generica dizione del tipo "sono trasferiti tutti gli obblighi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori" ma occorre una indicazione analitica degli obblighi trasferiti. Infatti per ciascuna funzione trasferita deve corrispondere anche il potere organizzativo, decisionale ed eventualmente l'autonomia di spesa.

Alla delega deve essere inoltre data adeguata e tempestiva pubblicità.

Si distingue tra la c.d. pubblicità interna e la pubblicità esterna. Le modalità di pubblicità interna possono consistere in comunicazioni su intranet, affissione dell'avviso nella bacheca interna, comunicazione scritta o via posta elettronica.

Quanto alla pubblicità esterna, essa dovrebbe consistere nella pubblicazione della procura e nella sua iscrizione presso la Camera di commercio.

I POTERI CONFERITI

L'art.16 impone che la delega "*attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate*" nonché "*l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate*".

Tali poteri, e la relativa autonomia di spesa sono quindi strettamente connessi all'ampiezza

Organizzazione



della delega conferita. A differenza di quanto si è detto per il datore di lavoro, il delegato non è un soggetto necessariamente responsabile dell'intera gestione della sicurezza in azienda, ma può essere destinatario di delega parziale.

Va inoltre ricordato che l'art.17 del D.Lgs. 81/08 determina i limiti del contenuto della delega.

Il datore di lavoro non può infatti delegare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

La delega di funzioni non esclude tuttavia l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite". Dunque, al di là degli obblighi non delegabili, il datore di lavoro delegante conserva in ogni caso il dovere di attivarsi per verificare se il delegato agisca in maniera puntuale o meno.

Merita di essere ricordato inoltre che l'art.16 prevede una forma di presunzione di adempimento: *"l'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo"*.

Si tratta del modello organizzativo-gestionale previsto dal D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e delle società. Tale norma ha introdotto in Italia una responsabilità per le società in caso di reati commessi (vantaggio nell'interesse della società stessa) da parte di soggetti ad essa riconducibili o in quanto apicali o in quanto subordinati.

Con il Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro,

sono stati introdotti nel novero dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti anche le lesioni personali colpose e l'omicidio colposo derivanti dalla violazione della normativa antinfortunistica, infortuni sul lavoro e malattie professionali (artt. 589 e 590 codice penale).

Di conseguenza, per le Società che intendono proteggersi dal rischio di una condanna ai sensi del D.Lgs. 231/01, è divenuta necessaria l'adozione del modello organizzativo comprendente anche idonee procedure in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

LA SUBDELEGA

"Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni della delega.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite" In questo modo il co. 3 bis dell'art.16, introdotto nel Testo unico in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, **consente la c.d. subdelega, ovvero la possibilità per il delegato di trasferire ad altro soggetto parte dei poteri e doveri ricevuti in virtù di una delega di funzioni.**

Il legislatore è dunque intervenuto espressamente per facultizzare la subdelega, salvando il principio attraverso alcuni vincoli:

1. la subdelega è ammessa soltanto nel caso in cui il datore di lavoro vi abbia preventivamente consentito;
2. la subdelega è ammessa soltanto laddove sia parziale;
3. non è consentita una ulteriore subdelega.

IN CONCLUSIONE

Il tema della delega di funzione appare con tutta evidenza una importantissima opportunità per il datore di lavoro nella costruzione di una legittima e puntuale organizzazione delle responsabilità e dei poteri in materia di sicurezza sul lavoro.

È tuttavia fondamentale procedervi con ponderazione e correttezza formale al fine di non incorrere in una inefficace e quindi inutile, dal punto di vista delle ricadute giudiziarie, operazione meramente formale.

Buone prassi

Piergiuseppe Alessi

Ingegnere gestionale Sintex
piergiuseppe.alessi@farco.it

La gestione del traffico nel magazzino

Le Buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro validate dalla Commissione consultiva permanente

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i., delinea un vero e proprio sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione ed applicazione delle misure di prevenzione e protezione. In tale contesto un ruolo fondamentale è attribuito alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, nella quale, come previsto dall'art.6 del Testo unico, sono presenti paritariamente rappresentanti delle Amministrazioni centrali, delle Regioni e delle parti sociali.

Ricchi di stimoli possono essere gli esempi di **Buona prassi** raccolti sul sito del Ministero del Lavoro (<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/sicurezza/lavoro/MS/CommissionePermanente>) ove sono resi disponibili per la consultazione i documenti e le indicazioni elaborati ed approvati in seno alla Commissione. Le buone prassi costituiscono soluzioni organizzative e procedurali adottate a seguito di una scelta volontaria da parte di soggetti pubblici e privati in coerenza con la normativa vigente, le norme di buona tecnica e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In una delle recenti sedute d'inizio anno la Commissione ha affrontato il tema della **sicurezza nella logistica di magazzino**, quindi della gestione del traffico e viabilità all'interno di un'azienda per l'organizzazione degli spostamenti di persone, mezzi e prodotti.

In particolare, l'esempio di **Buona prassi** di seguito indicato risulta essere stato applicato da parte della società Knauf sas di Pisa dove, a causa della contemporaneità di accessi e presenze nel proprio magazzino, il rischio esistente era dovuto a possibili collisioni carrello-carrello (circa una decina i mezzi in uso) e un rischio di schiacciamento carrello-uomo (numerosi i pedoni fra autisti e personale Knauf).

A seguito della collaborazione tra il servizio di prevenzione e protezione, il responsabile dei lavoratori per la sicurezza e il personale dei reparti interessati con il fine di ridurre il rischio infortuni in magazzino è stato intrapreso un percorso in 4 azioni:

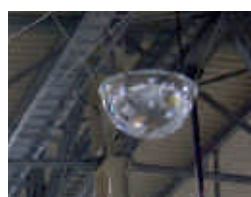
AZIONE 1 – inserimento di specchi parabolici presso gli incroci e le postazioni di carico

AZIONE 2 – dotazione di tutti i carrelli di apposite luci blu

AZIONE 3 – implementazione di un sistema a semafori

AZIONE 4 – creazione di postazioni per gli autisti

AZIONE 1: Come prima azione sono stati installati degli specchi parabolici per ampliare il campo visivo dei carrellisti in tutti gli angoli con poca visuale.



Questa azione è risultata molto efficace in particolare per le postazioni di carico, in quanto, ha permesso di poter vedere il retro dei camion.

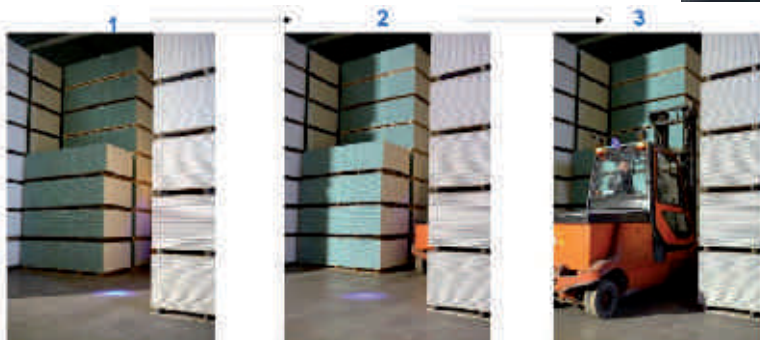
Questo intervento presso gli incroci, positivo per il feedback degli operatori che ci affiancavano in tutte le fasi di progettazione e applicazione delle soluzioni, non è stato però del tutto efficace in quanto creava il problema di portare l'operatore ad alzare lo sguardo eccessivamente perdendo la visuale sulla strada e portando all'affaticamento eccessivo della zona cervicale. E' stato quindi necessario proseguire l'analisi di possibili soluzioni.

AZIONE 2: Il magazzino risulta organizzato in stive alte circa 4 metri costruite da bancali di lastre di cartongesso di lunghezza variabile da 2 a 4 metri che costruiscono un vero e proprio muro che ostruisce completamente la visuale.

Buone prassi

I carrelli in dotazione al personale sono tutti carrelli elettrici nuovi dotati di tutte le sicurezze previste dalla normativa. Per la tipologia del carrello e della pavimentazione dello stabilimento il movimento dei mezzi è molto silenzioso con la conseguente problematica della non percezione acustica dell'arrivo del carrello. Le stive di deposito del materiale sono a sfondo chiuso quindi il carrellista a seguito del deposito o del prelievo esce in retromarcia. Nell'uscire dalle stive il carrello non è visibile sia ad un eventuale operatore a piedi che ad un altro carrello elevatore. Queste dinamiche di movimentazione generano un rischio di infortunio elevato evidenziato sia in fase di valutazione dei rischi che dagli operatori del magazzino.

Al fine di ridurre il rischio di collisione tutti i carrelli elevatori sono stati dotati di **un particolare faro che proietta sul pavimento una luce blu** ben visibile a distanza che anticipa il carrello preannunciandone l'arrivo. Con l'impiego di questo faro sia un pedone che un altro carrello elevatore in arrivo possono ben prevenire il sopraggiungere del mezzo dalle stive. La sequenza di foto seguenti dimostra la bontà dell'intervento. Questa soluzione è stata sviluppata con la collaborazione del personale ed esportata in altri stabilimenti Knauf.



AZIONE 3: Per quanto detto durante la descrizione del punto 1, per migliorare l'ergonomia dei carrellisti durante la guida sono stati posizionati dei semafori a tutti gli incroci del magazzino.

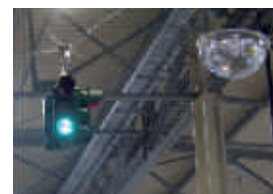
I **semafori** installati sono un'applicazione molto particolare sviluppata dal personale tecnico Knauf e successivamente testata e parametrizzata con la collaborazione dei carrellisti che operano in magazzino. La soluzione adottata è consistita in semafori installati sulle 4 corsie che confluiscono nell'incrocio. Per ogni semaforo è stato installato un sensore di movimento capace di rilevare l'arrivo di un pedone o di un carrello e un programma di gestione dei semafori elaborato da un PLC di sicurezza che opera ciclicamente come di seguito:

1. il sensore determina la corsia lungo la quale sta

sopraggiungendo un pedone o un carrello

2. il programma dà il via libera (verde) alla corsia e blocca le altre corsie (rosso) – in caso di contemporaneità sono state fissate delle priorità – il sistema di controllo è predisposto in modo che sia impossibile avere l'attivazione di due corsie con verde allo stesso tempo

3. in tutti gli incroci si è ripetuta questa installazione. Il personale ha dato riscontri positivi su questa esperienza dichiarandosi molto soddisfatto. La soluzione è migliore degli specchi in quanto dà una indicazione immediata ed istintiva all'operatore che non perde mai la vista della strada.



AZIONE 4: Durante le riunioni periodiche con il personale è emersa un'altra fonte di pericolo presente

in magazzino: la presenza degli autisti nelle postazioni di carico che si muovono imprevedibilmente in questa area. Su indicazioni degli operatori è stata creata **una zona** antistante la postazione di carico **dove gli autisti devono attendere** mentre il personale Knauf effettua il carico.



L'attività sopra descritta è stata proceduralizzata, inoltre al personale a piedi è imposto l'impiego di indumenti ad alta visibilità. L'insieme di queste azioni ha decisamente ridotto il rischio di incidenti in magazzino e migliorato le condizioni di lavoro e concentrazione dei carrellisti sulle modalità di stoccaggio, prelievo e carico avendo minori distrazioni dall'ambiente circostante.



Inoltre la migliore visuale permette una postura corretta e una diminuzione notevole di problemi fisici della colonna vertebrale

in particolare del tratto cervicale particolarmente sollecitato nei lavori su carrello elevatore.

Oltre ai costi dell'investimento l'esempio di **Buona prassi** ha indicato fra i benefici la riduzione drastica del rischio incidenti in magazzino con conseguente ambiente di lavoro più sicuro.

Anna Bondaschi

Infermiera professionale Sinermed
anna.bondaschi@alice.it

La formazione interculturale in azienda

Il fenomeno della globalizzazione “invade” anche l’ambito della formazione
Il significato del termine interculturale
Un’esperienza “interculturale” presso l’associazione Zavidovici di Brescia

Attualmente in Italia ed in Europa assistiamo a dei cambiamenti talmente destabilizzanti che, per portata ed intensità, sono stati paragonati alla rivoluzione industriale del XIX secolo. Siamo immersi in un mondo definito nel 1967 da McLuhan “villaggio globale”, dove lo spazio ed il tempo (categorie fondamentali per la vita dell’uomo), si sono ridotti, dove tutto sembra più vicino. A fronte del crescente invecchiamento della popolazione, dell’avvento di società sempre più complesse, multiethniche e multiculturali, sono necessari ed urgenti riflessioni, verifiche e cambiamenti non solo sul piano delle politiche economiche, sociali e sanitarie, ma anche e soprattutto nell’ambito dell’educazione e della formazione. Accanto agli stili di vita e all’idea di lavoro, i concetti di educazione e formazione necessitano di essere pensati nuovamente, verificati secondo un rigore scientifico e proposti tenendo conto delle varie finalità e attraverso l’utilizzo di metodologie efficaci. Per **interculturale** si intende una vera e propria rivoluzione copernicana dove concetti come identità cultura vengono intese in maniera dinamica, in continua evoluzione, dove l’emigrante viene visto come risorsa, opportunità di confronto e di crescita. Appropriandomi di una frase di C. Camilleri vorrei sottolineare che *“sono le società da definire come multiculturali, ma le strategie formative dovrebbero essere sempre più di tipo interculturale”*. La sicurezza nel mondo del lavoro passa necessariamente attraverso una corretta e costante comunicazione tra i diversi attori del processo lavorativo. In questo senso la presenza nei luoghi di lavoro di

lavoratori di diverse nazionalità, culture, linguaggi è un elemento di cui tener conto in ogni attività di formazione che si vuole rendere efficace.

E’ importante sottolineare l’importanza della formazione quale processo fondamentale per prevenire infortuni e malattie professionali e favorire l’integrazione dei lavoratori stranieri nel tessuto lavorativo e sociale.

Una delle chiavi di volta del Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è proprio la formazione che viene definita dal decreto come un *“processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all’acquisizione delle competenze”*.

(D. Lgs. 81/08, art. 2: definizioni).

Anche nell’ambito della formazione della sicurezza nelle aziende italiane, dove **tante persone di altri paesi si trovano a lavorare**, emerge sempre più la necessità di imparare a svolgere **un nuovo tipo di formazione**.

Il formatore deve acquisire ed impiegare nuovi metodi, aperti all’interculturalità intesa come arricchimento e potenzialità, anziché come perdita di tempo e denaro.

Il progetto **“ARTIGIANI DI SE STESSI: INTEGRAZIONE E AUTONOMIA”** intende seguire fedelmente gli obiettivi generali del bando FER Azione 1 – Annualità 2011, ossia promuovere e realizzare l’integrazione socio-economica dei richiedenti/titolari di protezione internazionale, attraverso la realiz-

Formazione

zazione di percorsi individuali e personalizzati, supportando tali azioni anche con interventi a carattere culturale e sociale.

Gli obiettivi specifici del progetto sono:

- a) Migliorare il grado di Integrazione sociale locale, tenendo come riferimento l'Indice di Integrazione elaborato dall'Osservatorio regionale per l'Integrazione e la Multietnicità – Orim Lombardia;
- b) Promuovere l'occupabilità dei cittadini titolari di protezione internazionale nel territorio locale;
- c) Promuovere l'Individuo e il suo valore tramite interventi non improntati a logiche di gruppo bensì personalizzati.

Gli obiettivi citati saranno raggiunti attraverso 5 azioni:

- 1) Orientamento, formazione professionale e tirocini formativi;
- 2) Ricerca di soluzioni innovative per le attività artigianali;
- 3) Interventi a carattere residenziale, con il sostegno alla locazione di alloggi;
- 4) Assistenza amministrativa e legale;
- 5) Interventi di comunicazione mirata e disseminazione dei risultati.

Nell'ambito della formazione per i lavoratori prevista dagli accordi fra Stato e Regioni nel dicembre 2011 si è sviluppata un' interessante **collaborazione fra Sintex e l'Associazione per l'Ambasciata della Democrazia Locale a Zavidovici onlus (ADL)** di Brescia.

Il progetto ha previsto la formazione di futuri lavoratori provenienti da diverse nazionalità e con una conoscenza definita "di sopravvivenza" della lingua



Italiana. È in questo ambito che ho testato nuove ed interessanti metodologie didattiche innovative: il **Content and Language Integrated Learning**, (una strategia europea per l'apprendimento delle lingue e delle discipline" abbreviato in **CLIL**: apprendimento integrato di lingua e contenuti, ovvero insegnamento di una materia per mezzo di una lingua seconda o straniera) ed il **Cooperative Learning**: l'apprendimento attraverso la partecipazione attiva dei partecipanti.

Il CLIL è un tipo di percorso educativo, più o meno lungo, caratterizzato da scelte strategiche, strutturali e metodologiche, atte ad assicurare l'apprendimento integrato duale – lingua e contenuto non-linguistico – da parte di discenti che imparano attraverso una lingua non nativa. Il CLIL non rimanda ad un'unica metodologia specifica, ma si avvantaggia di metodi interattivi, della gestione cooperativa del gruppo di apprendimento e dell'enfasi sui diversi tipi di comunicazione (linguistica, visiva e cinestetica).

Il Cooperative learning è definito come un metodo didattico che utilizza piccoli gruppi in cui i partecipanti collaborano insieme per migliorare reciprocamente il loro apprendimento e la loro relazione. Entrambi i metodi possono essere utilizzati ed applicati per qualsiasi tipologia di insegnamento e apprendimento. Perché si abbia un apprendimento cooperativo devono essere presenti alcune caratteristiche fondamentali: **interdipendenza positiva** fra i partecipanti del gruppo, **responsabilità individuale, interazione promozionale** faccia a faccia (è necessario che i componenti del gruppo interagiscano fra loro in modo interattivo, verificandosi a vicenda la catena del ragionamento, attraverso un continuo feedback), **insegnamento diretto delle abilità sociali** (comunicazione efficace, costruzione nella fiducia reciproca, abilità nella risoluzione dei conflitti...) **revisione e valutazione autentica**: i membri verificano e discutono i progressi compiuti verso il raggiungimento degli obiettivi e l'efficacia dei loro rapporti relazionali. L'apprendimento cooperativo abbassa i livelli di ansia, produce abilità relazionali più elevate, induce la costruzione di una migliore autostima e migliora il clima della platea che sta imparando.

La coesione sociale in azienda conta moltissimo. La risposta di un nuovo approccio formativo interculturale in un'impresa multietnica può essere un notevole vantaggio competitivo se gestita con un approccio proattivo, innovativo. Investire tramite la formazione in un metodo nuo-

vo, in un approccio nuovo rispetto alle relazioni transculturali in azienda, rappresenterà un punto di forza per le imprese che avranno l'intuizione e il coraggio di istituirlo nei loro ambienti di lavoro.

L'obiettivo di tale formazione sarà quello di formare e consolidare nei lavoratori e nelle lavoratrici una totale comprensione dei concetti della normativa da parte di persone straniere, con un livello base di conoscenza della lingua italiana; far acquisire nozioni ed informazioni sui vari rischi generali e specifici della propria mansione e azienda; lavorare su stereotipi e pregiudizi che possono creare conflitti; rendere il personale maggiormente consapevole delle opportunità e potenzialità insite nel contesto pluralistico in cui si trovano ad operare. Il tutto attraverso l'apprendimento di un'educazione interculturale che si traduce nell'accoglienza, dialogo, scambio e confronto interdisciplinare ed interculturale con i propri colleghi di lavoro e con i superiori.



Borsa lavoro

Agostino Zanotti

Presidente ADL a Zavidovici - ONLUS

agostino.zanotti@lda-zavidovici.org

Borsa lavoro: un'occasione a costo zero per la tua azienda, un'opportunità per loro

L'Associazione ADL a Zavidovici ONLUS (www.lda-zavidovici.org) da anni si impegna nell'accoglienza e nell'integrazione di rifugiati e richiedenti asilo sul territorio di Brescia e Provincia, attraverso progetti che mirano alla loro autonomia, sia sociale che lavorativa.

A sostegno dell'inserimento lavorativo, l'Associazione, tramite fondi del Sistema di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati (SPRAR www.serviziocentrale.it) del Ministero dell'Interno e attraverso il progetto "Artigiani di se stessi: integrazione e autonomia", finanziato dal Fondo Europeo per i Rifugiati (Azione1 – Programma Annuale 2011- PROG-100426), promuove l'attivazione di BORSE LAVORO, ovvero di TIROCINI FORMATIVI e STAGE S AZIENDALI presso aziende, cooperative e artigiani.

CHE COSA E' LA BORSA LAVORO?

Il tirocinio formativo e di orientamento è legalmente e giuridicamente normato con l'ex DM 142/98, e NON costituisce rapporto di lavoro, in quanto attività di formazione A TOTALE VANTAGGIO DELLE AZIENDE che ospitano uno stagista. Infatti l'inserimento è a COSTO ZERO per l'impresa, che avrà il vantaggio di avere una persona da inserire senza alcuna spesa per un periodo di almeno 3 mesi, prolungabili.

QUALI SONO I VANTAGGI PER L'AZIENDA?

- Testare un lavoratore per un periodo di almeno 3 mesi **A COSTO ZERO e SENZA ALCUN OBBLIGO DI ASSUNZIONE;**
- Interfacciarsi con un operatore di ADL a Zavidovici qualora si verificassero problemi di qualunque genere;
- Decidere l'orario di impegno del tirocinante, che può essere a tempo pieno a part-time;
- Avere la possibilità di interrompere immediatamente la borsa lavoro qualora il tirocinante non presentasse le caratteristiche adatte, senza alcun onere da parte dell'azienda ospitante.

QUALI SONO I VANTAGGI PER IL TIROCINANTE?

- Il tirocinante può apprendere nuove competenze e affacciarsi al mondo del lavoro in Italia;
- Il tirocinante può avvalersi della supervisione di un tutor e di un operatore dell'Associazione ADL a Zavidovici per meglio comprendere le richieste dell' Azienda ospitante.

CHI RIMBORSA IL TIROCINANTE? CHI LO ASSICURA? QUALI SONO I SUOI OBBLIGHI?

- L'Associazione ADL a Zavidovici eroga un contributo verso il tirocinante da concordare in base alle singole attività;
- L'Associazione ADL a Zavidovici, tramite la collaborazione con InRete.it-Consortio di Cooperative Sociali (ente formativo accreditato per la Regione Lombardia), si occupa di aprire una posizione INAIL, e il tirocinante è completamente coperto dall'assicurazione sugli infortuni;
- Il tirocinante è tenuto a svolgere le attività previste dal progetto formativo, a rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e a mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene a dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti acquisiti durante il tirocinio.

Per maggiori informazioni o per fissare un colloquio informativo con un operatore dell'Associazione ADL a Zavidovici, contattare:

Agostino Zanotti - Presidente ADL a Zavidovici – ONLUS, Tel. 3287259520 / 030222572

Alessandro Pagani

Consulente e formatore Sintex
alessandro.pagani@farco.it

FORMATORI “QUALIFICATI”

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale l'avviso relativo al Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013 sui criteri di qualificazione della figura del formatore.

Il decreto, dopo il lungo iter che ne ha visto l'approvazione nella seduta del 18 aprile 2012, arriva a pubblicazione il 18 marzo 2013 per entrare in vigore solo il 18 marzo 2014.

Più di due anni di attesa, dall'approvazione all'entrata in vigore, per un testo fondamentale che prevede una qualifica per chi vuol essere FORMATORE in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il decreto prevede un prerequisito uguale per tutti i formatori: il diploma di scuola media superiore.

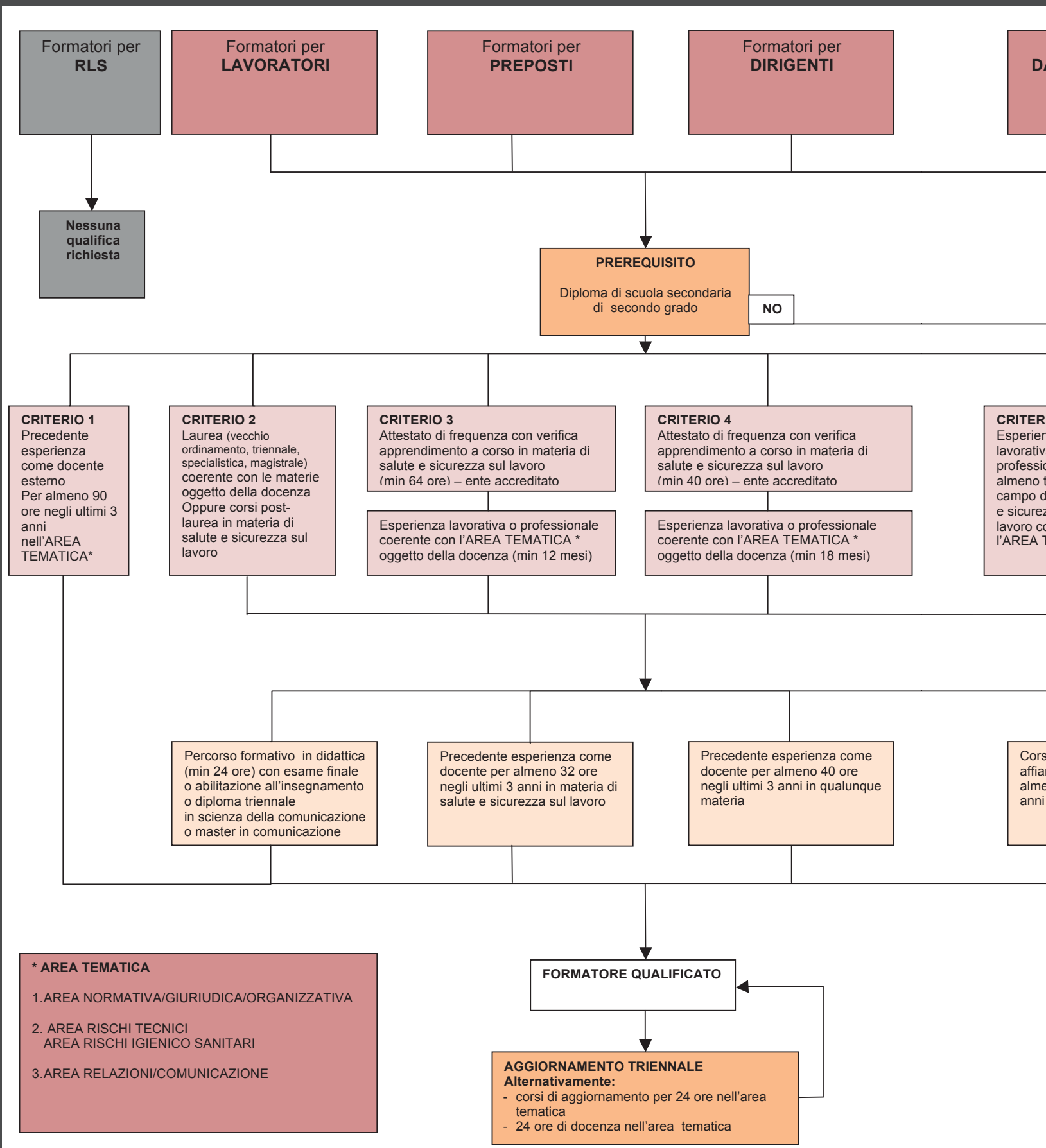
Oltre al prerequisito il formatore dovrà dimostrare di possedere anche uno degli ulteriori sei requisiti previsti (cfr schema nella pagine seguenti).

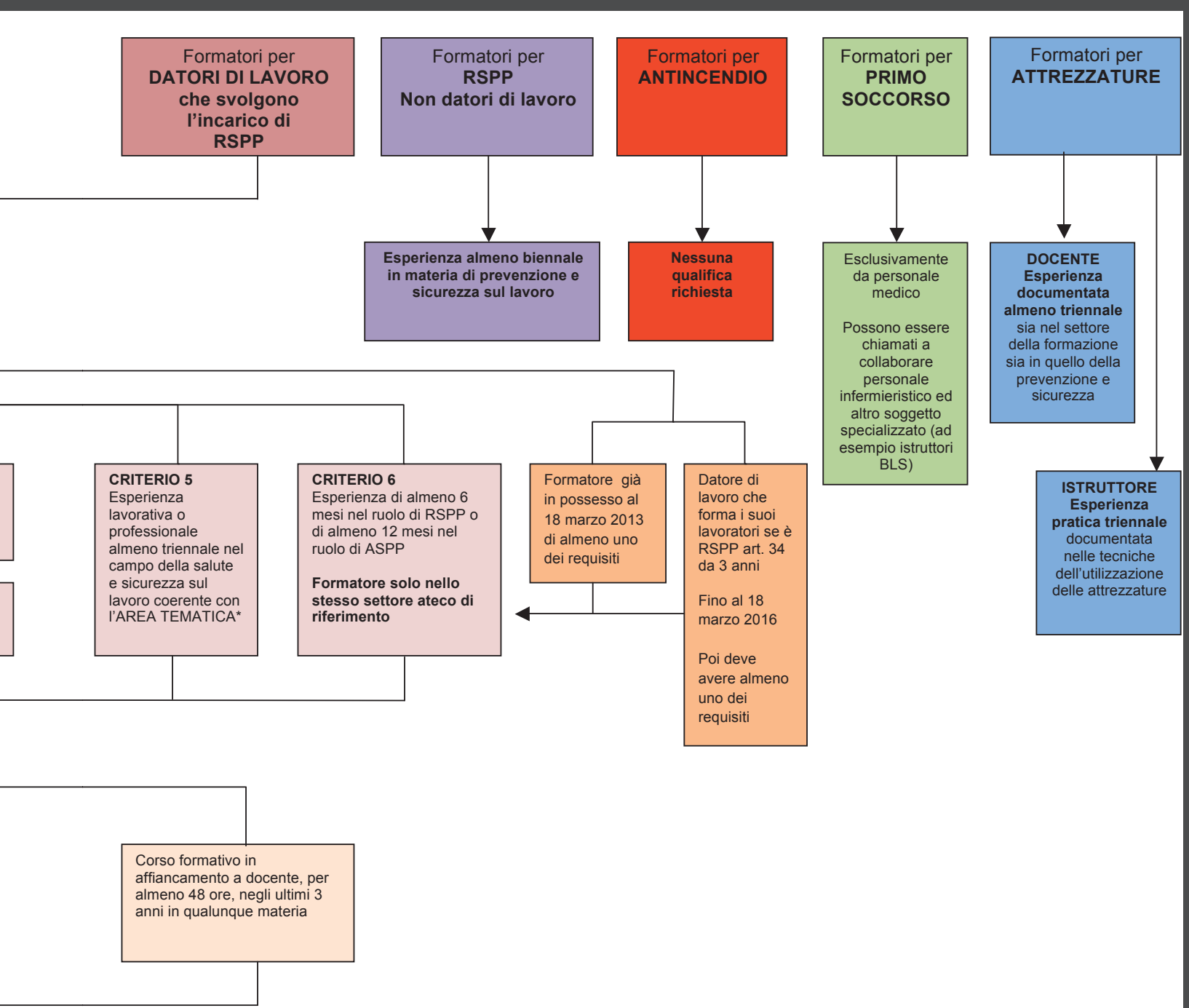
La qualifica dovrà inoltre essere costantemente aggiornata con formazione specifica e con ore di docenza in aula.

Nello schema presente nelle pagine seguenti sono riportati i requisiti previsti nelle diverse normative in materia di requisiti dei formatori; il decreto relativo alla qualifica dei formatori riguarda infatti esclusivamente i docenti dei corsi per datori di lavoro (art. 34 del D. Lgs. 81/08), dirigenti, preposti e lavoratori (art. 37 del D. Lgs. 81/08).



Dossier





Dossier

Come si evince dallo schema delle pagine precedenti, per i docenti che si occupano di formare gli RSPP non datori di lavoro rimane in vigore l'accordo fra stato e regioni del 2006 che individua come requisito l'esperienza "almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro". Allo stesso modo rimane invariato il requisito per la formazione degli addetti al primo soccorso aziendale (deve essere effettuato da personale medico). Discorso diverso invece per la formazione degli addetti alla gestione dell'emergenza incendio e degli RLS; per formare queste figure non è individuato alcun requisito specifico, anche se si suppone che il docente debba avere una adeguata competenza nella materia oggetto della formazione.

Il lavoro istituzionale e normativo in materia di sicurezza ha visto, negli ultimi anni, una accelerazione decisa e una volontà di risolvere le situazioni critiche e le carenze normative presenti.

L'origine di questo processo è sicuramente il riconoscimento della formazione come uno degli strumenti, se non il primissimo strumento, per un reale miglioramento delle condizioni di sicurezza delle aziende.

Il fine del processo è inoltre quello di mettere un termine all'epoca degli "improvvisatori" per arrivare ad avere formatori seri, qualificati, in grado non tanto di documentare il possesso di crediti, titoli o attestati, ma di essere realmente formatori efficaci, capaci quindi di coinvolgere tutti i lavoratori nella gestione condivisa e attiva della sicurezza aziendale.



Medico competente

Francesca Parmigiani

Medico competente Sinermed
francesca.parmigiani@sinermed.it

Ramadan e Lavoro

La pratica religiosa del Ramadan, tra pianificazione e astensioni
La salute dei lavoratori durante il periodo di astensione

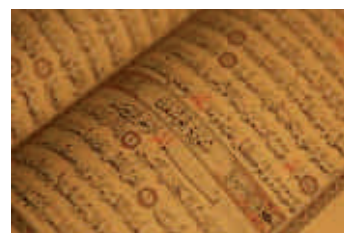
Ramadan detto anche “il Digiuno” è, secondo il calendario musulmano, il nono mese dell’anno e ha una durata di 29 o 30 giorni. La parola, in arabo, significa “**mese caldo**”, il che fa ritenere che in origine (quando i mesi erano legati al ciclo solare) esso fosse un mese estivo, appunto il “mese torrido”; successivamente Maometto adottò un calendario lunare di dodici mesi, composto da 354 o 355 giorni (10 o 11 giorni in meno dell’anno solare, di adozione occidentale) per cui il mese di Ramadan, cade, di anno in anno, in un momento differente dell’anno solare, e quindi in una stagione diversa. Ad esempio nel 2005, nel 2006, nel 2007 e nel 2008, il mese di Ramadan è stato celebrato nei mesi di settembre-ottobre. Progressivamente, proprio per la caratteristica durata di 29 giorni, è stato anticipato ai mesi di luglio e agosto; in previsione nei prossimi anni, il mese del Ramadan si svolgerà ancora nei mesi meno caldi.

Il Ramadan costituisce un periodo eccezionale dell’anno per i fedeli islamici in tutti i paesi a maggioranza musulmana: la sua sacralità è fondata sulla tradizione già fissata nel Corano, secondo cui in questo mese Maometto avrebbe ricevuto una rivelazione dall’arcange-

lo Gabriele. Esso è caratterizzato dalla rigorosa osservanza del **digiuno diurno** e per il carattere festivo delle sue notti.

Il digiuno durante tale mese costituisce il quarto dei Cinque pilastri dell’Islam e chi ne negasse l’obbligatorietà sarebbe colpevole di empietà massima e potrebbe porre fine alla sua condizione di musulmano, motivo per cui in alcuni paesi a maggioranza islamica il mancato rispetto del digiuno è sanzionato penalmente.

Nel corso del mese di Ramadan i musulmani praticanti debbono astenersi - dall’alba al tramonto - dal bere, mangiare, fumare e dal praticare attività sessuali. Lo scopo del devoto in questo periodo è quello di purificarsi da tutto quello che di materia-



Medico competente



RAMADAN



le esiste nel mondo corrotto e corruttibile, e dal momento che ogni ingestione gradevole è considerata corruzione del corpo e dell'anima, è vietato anche fumare e, secondo alcuni, profumarsi perché in entrambe le azioni s'ingerirebbero sostanze estranee e da entrambe le azioni si trarrebbe un godimento illecito che distoglierebbe dagli aspetti penitenziali cui mira l'istituzione. L'ingestione involontaria di cibi, di sostanze liquide o gassose non costituisce comunque rottura di digiuno. Vale la pena però sottolineare che l'uso del profumo nel corso del digiuno è ammesso da una parte dei dotti musulmani che vietano esplicitamente solo l'inalazione di incenso. Il motivo di questa relativa tolleranza sta forse nel fatto che il profeta Maometto amava molto i profumi e ne faceva abbondante uso per il fastidio che egli provava per i cattivi odori, tanto da vietare a chi avesse mangiato aglio o cipolla di partecipare alla preghiera collettiva del mezzodì di venerdì in moschea.

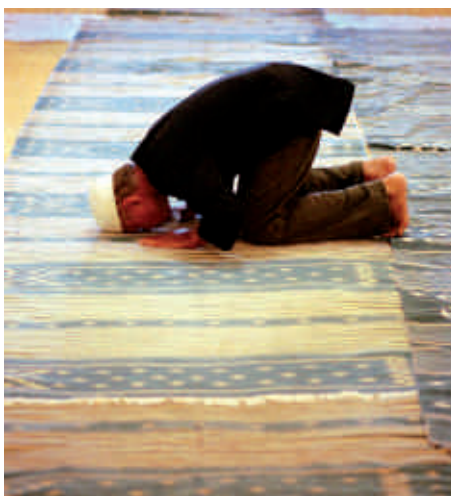
In occasione del Ramadan è anche richiesto di evitare di abbandonarsi all'ira.

Quando tramonta il sole il digiuno viene rotto. La tradizione vuole che si debba mangiare un dattero perché così faceva il Profeta. In alternativa si può bere un bicchiere d'acqua.

Il problema del rigoroso rispetto del mese di Ramadan e lo svolgimento di lavori particolarmente faticosi è da alcuni anni al centro dell'attenzione della medicina del

lavoro, da quando l'inizio del mese sacro coincide con il gran caldo. **Proteggere e promuovere la salute dei lavoratori** è il cardine dell'attività del medico del lavoro, che viene quindi anche talvolta chiamato a dirimere situazioni che possono risultare pericolose per la salute dei lavoratori che rispettano in modo rigoroso i precetti musulmani. **L'astensione rigorosa dall'acqua e dal cibo diviene infatti motivo di aumentato rischio di infortuni e di malori** in alcune realtà lavorative particolarmente affaticanti, che espongono a macroclima (temperature ambientali elevate) e/o a sforzi fisici intensi, quali cantieri edili, settori dell'agricoltura e della metalmeccanica (acciaierie, zincature). Su altri temi legati all'integrazione, quali le pause per la preghiera o la richiesta di mense che seguano i precetti religiosi musulmani, l'Italia è laboratorio di iniziative.

In questi anni si sono elaborate intese aziendali, sottoscritte da più parti, per consentire ai collaboratori di fede musulmana di pregare e cibarsi secondo i ritmi dettati dalla loro religione, ed in cambio i lavoratori garantiscono la continuità del servizio attraverso un'attenta gestione dei turni. Le intese sono state raggiunte prevedendo orari di lavoro flessibili per chi vuole pregare e la presenza di mense aziendali (anche interaziendali) che prevedono menù particolari per i fedeli musulmani. Altre realtà hanno raggiunto un accordo circa la



gestione delle feste religiose: è stata riconosciuta la possibilità di non lavorare durante un giorno di festa musulmano purché i lavoratori assicurino una giornata di lavoro in fabbrica il giorno del patrono della città.

La gestione del mese del Ramadan crea invece maggiori preoccupazioni, e in alcuni casi sono scoppiate vere e proprie polemiche, che hanno visto contrapporsi lavoratori e aziende.

Il Comitato per la sicurezza in agricoltura della Provincia di Mantova (che raccoglie datori di lavoro e sindacati) ha sollecitato l'assunzione di acqua in abbondanza prima e durante la raccolta dei meloni sostenendo che la tutela della salute viene prima di ogni pratica religiosa. La questione, secondo Confagricoltura, è un problema legato alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro e se non si trova una soluzione ragionevole possono esserci dei rischi per la salute delle persone e conseguenze giuridiche per le aziende.

A dirimere la vicenda è stato chiamato anche il presidente dell'associazione dei giuriconsulti islamici marocchini e autorità di spicco nel mondo arabo, **il sheikh (sapiente) Abdel-Bari Zammi**, che ha fornito l'interpretazione più aderente ai versetti coranici e una possibile soluzione alla vicenda: "Se il lavoro è particolarmente pesante, provoca problemi di salute o comunque si prova il bisogno di idratarsi il lavoratore deve fermare il suo digiuno e può completare i giorni previsti successivamente, come è già previsto per i malati e i viaggiatori". Infatti il Corano al versetto numero 184 recita "(...) **Coloro che non possono digiunare completeranno il periodo con giorni supplementari (...)**". Le donne incinte o che allattano, i bambini e i malati cronici, infatti, sono esentati dal digiuno e dovrebbero al suo posto, secondo le loro possibilità, fare la carità come ad esempio nutrire le persone bisognose indipendentemente dalla loro religione, gruppo etnico o dalle loro convinzioni.

Anche **El Atassi Abdelkader**, presidente del centro islamico di Porto Mantovano (Mn), come il resto della comunità locale è intervenuto sulla vicenda: "Non ci può essere una religione o una semplice osservanza che metta in pericolo la salute di un fedele...sul posto di lavoro non c'è un divieto assoluto a bere. Il fine ultimo dell'osservanza religiosa deve essere la felicità", concetto ben espresso dal

versetto 185 del Corano: "Mese di Ramadan (...) Dio auspica per voi felicità e non tristezza".

Il Centro islamico di Mantova ha sgombrato il campo da interpretazioni radicali del testo sacro e annunciato che i lavoratori fedeli che ne sentono il bisogno possono bere.

Diverse imprese ortofrutticole, di propria iniziativa senza un coordinamento associativo, hanno infatti preparato liberatorie concordate con i propri dipendenti. Per l'inizio del Ramadan, per esempio, predispongono una circolare interna, condivisa dagli islamici, i cui punti chiave sono tre: *"L'azienda rispetta appieno il credo religioso dei propri dipendenti, senza alcuna particolare condizione. L'azienda si impegna a fornire una riserva idrica disponibile in qualsiasi postazione aziendale, anche se non esiste alcun obbligo al consumo di acqua. L'azienda declina ogni responsabilità nei confronti dei propri lavoratori per eventuali danni di salute occorsi agli stessi che siano imputabili al mancato consumo idrico o di cibo durante il lavoro"*. Quest'ultimo punto resta il più controverso e artificioso dell'intera vicenda, infatti costituirebbe un precedente assoluto nei rapporti di lavoro e nelle leggi che li regolano e non si è a conoscenza della validità giuridica di questa soluzione.

Una via auspicata è quella di una diversa articolazione degli orari di lavoro, suddividendo le ore di lavoro tra le ore del mattino e del tardo pomeriggio, e contemporaneamente attivare misure di prevenzione da parte dei lavoratori e la predisposizione di tutte le misure utili di intervento in caso di malessere dovuto ai colpi di calore.



Bruno Stefanini

Tecnico competente in acustica

bruno.stefanini@farco.it

Publicato il manuale operativo INAIL

Prevenzione dei rischi da esposizione a rumore negli ambienti di lavoro

L'ipoacusia è una delle malattie di origine professionale più diffuse e rappresenta un problema rilevante sotto il profilo sanitario, sociale ed economico.

L'attenzione alle problematiche derivanti dalla diffusione delle tecnopatie e, in particolare, della ipoacusia è cresciuta negli ultimi anni, assieme alla consapevolezza dell'importanza e della necessità di ridurre il rumore non solo per prevenire i danni uditivi ma anche per realizzare ambienti di lavoro ergonomici, adeguati in termini di fruibilità e di tutela della salute dei lavoratori. La ipoacusia era fino a pochi anni fa la malattia professionale a maggior incidenza numerica. Nel 2008, infatti, rappresentava ancora la patologia specifica più diffusa, seppur con un trend decrescente. Pur essendo attualmente superata dalle malattie muscolo-scheletriche rimane ancora tra le malattie più denunciate. Tuttavia, il dato del 2010, con le quasi 6300 denunce, rappresenta un'inversione di tendenza, con un aumento di circa 600 casi rispetto all'anno precedente.

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nella seduta del 28 novembre 2012 ha approvato il manuale operativo "Metodologie e interventi tecnici per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro", elaborato in collaborazione da due gruppi di lavoro; quello promosso a livello nazionale dall'Ispesl (ora Inail) nel 2004 e quello del Coordinamento Tecnico delle Regioni e delle Province autonome con il contributo di esperti del settore. Il documento mette a



disposizione di tutti i soggetti interessati informazioni, metodologie e interventi utili per una efficace gestione del rischio rumore - in particolare nei comparti produttivi in cui l'esposizione dei lavoratori è più gravosa - al fine di orientare le aziende, i loro consulenti tecnici, ma anche gli organi di vigilanza e controllo, verso una corretta risposta agli adempimenti fissati dall'attuale normativa, con indicazioni univoche su tutto il territorio nazionale. Il lavoro è strutturato su due livelli: il Manuale Operativo, i cui contenuti sono espressi in modo semplice e chiaro, rivolto alla generalità dei destinatari ed accessibile anche a chi non abbia particolari conoscenze di acustica; le Schede di approfondimento, destinate all'analisi tecnica e gestionale degli argomenti trattati nel manuale, che richiedono specifiche conoscenze in materia di acustica.

Nel documento di primo livello (manuale) sono affrontati gli argomenti legati ai luoghi di lavoro e alle attrezzature. Una prima parte fa riferimento all'applicazione delle linee guida nei luoghi di lavoro, indicando i criteri acustici generali di progettazione e bonifica degli insediamenti produttivi stabiliti dalle norme tecniche e di legge, con specifici approfondimenti per alcune particolari tipologie di destinazione d'uso (uffici, attività commerciali, ambienti scolastici, ambienti comunitari e di pubblico spettacolo, strutture

sanitarie). Nella successiva parte vengono esaminate le macchine, le attrezzature e gli impianti, con dettagli sui criteri acustici di acquisto e sulle opere di bonifica acustica. La parte tecnica si conclude con le indicazioni sul collaudo acustico in opera degli interventi di bonifica.

Il secondo livello è articolato in trenta schede tecniche, tra cui quelle di acustica fisica, utili per comprendere il fenomeno acustico in tutte le sue articolazioni (generazione, propagazione, assorbimento e isolamento), quelle riguardanti i criteri di scelta e collaudo delle metodologie attualmente disponibili per la riduzione del rumore, una sulla scelta del consulente tecnico e una contenente le bonifiche effettuate sul territorio ed i risultati raggiunti in termini di efficacia acustica e di costo.

* * *

Oltre ad analizzare ampiamente e approfonditamente gli aspetti tecnici finalizzati alla prevenzione dei rischi da esposizione a rumore, con particolare riguardo alla progettazione acustica dei luoghi di lavoro ed al collaudo acustico degli interventi di bonifica, il Manuale Operativo affronta anche il tema dei requisiti acustici dei locali adibiti ad uffici, ad attività commerciali, ad uso scolastico

e ad uso sanitario. Gli indirizzi operativi sono principalmente volti al rispetto e al controllo dei requisiti acustici di tali ambienti di lavoro, nonché agli interventi tecnici di bonifica.

In particolare, per quegli ambienti in cui si svolgono attività di tipo cognitivo e relazionale, dove i lavoratori ricevono, elaborano, producono e scambiano informazioni prevalentemente attraverso la voce parlata, è necessario valutare le tipologie più significative di disturbo, quali le sorgenti sonore esterne i cui effetti sono trasmessi dall'interno dell'edificio (uffici contigui, reparti di lavoro confinanti) o dall'esterno (ad esempio, traffico stradale), gli impianti tecnologici dell'edificio (climatizzatori, ventilatori, condutture idrauliche, etc.), le apparecchiature utilizzate per le specifiche attività (stampanti, fotocopiatrici, telefoni, etc.), le attività antropiche stesse (voci, diffusioni sonore, rumori indebiti).

I livelli di esposizione sonora rilevabili negli uffici - ossia nei locali in cui si svolgono attività tecniche, amministrative, etc. - di solito non sono di intensità tale da causare danni all'apparato uditivo; tuttavia, possono contribuire all'insorgenza di fenomeni di disturbo (*annoyance*) e di disagio. Quindi, la valutazione di questi fattori e le conseguenti opere di mitigazione sono azioni indispensabili per il raggiungimento di livelli adeguati di comfort acustico. In sostanza, devono essere create condizioni che non pregiudichino la concentrazione richiesta per lo svolgimento delle specifiche attività, né la intelligibilità e la riservatezza delle conversazioni. Va ricordato che ambienti eccessivamente rumorosi inducono fatica e spesso causano distrazioni ed errori nello svolgimento dell'attività lavorativa. Il Manuale Operativo fornisce informazioni e dettagli tecnici per realizzare uffici dotati di idonee caratteristiche acustiche.



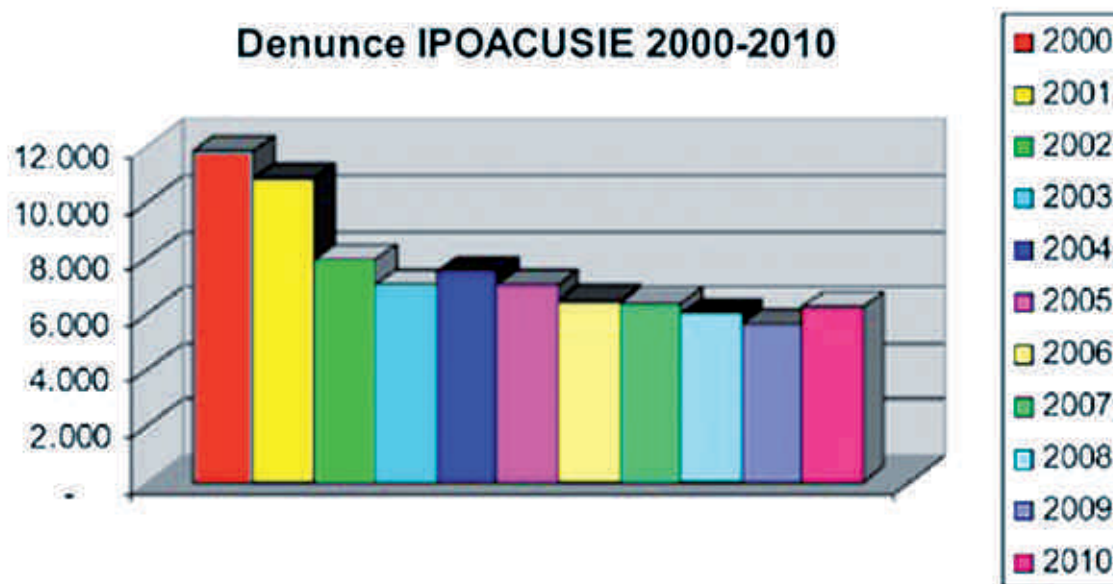
Rumore

L'ipoacusia è una sordità di tipo bilaterale causata dalla prolungata esposizione a livelli sonori elevati. Il rumore, sotto forma di onde sonore che si propagano per via aerea, raggiunge l'apparato uditivo e agisce stimolando le cellule ciliate presenti nella coclea (orecchio interno), dove gli impulsi meccanici si trasformano in elettrochimici. Essi, attraverso terminazioni nervose, raggiungono il cervello permettendo la percezione del suono. La sollecitazione dell'apparato uditivo può determinare effetti transitori o permanenti in relazione alla intensità del rumore ed alla durata dell'esposizione. Infatti, l'esposizione a livelli di rumore elevati per un breve periodo di tempo provoca un spostamento temporaneo della soglia uditiva, rapidamente reversibile una volta cessato l'evento acustico. Se tale condizione, invece, si prolunga o aumenta di intensità il fenomeno tende a perdere il suo carattere transitorio e diventa permanente. Questo perché le alterazioni causate dal rumore a livello della coclea progrediscono fino a portare alla distruzione delle cellule che la costituiscono. In questo modo la perdita funzionale si accentua, lentamente ma progressivamente, fino a giungere ad una severa se non totale compromissione della capacità uditiva.

In tema di valutazione del danno professionale da rumore, con il Decreto Legislativo 38/2000 si è stabilito che la tutela infortunistica lavorativa non indennizza più il danno derivante dalla riduzione della attitudine al lavoro, bensì il Danno Biologico, che il decreto stesso definisce (art. 13, comma 1) come "lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona". In altre parole, non è più assegnato un indennizzo sostitutivo per la ridotta capacità di produrre il guadagno del lavoratore, necessario ai fini della sussistenza sua e della sua famiglia, ma viene risarcita la lesione della integrità psicofisica della persona, di per sé considerata indipendentemente da qualsiasi valutazione inerente il reddito.



Denunce IPOACUSIE 2000-2010





Eredi Pisoni Martino

RIMOZIONE e SMALTIMENTO ETERNIT

- coperture • lattonerie
- sistemi anticaduta
- pulizia fotovoltaico
- impermeabilizzazioni
- coperture aggraffate

Mozzanica (Bg)
Tel. 0363.321418
www.eredipisoni.com



- detrazioni fiscali
- preventivi gratuiti

Julia Franzoni

Dott.ssa in Scienze e tecnologie alimentari
juliafranzoni84@gmail.com

Esiste ancora l'obbligo dell'aggiornamento degli operatori del settore alimentare?

Una domanda ricorrente a “noi addetti ai lavori” è la seguente: “è obbligatorio frequentare i corsi di aggiornamento per alimentaristi?”

Per rispondere a questa domanda è opportuno andare all'origine della questione.

In Italia, la legge 283 del 1962 e il relativo regolamento d'esecuzione contenuto nel Dpr. 327 del 1980, avevano istituito l'obbligo del libretto d'idoneità sanitaria che veniva rilasciato al personale addetto alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, dall'autorità sanitaria competente, previa visita medica e accertamenti.

Nella fase iniziale della legge i controlli medici erano più severi e mirati a verificare la salute di tale soggetto: analisi del sangue, analisi delle feci, schermografia, tampone faringeo ed eventuali misure profilattiche; verso la fine dell'era del libretto sanitario i controlli si limitavano alla visione delle mani dell'operatore e a qualche domanda atta ad escludere la presenza di malattie.

Il libretto sanitario è rimasto in vigore fino al 2004, con l'obbligo del rinnovo annuale, pena l'esclusione dall'attività alimentare.

In seguito il d.lgs. 155/1997 e il Regolamento CE 852/2004 hanno sostituito, modificato e integrato il quadro legislativo di riferimento.

Nello specifico, l'abrogato decreto legislativo 155/1997 individuava precise responsabilità a carico del titolare dell'azienda che era obbligato ad informare e aggiornare il proprio personale alimentarista, mentre il reg. CE 852/2004 stabilisce

l'obbligo di formazione per il personale addetto alla manipolazione degli alimenti.

Riporto in breve l'estratto del regolamento europeo che può essere utile a capire il quadro normativo:

Regolamento CE. 852/2004 allegato II capitolo XII formazione degli addetti del settore alimentare

Gli operatori del settore alimentare devono assicurare:

- 1. che gli addetti alla manipolazione degli alimenti siano controllati e/o abbiano ricevuto un addestramento e/o una formazione, in materia d'igiene alimentare, in relazione al tipo di attività;*
- 2. che i responsabili dell'elaborazione e della gestione della procedura di cui all'articolo 5, paragrafo 1 del presente regolamento, o del funzionamento delle pertinenti guide abbiano ricevuto un'adeguata formazione per l'applicazione dei principi del sistema HACCP;*
- 3. che siano rispettati i requisiti della legislazione nazionale in materia di programmi di formazione per le persone che operano in determinati settori alimentari.*

In seguito all'emanazione di queste normative nazionali ed europee le regioni hanno modificato la normativa sul libretto sanitario, alcune addirittura hanno deciso di abrogarlo: è il caso della nostra regione, **la Lombardia, che ha emanato una Legge regionale n°12 del 2003.**

L'articolo 4 della legge regionale 12 del 2003 riporta le seguenti indicazioni:

Punto 3: Gli operatori addetti alla produzione, preparazione, somministrazione e distribuzione di alimenti sono tenuti a ricevere adeguata preparazione igienico-sanitaria prima dell'inizio dello svolgimento dell'attività lavorativa e ad essere aggiornati con periodicità biennale. L'onere della formazione e dell'aggiornamento è a carico dei datori di lavoro, come definiti dal d.lgs. 155/1997.

Dall'agosto del 2003, in regione Lombardia, non era più necessario avere il libretto di idoneità sanitaria ma era sufficiente frequentare ogni 2 anni un corso di formazione per alimentaristi, con il conseguente rilascio dell'attestato di formazione da conservare nel manuale Haccp.

Il 30 dicembre del 2009, sempre la regione Lombardia, ha pubblicato una nuova legge, tuttora in vigore, la quale dispone l'abrogazione della **L.R. n. 12 del 2003 e all'articolo 126 riporta le seguenti indicazioni:**

*Legge regionale n°33 del 30/12/2009
Art. 126 (Formazione, aggiornamento e addestramento degli addetti al settore alimentare)*

1. Gli operatori del settore alimentare provvedono alla formazione, addestramento e aggiornamento del proprio personale addetto ad una o più fasi di produzione, trasformazione e distribuzione di prodotti alimentari, secondo quanto stabilito dal regolamento CE 852/2004.

2. I dipartimenti di prevenzione delle ASL, nell'ambito delle proprie competenze in materia di vigilanza e controllo, verificano, anche sulla base di direttive regionali, l'adeguatezza delle procedure formative, con particolare riferimento ai comportamenti operativi degli addetti al settore.

Con l'emanazione di questa legge si è creata un po' di confusione, infatti qualcuno sostiene che non sia obbligatorio frequentare i corsi di formazione, qualcun'altro sostiene sia necessaria una frequenza diversa da quella biennale ed infine chi afferma che non bisogna più fare nulla, come logica conseguenza questo arriva a cascata anche a chi organizza corsi fino agli utenti.

La realtà dei fatti non è così, poiché la stessa L.R.

n. 33/2009, all'art. 126, mantiene, per tutto il personale del settore alimentare, **l'obbligo di formazione, addestramento e aggiornamento** secondo quanto stabilito dal Regolamento CE n. 852/2004 e addirittura, introduce una novità, un concetto fino ad ora mai espresso dalla normativa, ovvero che gli organi ispettivi sono tenuti a verificare l'adeguatezza della formazione, con particolare riferimento ai comportamenti operativi degli addetti del settore.

Se prima gli ispettori dell'ASL, nell'ambito dei controlli igienico-sanitari, si limitavano a verificare il possesso degli attestati, ora saranno tenuti a testare la preparazione del personale in materia di igiene alimentare. E' fuori dubbio che le verifiche saranno più attente qualora il personale non possa dimostrare di avere seguito specifici corsi di preparazione proprio per la natura della norma stessa.

Infine per quanto riguarda la periodicità con la quale frequentare i corsi, la risposta viene dal già citato regolamento CE 852/2004, il quale prevede in maniera specifica che gli addetti del settore ricevano una formazione, più approfondita quanto è maggiore il rischio delle lavorazioni a cui sono destinati.

Non viene, quindi, definita una scadenza precisa! Alcune regioni, come l'Emilia Romagna, hanno emanato una tabella che indica la periodicità con la quale effettuare il rinnovo a seconda della categoria di rischio.

In Lombardia non essendoci questo riferimento, ogni azienda, con il proprio consulente, dovrà inserire nel **piano Haccp** la frequenza di aggiornamento della formazione, sia che essa avvenga tramite un corso di formazione organizzato sia che avvenga negli altri modi consentiti dalla norma.

Per concludere, è opportuno citare il recente Decreto Legislativo 193 del novembre 2007, attraverso la quale, lo stato Italiano ha recepito interamente il reg. CE 852/2004, e che prevede una sanzione da € 500,00 a € 3.000,00 per coloro che non rispettano le vigenti disposizioni in materia d'igiene alimentare.

... e allora buona formazione a tutti!

Emissioni

Stefano Lombardi

Ingegnere ambientale Sintex

stefano.lombardi@farco.it

Emissioni in atmosfera: la norma UNI EN 10996-1:2002

Ordinazione, fornitura, collaudi e manutenzione impianti di abbattimento COV

Forse non tutti sono a conoscenza dell'esistenza della norma UNI 10996-1:2002.

La norma è di particolare interesse in quanto definisce i criteri ed i requisiti per l'ordinazione, la fornitura, il collaudo e la manutenzione degli impianti per l'abbattimento dei composti organici volatili (VOC) presenti nelle emissioni aeriformi di processi industriali.

Dall'analisi della norma si capisce come la stessa, in vigore ormai dal settembre 2002, rappresenti un utile riferimento a garanzia sia del fornitore dell'impianto (che può contare su sorta di "linea di guida" a cui attenersi per presentare un'offerta completa e nel pieno rispetto delle disposizioni normative richieste in materia di emissioni in atmosfera), sia dell'acquirente che può pretendere dall'impiantista di avvalersi di un documento formale con la descrizione dettagliata dei requisiti tecnici minimi dell'impianto di abbattimento che dovrà installare e che in molti casi rappresenta elemento imprescindibile ed essenziale nella fase di richiesta autorizzativa agli Enti.

Concretamente dunque la norma consente di impostare e sviluppare in modo sistematico le trattative di carattere tecnico e di tipo commerciale per l'acquisto e la vendita di differenti tipologie impiantistiche, classificabili in base al processo

utilizzato e definito dalla norma stessa.

La classificazione degli impianti di abbattimento dei VOC (composti organici volatili) secondo il punto 4.2 della UNI 10996-1:2002 è la seguente:

- processi fisici, chimici e chimico/fisici per i quali si individuano impianti di combustione (ad esclusione degli inceneritori di rifiuti regolati da normativa specifica), impianti di adsorbimento su carboni attivi, impianti di condensazione;
- processi biologici per i quali sono normalmente destinati impianti di biofiltrazione abbinati a rotoconcentratori.



La sezione 5 della norma rappresenta il requisito più corposo della norma stessa e prevede la definizione da entrambi le parti (acquirente e fornitore) in sede di trattativa commerciale l'esplicitazione di alcuni "**dati minimi di garanzia**". Viene indicato infatti che nella richiesta di preventivo il committente

fornisca una serie di indicazioni minime, chiamati nella norma "dati per l'ordinazione", costituite da:

- dati generali (descrizione del processo di origine dei COV, operatività, planimetrie, disponibilità energetiche, ecc...);
- dati di progetto (sostanze inquinanti, concentrazioni, durata e frequenza delle emissioni, eventuali vincoli ambientali territoriali);
- richieste specifiche relative all'impianto (limiti emissivi, presenza di sistemi di controllo/monitoraggio, ecc...);

- aspetti commerciali (validità offerta, tempi di consegna e pagamento).

A seguire è previsto che nella formulazione dell'offerta il costruttore fornisca al committente a sua volta una serie di indicazioni minime, chiamati nella norma "dati per la fornitura", e costituiti da:

- dati specifici relativi l'impianto fornito (descrizione principio di funzionamento, parametri di progetto adottati per il dimensionamento, potenza installata e assorbita dall'impianto, dispositivi di sicurezza e controllo, consumi energetici, consumi di prodotto, caratteristiche delle emissioni a valle dell'abbattimento, livelli di rumorosità prodotti, ecc...);
- aspetti commerciali (prezzo, termini di consegna e pagamento);
- garanzie minime (garanzia sul funzionamento

elettrico-meccanico, garanzie rispetto dei limiti di emissione, garanzie di rispetto delle disposizioni normative di prodotto CE, garanzia dei consumi nelle condizioni di esercizio) esplicitate nel manuale di istruzioni e uso e manutenzione.

La norma infine prevede che in sede di trattativa vengano contrattualmente definite le modalità di collaudo e di verifica di rispondenza ai requisiti di progetto dell'impianto ivi compreso il "collaudo funzionale" che ha lo scopo di verificare successivamente alla completa realizzazione dell'opera ogni componente dell'impianto nel suo complesso a comprova delle prestazioni tecniche dichiarate, nonché una fase conclusiva di verifica analitica delle emissioni al camino per verificare l'effettiva prestazione di abbattimento dei VOC, il tutto ufficializzato da apposito verbale finale di collaudo.



Francesca Ceretti

Ingegnere Ambientale Sintex

francesca.ceretti@farco.it

SISTRI è ufficiale: si ri-parte

LA PIENA OPERATIVITÀ DEL SISTRI

È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il DM 20 marzo 2013 sulla (ri)partenza del Sistri con validità dal 19 aprile 2013.

Il decreto prevede una partenza del sistema Sistri scaglionata come segue :

- **1 ottobre 2013** per i produttori iniziali di rifiuti pericolosi con più di 10 dipendenti e per le imprese che gestiscono rifiuti pericolosi, individuati all'articolo 3 comma 1 lett.c), d), e), f), g), h)* del DM 52/2011;
- **3 marzo 2014** per gli altri enti o imprese obbligati all'iscrizione a SISTRI.

Il decreto, infine, conferma **la sospensione del versamento del contributo SISTRI per l'anno 2013** per enti e imprese già iscritti alla data del 30 aprile 2013.

La prima categoria di soggetti dovrà provvedere ad "allineare" i dati e le informazioni già inserite a sistema nel periodo che va dal 30 aprile al 30 settembre prossimo.

La verifica di tutti gli altri operatori coinvolti scatterà dal giorno successivo.



SISTEMA SISTRI: FACCIAMO IL PUNTO TRA FALSE PARTENZE E SOSPENSIONI

Con il Dm 20 marzo 2013 ("Termini di riavvio progressivo del Sistri"), si è posto fine al periodo di "sospensione" del Sistri, decretato d'urgenza dal Governo nella scorsa estate (DL 83/2012).

Si è scelta una modalità di riavvio graduale del sistema: è prevista una prima fase di esercizio circoscritta a una porzione ridotta (ma numerosa) di utenti, che secondo il DM consentirà "di verificare il comportamento in condizioni reali di utilizzo e sia l'occasione per consolidare le procedure di erogazione dei servizi e gli strumenti di diagnostica e monitoraggio, necessari per tenere sotto controllo il sistema nella fase di piena operatività".

I fortunati prescelti che ricadono nella primo scaglione sono i produttori iniziali di **rifiuti pericolosi con più di dieci dipendenti** e su tutti gli altri soggetti che compiono operazioni di raccolta, trasporto, trattamento, intermediazione e commercio di rifiuti pericolosi, in relazione ai quali l'operatività del Sistri e scatterà il **1° ottobre 2013**. Importante ricordare che per tali soggetti scatterà, insieme all'obbligo di utilizzare il SISTRI anche l'applicazione delle sostanziose sanzioni in materia previste dal Dlgs 152/2006, cd. "Codice ambientale".

Per tutti gli altri soggetti obbligati, salvo che decidano volontariamente di utilizzare il Sistri a partire dal 1° ottobre, fronti l'entrata in operatività del sistema è fissata per il **3 marzo 2014**.

Per tutti i soggetti, viene comunque confermato il **periodo transitorio di adeguamento** in cui vecchi e nuovi obblighi e adempimenti coesistono che durerà 30 giorni a partire dall'entrata in operatività del nuovo sistema. In tale intervallo temporale enti e

imprese dovranno quindi utilizzare i nuovi strumenti applicativi del Sistri continuando però a rispettare i previgenti obblighi in materia di registri di carico e scarico e di formulari di identificazione.

Al fine di riavviare in maniera graduale l'operatività del Sistri, il Dm 20 marzo 2013 prevede inoltre una **fase di riallineamento** dei dati relativi alle aziende già iscritte contenute nel sistema.

Il riallineamento si è reso ovviamente necessario a causa della inoperatività del Sistri e dovrà essere messo in atto nei 5 mesi precedenti all'entrata in operatività del sistema. Quindi per i soggetti con Sistri operativo il 1° ottobre prossimo, la fase di riallineamento scatta il 30 aprile 2013.

Nella tabella che segue si riportano le diverse tipologie di soggetti obbligati ad iscriversi al Sistri con relative scadenze.

Sistri operativo dal 1° ottobre 2013

Soggetti	Scadenario
1) produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi con più di dieci dipendenti	30 aprile 2013 Avvio delle procedure di verifica e allineamento
2) enti e le imprese che gestiscono rifiuti speciali pericolosi, "individuati" all'articolo 3 comma 1, lettere c), d), e), f) g), h) del Dm 52/2011:	30 settembre 2013 Termine delle procedure di verifica e allineamento
a) <i>Imprese e enti che effettuano operazioni di recupero e smaltimento rifiuti.</i>	1° ottobre 2013 Termine iniziale di operatività del Sistri e di applicabilità delle sanzioni (ex Dlgs 205/2010)
b) <i>Commercianti e intermediari di rifiuti.</i>	
c) <i>Consorzi istituiti per il recupero e il riciclaggio di particolari tipologie di rifiuti che organizzano la gestione di tali rifiuti per conto dei consorziati.</i>	
d) <i>Imprese e enti che raccolgono e trasportano rifiuti speciali a titolo professionale (nel caso di trasporto navale, l'armatore o il noleggiatore o il raccomandatario marittimo delegato).</i>	
e) <i>Terminalista concessionario e impresa portuale ai quali sono affidati i rifiuti in attesa dell'imbarco o allo sbarco, in attesa del successivo trasporto, nel caso di trasporto intermodale marittimo di rifiuti.</i>	
f) <i>Responsabili degli uffici di gestione merci e operatori logistici presso le stazioni ferroviarie, gli interporti, gli impianti di terminalizzazione e gli scali merci ai quali sono affidati i rifiuti, in attesa del successivo trasporto, nel caso di trasporto intermodale ferroviario di rifiuti.</i>	
	31 ottobre 2013 Termine finale degli adempimenti e gli obblighi in materia di formulari di trasporto e registri di carico e scarico
	1° giugno 2014 Scadenza del primo periodo transitorio di regime sanzionatorio "attenuato" (ex Dlgs 205/2010)
	1° ottobre 2014 Scadenza del secondo periodo transitorio di regime sanzionatorio "attenuato" (ex Dlgs 205/2010) e "entrata a regime" del regime sanzionatorio previsto dall'articolo 260-bis del Dlgs 152/2006

Ambiente

Sistri operativo dal 3 marzo 2014

Soggetti	Scadenario
1) Produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi con meno di dieci dipendenti	30 settembre 2013 Avvio delle procedure di verifica e allineamento
2) Imprese e enti produttori iniziali di rifiuti speciali non pericolosi da lavorazioni industriali o artigianali (articolo 184, comma 3, lett. c) e d) con più di dieci dipendenti)	28 febbraio 2014 Termine delle procedure di verifica e allineamento
3) Imprese e enti produttori iniziali di rifiuti speciali non pericolosi costituiti da rifiuti derivanti dalla attività di recupero e smaltimento di rifiuti o da fanghi prodotti dalla potabilizzazione e da altri trattamenti delle acque e dalla depurazione delle acque reflue e da abbattimento di fumi	3 marzo 2014 Termine iniziale di operatività del Sistri e di applicabilità delle sanzioni (ex Dlgs 205/2010) 2 aprile 2014 Termine finale degli adempimenti e gli obblighi in materia di formulari di trasporto e registri di carico e scarico
4) Comuni della Regione Campania, imprese di trasporto dei rifiuti urbani e centri di raccolta comunali o intercomunali della stessa Regione.	3 novembre 2014 Scadenza del primo periodo transitorio di regime sanzionatorio "attenuato" (ex Dlgs 205/2010)

GAS FLUORURATI, È PROROGA

È stato prorogato all'11 giugno 2013 il termine ultimo per iscriversi al nuovo Registro telematico nazionale delle persone e delle imprese certificate istituito dal Dpr 43/2012.

La proroga è contenuta nel Dpr 43/2012 che differisce di 60 giorni il termine di avvio dell'operatività del registro (dall'11 febbraio al 12 aprile) e quindi fa slittare anche la scadenza per l'iscrizione (dal 12 aprile all'11 giugno).

L'obbligo di iscrizione riguarda i soggetti che svolgono attività su apparecchiature e impianti contenenti i gas fluorurati ad effetto serra individuati dal regolamento 842/2006/Ce (HFC, PFC ed esafluoruro di zolfo).

I settori principalmente interessati sono quelli del condizionamento e della refrigerazione, l'antincendio, le autofficine e i demolitori.

