

# SICUREZZA SUL LAVORO – KNOW YOUR RIGHTS !

NEWSLETTER N.156 DEL 02/04/14



## **NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

(a cura di Marco Spezia - [sp-mail@libero.it](mailto:sp-mail@libero.it))

### **INDICE**

DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	1
ANCHE PER I VOLONTARI E' NECESSARIO IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO	3
CASSAZIONE: IL CONTRATTO INTERINALE ILLEGITTIMO DIVENTA A TEMPO INDETERMINATO	5
LINEE GUIDA PER LA SICUREZZA DELLE MACCHINE IN SEI FASI	8
SICUREZZA SUL LAVORO: IL CONSIGLIO D'EUROPA BOCCIA L'ITALIA	10
RISCHIO RUMORE: EFFETTI Uditivi E SINTOMI DELLA RIDUZIONE DELL'UDITO	13
COME E' POSSIBILE RIDURRE IL RISCHIO RELATIVO ALLA GUIDA DI AUTOMEZZI?	15

## **DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI LIMITAZIONI ALLA MANSIONE LE CONSULENZE DI SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! – N.43**

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! è anche quello di fornire consulenze gratuite a tutti coloro che ne fanno richiesta, su tematiche relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Da quando è nato il progetto ho ricevuto decine di richieste e devo dire che per me è stato motivo di orgoglio poter contribuire con le mie risposte a fare chiarezza sui diritti dei lavoratori.

Mi sembra doveroso condividere con tutti quelli che hanno la pazienza di leggere le mie newsletters, queste consulenze.

Esse trattano di argomenti vari sulla materia e possono costituire un'utile fonte di informazione per tutti coloro che hanno a che fare con casi simili o analoghi.

Ovviamente per evidenti motivi di riservatezza ometterò il nome delle persone che mi hanno chiesto chiarimenti e delle aziende coinvolte.

Marco Spezia

### QUESITO

Ciao Marco,

avrei bisogno un'informazione: un mio collega risulta idoneo al lavoro, ma con limitazione MMC a 7 kg.

Considera però che nel turno pomeridiano deve portare ai piani in ospedale i carrelli del vitto (trazione) che sicuramente richiedono sforzo maggiore di 7 kg nonostante le ruote.

Cosa devo rispondere al collega?

Attendo tua risposta.

Nel frattempo grazie.

### RISPOSTA

Ciao Mattia,

a livello generale un lavoratore che si trova nella situazione del tuo collega, a seguito di visita medica specifica, risulta idoneo con limitazione alla propria mansione

Ciò in virtù dell'articolo 41, comma 6 del D.Lgs.81/08 (Decreto), che stabilisce che:

*"Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:*

*a) idoneità;*

*b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;*

*c) inidoneità temporanea;*

*d) inidoneità permanente".*

Il successivo comma 6-bis stabilisce che:

*"Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro".*

Il datore di lavoro, sulla base del giudizio espresso dal medico, deve adibire il lavoratore a mansioni che siano compatibili con la limitazione prescritta dal medico.

Infatti tra gli obblighi a carico del datore di lavoro e dei dirigenti, vi è anche quello stabilito dall'articolo 18, comma 1, lettera c) del Decreto:

*"Il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza".*

Il datore di lavoro o il dirigente dovrebbe a seguito di tale obbligo formalizzare al lavoratore il divieto di eseguire attività lavorative incompatibili con il giudizio espresso dal medico.

Inoltre il lavoratore stesso, che riceve dal medico competente (e di conseguenza dal datore di lavoro o dal dirigente) una limitazione alla sua mansione è obbligato a ottemperare a tale limitazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, lettera b) del Decreto che impone che:  
*"I lavoratori devono [...] osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale"*.

Quindi in generale, l'azienda, informata della limitazione disposta dal medico competente, non può richiedere al lavoratore di compiere, all'interno della sua mansione, attività incompatibili con il giudizio espresso dal medico e il lavoratore è obbligato a rifiutarsi di compiere tali attività. Veniamo al caso particolare che tu mi segnali.

Occorre leggere attentamente la limitazione impartita dal medico competente.

Tu mi dici che ha posto una limitazione di 7 kg nella Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC).

Però per MMC, si intendono, ai sensi della definizione di cui all'articolo 167, comma 2, lettera a) del Decreto:

*"le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari"*.

Le attività di MMC possono perciò essere di più tipi.

In genere la limitazione sul peso (i 7 kg nel tuo caso) si intendo per le sole azioni *"del sollevare"*, mentre il tuo collega ha a che fare con azioni del *"spingere, tirare"*.

Il sovraccarico sulla colonna vertebrale e sugli arti superiori cambia sensibilmente tra sollevare 7 kg oppure applicare uno sforzo di 7 kg di traino o spinta di un carrello su ruote.

Pertanto, ripeto, la limitazione del medico va letta con attenzione, per verificare se i 7 kg siano relativi alle azioni di sollevamento, oppure alle azioni di traino/spinta.

Se il medico ha espresso semplicemente la prescrizione come *"limitazione ad azioni di MMC a 7 kg"*, occorre chiedergli formalmente se i 7 kg sono relativi al sollevamento oppure al traino/spinta.

Inoltre deve essere a carico dell'azienda informare il lavoratore sugli sforzi (di sollevamento o di traino/spinta) a cui è sottoposto, per permettergli di ottemperare in maniera corretta alla limitazione imposta dal medico competente.

Infatti l'articolo 169, comma a, lettera a) del Decreto impone che:

*"[...] il datore di lavoro fornisce ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato"*.

Deve essere quindi il datore di lavoro, sulla base della tipologia esatta di limitazione espressa dal medico, a fornire al lavoratore i valori del peso degli oggetti (nel caso di sollevamento) oppure dello sforzo all'impugnatura del carrello su ruote necessario alla sua movimentazione, sia come sforzo iniziale, che come sforzo di mantenimento (nel caso di traino/spinta).

In conclusione, la limitazione impartita dal medico deve essere meglio specificata e l'azienda si deve fare carico di *"tradurre"* la limitazione imposta in termini di azioni (di sollevamento o di traino/spinta) che il lavoratore non può compiere, per ottemperare al giudizio del medico.

Rimango a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Marco Spezia

## **ANCHE PER I VOLONTARI E' NECESSARIO IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

Da: Cobas Pisa

<http://www.cobaspisa.it/>

31 marzo 2014

E' ormai diffusa l'abitudine nel terzo settore di sostituire personale contrattualizzato e formato, personale retribuito insomma, con volontari.

Lasciamo perdere per un momento se il volontario è un pensionato con bassa pensione al quale viene retribuita qualche somma "a rimborso spese" (al nero spesso e volentieri), o se il volontario è in realtà costretto per qualche sanzione alternativa alla pena o se ancora è un giovane (e meno giovane) che beneficia di uno stage.

A prescindere da chi sia e cosa faccia, l'associazione ha l'obbligo di redigere la valutazione del rischio per i volontari e dotarli di regolari dispositivi di protezione individuale in rapporto alle attività svolte.

Tutto ciò viene ribadito anche dalla Direzione Provinciale del Lavoro con un cosiddetto interpellato, riportato a seguire.

Altro aspetto non secondario che ne consegue è la necessità di copertura infortunistica, visto che sovente i volontari ne sono sprovvisti.

E' arrivato il momento di una valutazione obiettiva sul ruolo e sulle funzioni del volontariato.

Si parta allora dalla sicurezza per poi focalizzare l'attenzione sull'utilizzo improprio che viene fatto di queste importanti figure, sempre più spesso utilizzate in antitesi e in sostituzione di personale formato e con regolare contratto.

In questo modo proliferano sfruttamento e dinamiche quali il ricorso ai rimborsi spese al posto di regolare contribuzione proprio nei settori che fanno della solidarietà, dell'etica, della sportività la loro ragione sociale.

Insomma, tra il dire e il fare c'è di mezzo...lo sfruttamento!

Sportello sicurezza nei luoghi di lavoro Cobas Pisa

\* \* \* \* \*

COMMISSIONE DEGLI INTERPELLI

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N.8/2014

Alla Federazione Italiana Cronometristi

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Protocollo 37/0006235/MA007.A001

Oggetto: articolo 12, D.Lgs.81/08 e successive modifiche ed integrazioni - risposta al quesito relativo all'obbligo di redazione del documento di valutazione dei rischi per i volontari.

La Federazione Italiana Cronometristi ha avanzato istanza di interpellato per conoscere il parere di questa Commissione in merito all'obbligatorietà della redazione del documento di valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs.81/08 da parte delle "associazioni periferiche affiliate a questa Federazione, non avente personale dipendente ma che si avvalgono dell'ausilio di volontari nei confronti dei quali può essere disposto un rimborso spese di importo annuo comunque di gran lunga inferiore a euro 7.500,00".

Al riguardo va premesso che l'articolo 2, comma 1 lettera a) del D.Lgs.81/08 definisce lavoratore la *"persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari"*.

Inoltre il successivo articolo 3, comma 12-bis, riporta che *"nei confronti dei volontari di cui alla Legge 11 agosto 1991, n.266, dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n.383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n.398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n.289, e successive modificazioni, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n.917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente Decreto"*.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

La Commissione ritiene che il regime applicabile, per i soggetti che prestano la propria attività volontariamente e a titolo gratuito (o con mero rimborso spese) per le associazioni sportive dilettantistiche, di cui alla Legge n. 398/91 e all'articolo 90 della Legge n.289/02, sia quello previsto per i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del Codice Civile, per i quali l'articolo 3, comma 11, del D.Lgs.81/08 dispone l'applicazione dell'art. 21.

Inoltre, è opportuno evidenziare che, l'articolo 3, comma 12-bis del Decreto in parola, prevede anche che qualora i soggetti di cui sopra svolgano la loro *"prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare e, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione"*.

Restano fermi i principi generali di diritto che impongono al responsabile dell'impianto o dell'associazione sportiva dilettantistica che di esso abbia la disponibilità (da individuare secondo la normative di settore che regola la materia) di predisporre adeguate misure di tutela nei confronti di chi venga chiamato a operare nell'ambito delle attività di riferimento dell'associazione sportiva dilettantistica e che, pertanto, ne sanciscono la responsabilità secondo i principi comuni civili e penali nel caso di danni causati a terzi da cose in disponibilità.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE  
ing. Giuseppe Piegari

## **CASSAZIONE: IL CONTRATTO INTERINALE ILLEGITTIMO DIVENTA A TEMPO INDETERMINATO**

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico

<http://www.studiocataldi.it>

Il contratto interinale illegittimo, per violazione dei requisiti causali e formali, comporta la conversione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A stabilirlo è la Cassazione con sentenza n.161 dell'8 gennaio 2014, accogliendo il ricorso di un lavoratore chiamato a svolgere mansioni di "agente di call center" presso un'impresa utilizzatrice, per il tramite di un'agenzia interinale attraverso la stipulazione di due contratti di lavoro temporaneo, seguiti da tre successive proroghe richieste per "picchi di attività" e "punte d'intensa attività".

Rilevando l'illegittimità del contratto interinale per il mancato rispetto della "natura causale" dello stesso, richiesta dalla legge e dalla contrattazione collettiva, che implica la necessaria esplicitazione del motivo della sua conclusione e non di una "causale generica", nonché la carenza del requisito della forma scritta, la Corte ha approvato la conversione del rapporto di lavoro temporaneo in tempo indeterminato.

In particolare, richiamando la copiosa giurisprudenza sul tema, la Suprema Corte ha affermato che: "la mancata o la generica previsione, nel contratto intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il singolo lavoratore, dei casi in cui è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro temporaneo, in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice, spezza l'unitarietà della fattispecie complessa voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro nella salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore e fa venir meno quella presunzione di legittimità del contratto interinale, che il legislatore fa discendere dall'indicazione nel contratto di fornitura delle ipotesi in cui il contratto interinale può essere concluso. Pertanto, trova applicazione il disposto di cui alla legge 24 giugno 1997, n.196, articolo 10 e dunque quanto previsto dalla legge 23 ottobre 1960, n.1369, articolo 1, per cui il contratto di lavoro col fornitore interposto si considera a tutti gli effetti instaurato con l'utilizzatore interponente".

In ordine al vizio formale, la Cassazione ha inoltre precisato che: "quando il contratto di lavoro che accompagna il contratto di fornitura è a tempo determinato, alla conversione soggettiva del rapporto, si aggiunge la conversione dello stesso da lavoro a tempo determinato in lavoro a tempo indeterminato, per intrinseca carenza dei requisiti richiesti dal Decreto Legislativo 368 del 2001, o dalle discipline previgenti, a cominciare dalla forma scritta, che ineluttabilmente in tale contesto manca con riferimento al rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore".

Pertanto, l'effetto finale, è la "conversione del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato tra l'utilizzatore della prestazione, datore di lavoro effettivo, e il lavoratore".

Ecco il testo della sentenza:

CORTE DI CASSAZIONE SENTENZA 08 GENNAIO 2014, N. 161

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. T.M. convenne in giudizio E. spa e l'agenzia interinale E.W. spa, esponendo di aver stipulato due contratti di lavoro temporaneo con l'agenzia interinale, il primo in data 21 marzo 2003 con causale "casi previsti dal CCNL", per lo svolgimento di mansioni di agente di "call center" presso l'impresa utilizzatrice I.P. spa (in seguito E. spa) con tre successive proroghe; il secondo il 2 novembre 2004, per "picchi di attività" o "punte di intensa attività". Chiedeva che venisse dichiarato sussistente un rapporto di lavoro direttamente con l'impresa utilizzatrice ed a tempo indeterminato per una serie di ragioni attinenti alla illegittimità del contratto.

2. Il Tribunale dichiarò l'illegittimità del primo contratto. Dichiarò, di conseguenza, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'E. a decorrere dal pri-

mo contratto e condannò la società al pagamento delle retribuzioni a decorrere dalla messa in mora.

3. L'E. spa propose appello contro tale decisione.

4. La Corte d'appello di Torino, accolse l'appello e rigettò la domanda.

5. Nella sentenza la Corte d'appello precisa che il contratto di fornitura di lavoro temporaneo ha natura causale, nel senso che l'imprenditore può farvi ricorso solo nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e che ciò implica la necessaria esplicitazione del motivo della sua conclusione, cui è collegata la possibilità di controllarne il rispetto. La Corte aggiunge anche che l'indicazione della causale deve essere sufficientemente specifica così da poter essere oggetto di successivo accertamento giudiziale e che, nel caso in esame, la causale non era specifica, bensì generica e quindi risultava violata la regola dettata dal legislatore.

6. Tutto ciò premesso, però, la Corte assume che, diversamente da quanto essa stessa aveva sostenuto in precedenti decisioni "l'indicazione generica dei motivi di ricorso al lavoro temporaneo non comporta, ex articolo 10 Legge n.196 del 1997, la conversione del rapporto di lavoro alle dipendenze della impresa utilizzatrice e a tempo indeterminato". È questo il motivo per cui la sentenza di primo grado viene riformata e la domanda rigettata.

7. Contro tale decisione la ricorrente propone due motivi di ricorso. E. spa si difende con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato una memoria.

8. Con il primo motivo del ricorso la lavoratrice denuncia violazione dell'articolo 10 della Legge n.196 del 1997, criticando la tesi enunciata dalla Corte di Torino per la quale, in presenza di una causale giudicata dalla stessa Corte generica e pur sussistendo l'obbligo, imposto dalla legge, di indicare una causale specifica e controllabile a posteriori, tuttavia, in caso di violazione di tale obbligo, la legge del 1997 non prevede sanzioni di sorta.

9. La tesi sostenuta dalla Corte d'appello non è fondata, per le ragioni più volte esposte da questa Corte di Cassazione in una lunga serie di sentenze.

Tra le molte, è sufficiente qui richiamare le sentenza Cassazione 24 giugno 2011 n.13960 e sentenza Cassazione 12 gennaio 2012 n.232 che così si esprime: "in materia di contratto di lavoro interinale, la mancata o la generica previsione, nel contratto intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il singolo lavoratore, dei casi in cui è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro temporaneo, in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice, spezza l'unitarietà della fattispecie complessa voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro nella salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore e fa venir meno quella presunzione di legittimità del contratto interinale, che il legislatore fa discendere dall'indicazione nel contratto di fornitura delle ipotesi in cui il contratto interinale può essere concluso. Pertanto, trova applicazione il disposto di cui alla legge 24 giugno 1997, n.196, articolo 10 e dunque quanto previsto dalla legge 23 ottobre 1960, n.1369, articolo 1, per cui il contratto di lavoro col fornitore interposto si considera a tutti gli effetti instaurato con l'utilizzatore interponente" (nello stesso senso, vedi anche sentenza Cassazione 5 luglio 2011 n.14714 e sentenza Cassazione 29 maggio 2013 n.13404, alle cui motivazioni si rinvia per ulteriori approfondimenti).

10. Le medesime sentenze hanno infine precisato che, quando il contratto di lavoro che accompagna il contratto di fornitura è a tempo determinato, alla conversione soggettiva del rapporto, si aggiunge la conversione dello stesso da lavoro a tempo determinato in lavoro a tempo indeterminato, per intrinseca carenza dei requisiti richiesti dal Decreto Legislativo 368 del 2001, o dalle discipline previgenti, a cominciare dalla forma scritta, che ineluttabilmente in tale contesto manca con riferimento al rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore (sul punto, vedi anche: sentenza Cassazione n.1148 del 2013 e sentenza Cassazione n.6933 del 2012).

11. L'effetto finale è, pertanto, la conversione del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato tra l'utilizzatore della prestazione, datore di lavoro effettivo, e il lavoratore.

12. Il primo motivo di ricorso deve quindi essere accolto, mentre il secondo rimane assorbito.

13. L'accoglimento del ricorso comporta la cassazione della sentenza, con rinvio alla medesima Corte d'appello in diversa composizione, che deciderà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

PER QUANTO MENZIONATO

Accoglie il ricorso e cassa la sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'appello di Torino, in diversa composizione, anche per la decisione sulle spese.

## **LINEE GUIDA PER LA SICUREZZA DELLE MACCHINE IN SEI FASI**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

17 marzo 2014

di Tiziano Menduto

Un documento riporta precise linee Guida per la Sicurezza delle macchine. Le fasi necessarie per una macchina sicura, la valutazione del rischio, gli usi scorretti prevedibili, le misure tecniche di prevenzione e la sicurezza funzionale.

Ricordando che un macchinario sicuro evita al produttore o all'azienda che lo utilizza di incorrere in azioni legali, riprendiamo la presentazione di documenti prodotti in questi anni sulla sicurezza delle macchine con riferimento specifico a quanto contenuto nella Direttiva Macchine 2006/42/CE.

Ci soffermiamo oggi su un documento prodotto dall'azienda Sick AG dal titolo "Linee Guida per la Sicurezza dei Macchinari - Sei Fasi per la Sicurezza delle Macchine", un documento destinato a produttori, a progettisti, ingegneri di sistema e a tutti i responsabili della sicurezza dei macchinari.

Non solo viene illustrata la normativa e informazioni di carattere legale relative ai macchinari e alla scelta e utilizzo di dispositivi di protezione, ma nelle linee guida sono illustrati diversi metodi per proteggere il macchinario e le persone dai possibili infortuni sul lavoro.

Il documento sottolinea che durante la produzione del macchinario, il produttore dovrà individuare e valutare tutti i possibili pericoli e punti pericolosi eseguendo una valutazione dei rischi. Sulla base di tale valutazione dei rischi il produttore della macchina deve eliminare o ridurre il rischio adottando misure adeguate. Qualora non sia possibile eliminare il rischio mediante misure progettuali o non si possa tollerare il rischio residuo, il produttore della macchina sceglierà e adotterà dispositivi di protezione adeguati e fornirà le informazioni relative al rischio residuo, ove necessario. Al fine di garantire il corretto funzionamento delle misure progettate, è necessaria inoltre una convalida completa. Tale convalida completa determinerà le misure progettuali e tecniche oltre alle misure organizzative nel relativo contesto.

In particolare le linee guida propongono di ottenere una macchina sicura mediante sei fasi:

1. Valutazione dei Rischi
2. Progettazione sicura
3. Misure tecniche di protezione
4. Informazioni Rischi residui
5. Convalida generale della macchina
6. Immissione della macchina sul mercato

I produttori dei macchinari hanno l'obbligo di costruire i propri macchinari in modo tale che vengano soddisfatti i requisiti minimi di salute e sicurezza della Direttiva Macchine. Devono prendere in considerazione l'integrazione della sicurezza durante il processo di progettazione. In pratica, ciò significa che il progettista dovrà eseguire una valutazione dei rischi il prima possibile nella fase di sviluppo della macchina. Le misure risultanti possono essere inserite direttamente nel progetto.

In particolare la macchina deve essere progettata e costruita considerando i risultati della valutazione dei rischi e la valutazione ha inizio con la definizione delle funzioni della macchina, ad esempio con riferimento a:

- specifiche della macchina (cosa viene prodotto, massimo regime di produzione, materiali da utilizzare);
- limiti fisici e luoghi d'uso previsti;
- vita utile pianificata;

- funzioni progettate e modalità operative;
- funzionamenti difettosi e guasti previsti;
- persone coinvolte nel processo di lavorazione;
- prodotti relativi alla macchina;
- uso corretto e azioni involontarie dell'operatore o uso scorretto della macchina ragionevolmente prevedibile.

E tra gli usi scorretti prevedibili e azioni involontarie dell'operatore si può comprendere:

- perdita di controllo della macchina da parte dell'operatore (in particolare su macchinari portatili);
- azioni di riflesso di individui in caso di funzionamento difettoso, guasto o avaria durante l'uso della macchina;
- azione scorretta dovuta alla mancanza di concentrazione o disattenzione;
- azione scorretta dovuta alla scelta della 'strada più semplice' nell'esecuzione di un'operazione;
- azioni eseguite sotto pressione per mantenere la macchina in funzione indipendentemente dalla situazione;
- azioni eseguite da determinati gruppi di persone (per esempio bambini, giovani, disabili).

Infine ci soffermiamo brevemente sulle misure tecniche di protezione (fase 3).

Tali misure vengono realizzate mediante dei dispositivi di protezione (coperture, porte, barriere fotoelettriche, comandi a due mani) oppure unità di monitoraggio (posizione, velocità, ecc.) che eseguono una funzione di sicurezza. Non tutti i dispositivi di protezione sono integrati nel sistema di controllo della macchina.

Si usa il termine sicurezza funzionale nei casi in cui l'effetto di una misura di protezione dipende dal corretto funzionamento di un sistema di controllo. Ai fini dell'implementazione della sicurezza funzionale, le funzioni corrispondenti dovranno essere definite e successivamente implementate e verificate con i componenti corretti.

In particolare la convalida di tutte le misure tecniche di protezione assicura che le funzioni di sicurezza corrette producano un effetto attendibile.

Il documento di Sick AG, "Linee Guida per la Sicurezza dei Macchinari - Sei Fasi per la Sicurezza delle Macchine" è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131220\\_Linee\\_Guida\\_Sicurezza\\_Macchinari\\_Sei\\_Fasi.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131220_Linee_Guida_Sicurezza_Macchinari_Sei_Fasi.pdf)

## **SICUREZZA SUL LAVORO: IL CONSIGLIO D'EUROPA BOCCIA L'ITALIA**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

19 marzo 2014

Secondo il Comitato per i diritti sociali del Consiglio d'Europa l'Italia viola alcune norme europee in materia di sicurezza sul lavoro. Le procedure standardizzate, il sistema di qualificazione delle imprese e le nuove direttive in materia di appalti.

L'Italia è stata ancora bocciata in Europa per le sue carenze in materia di sicurezza sul lavoro. Riprendiamo un articolo pubblicato sul tema da ANMIL. L'articolo, dal titolo "Valutazione dei rischi e sistema di prevenzione: perché il Consiglio d'Europa ha bocciato l'Italia?" e a cura di Maria Giovannone e Francesco Catalfamo, non solo riprende nel dettaglio le conclusioni del rapporto di valutazione emesso dal Comitato per i diritti sociali del Consiglio d'Europa riferite all'anno 2013, ma presenta anche tre nuove direttive europee in materia di appalti.

In Italia, il diritto alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro non è garantito in modo sufficiente. E' ciò che emerge dalle conclusioni del rapporto di valutazione emesso dal Comitato per i diritti sociali del Consiglio d'Europa riferite all'anno 2013. A giudizio degli estensori, l'ordinamento italiano viola alcune delle norme sancite dalla Carta Sociale Europea (CSE) in materia di sicurezza sul lavoro.

In primo luogo, confermando i giudizi espressi nei report del 2007 e del 2009, il Comitato rileva l'assenza di una politica nazionale di indirizzo e coordinamento conforme alla Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

In effetti, i compiti di definizione delle linee comuni delle politiche nazionali e di individuazione degli obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro sono attribuiti, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere a) e b) del D.Lgs.81/08 ("Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro"), al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza, istituito presso il ministero della Salute e formato da rappresentanti ministeriali e regionali, previa consultazione delle parti sociali.

Tale organo collegiale, pur avendo emanato alcuni significativi documenti condivisi come l'Atto di indirizzo per le politiche attive in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (20 dicembre 2012) e le Indicazioni ai comitati regionali di coordinamento per la definizione della programmazione per l'anno 2013 delle attività di vigilanza ai fini del loro coordinamento (24 gennaio 2013), non ha a oggi prodotto le organiche linee guida nazionali in tema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali prescritte dall'articolo 3 della CSE.

Nella consapevolezza di tale mancanza ed anche al fine di dare risposta alle autorità europee, il 12 giugno 2013, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'articolo 6 del D.Lgs.81/08, ha approvato le Proposte della Commissione stessa per una strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, dando avvio al processo di elaborazione di una vera e propria strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.

Questa dovrebbe in prospettiva operare in un arco temporale triennale di riferimento ed essere pianificata secondo una procedura che veda come soggetto proponente il predetto Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Quest'ultimo, di concerto con i Ministri competenti, si occuperà altresì di valutare, modificare ed integrare le proposte adottate dalla Commissione.

Secondo la valutazione del Comitato per i diritti sociali del Consiglio d'Europa, a essere deficitario è anche il sistema di gestione dei rischi sul posto di lavoro. Carenti sono considerate le misure per l'implementazione di un "risk assessment" che tenga conto dei pericoli connessi alla prestazione lavorativa o che sopravvengono nel corso della stessa, con un'espressione che

sembra suggerire una valutazione di tutti i rischi, sia quelli strettamente legati alla prestazione lavorativa (cosiddetti "rischi safety"), sia quelli derivanti da fattori esogeni come ad esempio l'attività criminosa di terzi (cosiddetti "rischi security"), nonché l'organizzazione di cautele preventive calibrate sulla base dei rischi riscontrati e delle attività di informazione e formazione dei lavoratori.

Le censure di principio del Comitato sembrano essere rivolte non solo al dato normativo formale, ma anche all'applicazione sostanziale dello stesso.

Infatti, sebbene l'articolo 28 del D.Lgs.81/08 precisi espressamente che la valutazione debba riguardare "tutti i rischi" compresi quelli afferenti "a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari", citando a titolo meramente esemplificativo i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le donne in stato di gravidanza e quelli riconducibili a differenze di età, di genere, di provenienza geografica, o di tipologia contrattuale di assunzione, non si può revocare in dubbio che il potenziale onnicomprensivo della norma continui in molti contesti aziendali a non essere compreso, valorizzato e attuato in modo adeguato.

Guardando più da vicino alle contestazioni poi, le principali questioni concernono la tardiva determinazione (e attuazione) delle procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti, già parziale oggetto della procedura di infrazione 2010/4227 per il mancato recepimento della Direttiva europea quadro 89/391/CEE, avviata dalla Commissione Europea e ancora in corso, nonché la non avvenuta adozione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi previsto dall'articolo 27 del D.Lgs.81/08, salvo quanto stabilito dalla disciplina speciale degli spazi confinati di cui al D.P.R.177/11.

Per quel che inerisce al primo punto, l'ordinamento italiano ha già provveduto a porre rimedio. Seppur in ritardo rispetto alla data del 31 dicembre 2010 fissata inizialmente dall'articolo 6, comma 8, lettera f) del D.Lgs.81/08, infatti, le procedure standardizzate sono state elaborate dalla Commissione consultiva permanente e recepite con il Decreto Interministeriale 30 novembre 2012. Essendo entrate a pieno regime a partire dal 1 luglio 2013, dopo che la legge di stabilità 2013 aveva prorogato al 30 giugno 2013 la facoltà di ricorrere all'autocertificazione, è possibile ipotizzare che le verifiche del Comitato per i diritti sociali siano state effettuate in un periodo antecedente tale data.

Quanto al secondo aspetto, l'articolo 27 del D.Lgs.81/08, così come recentemente modificato dal D.L.68/13 (cosiddetto "Decreto del Fare"), demanda a un successivo decreto l'individuazione dei settori e dei criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla base del livello di esperienza, competenza e conoscenza acquisita, nonché sull'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera.

L'appunto mosso dal Comitato per i diritti sociali, pur cogliendo lo spirito dell'articolo 27 del D.Lgs.81/08, appare almeno in parte viziato da un equivoco giuridico di fondo. Si legge infatti nel rapporto che il rispetto dei criteri definiti nel sistema di qualificazione sarebbe un requisito imprescindibile per l'ottenimento dell'autorizzazione a operare in un determinato settore, laddove l'articolo 27, comma 2 del D.Lgs.81/08 afferma che "il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione costituisce elemento preferenziale per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica", prevedendo solo per l'edilizia che il meccanismo di qualificazione delle imprese, nella forma della cosiddetta "patente a punti", funzioni da sbarramento vero e proprio al mercato di riferimento.

A norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g) del D.Lgs.81/08, il Decreto di adozione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi avrebbe dovuto essere emanato entro dodici mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs.81/08 stesso, sulla base dei criteri indicati dalla Commissione consultiva permanente, sentito il parere della Conferenza Stato, Regioni e Province autonome.

I lavori dell'apposito comitato, costituitosi nel 2010 in seno alla Commissione per occuparsi della questione non hanno tuttavia condotto sinora a risultati concreti essendosi arrestati da

più di un anno.

Inoltre, nonostante l'intervento del "Decreto del Fare", volto a semplificarne la procedura di approvazione, il Decreto di adozione del sistema di qualificazione continua allo stato a far parte della schiera degli oltre venti decreti attuativi del D.Lgs.81/08 ancora inattuati.

Si auspica dunque che la bocciatura dell'Italia in materia possa servire da stimolo per la messa a regime di uno strumento normativo fermo da troppo tempo, tenuto anche conto delle ulteriori spinte che in tal senso potrebbero provenire dalla implementazione delle nuove direttive UE in materia di appalti.

Lo scorso 15 gennaio, infatti, il Parlamento europeo ha approvato in seduta plenaria i testi delle tre nuove Direttive in materia di appalti del settore ordinario (servizi, lavori e forniture), di appalti del settore speciale (acqua, energia, trasporti e postali) e di concessioni.

La nuova normativa, già concordata con il Consiglio nel giugno 2013, modifica le norme attuali sugli appalti pubblici comunitari.

Per la prima volta, sono stabilite norme comuni UE in materia di contratti di concessione, per promuovere una concorrenza leale e garantire il miglior rapporto qualità-prezzo, introducendo nuovi criteri di aggiudicazione.

Le nuove Direttive entreranno in vigore entro il prossimo mese di marzo (dopo la ratifica del Consiglio europeo e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della UE) e dovranno essere recepite da tutti i Paesi membri entro marzo 2016.

Si prevedono regole più severe in materia di subappalto.

Invero, al fine di combattere il dumping sociale e garantire che i diritti dei lavoratori siano rispettati, le nuove leggi comprenderanno norme per il subappalto e disposizioni più severe sulle "offerte anormalmente basse".

I contraenti che non rispettano la normativa UE sul lavoro potranno essere esclusi dalla presentazione di offerte, secondo un meccanismo che prospetticamente potrebbe rafforzare e rendere più rigido quel meccanismo di selezione delle imprese, nell'accesso agli appalti, già contemplato dal sistema di qualificazione delle imprese.

Maria Giovannone  
Francesco Catalfamo

## **RISCHIO RUMORE: EFFETTI Uditivi E Sintomi DELLA RIDUZIONE DELL'UDITO**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

20 marzo 2014

Una nota informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro si sofferma sui rischi di esposizione al rumore. Gli effetti uditivi temporanei e cronici, l'ipoacusia, il rumore impulsivo e i primi sintomi della perdita uditiva.

Spesso il nostro giornale presenta documenti sui rischi di esposizione lavorativa al rumore con informazioni sulla valutazione dei rischi e sulle attività di prevenzione con riferimento alle misure di riduzione alla fonte e alle misure di protezione individuale.

Più raramente ci occupiamo invece degli effetti uditivi dell'esposizione, informazioni importanti per favorire la consapevolezza nei lavoratori della necessità di proteggersi.

Per ovviare a questa carenza torniamo a soffermarci su alcune "note informative", a cura dell'ingegner Ezio Meineri e pubblicate sul sito dell'Istituto di Istruzione Secondaria Superiore "Giancarlo Vallauri" di Fossano (CN), dal titolo "Rischi di esposizione al rumore durante il lavoro - Informazioni per la tutela della salute dei lavoratori a norma dell'articolo 195 del D.Lgs.81/08".

Nel documento si sottolinea che gli effetti che il rumore può provocare sulla salute umana sono distinti in:

- effetti uditivi;
- effetti extrauditivi;
- effetti sull'attività lavorativa.

Dopo aver parlato, nell'articolo di presentazione del documento, degli effetti sull'attività lavorativa ci soffermiamo oggi sugli effetti uditivi ricordando che il danno provocato a carico dell'apparato uditivo può essere di tipo acuto se si realizza in un tempo brevissimo, in seguito ad una stimolazione acustica particolarmente intensa, oppure di tipo cronico quando evolve lentamente a seguito dell'esposizione al rumore protratta nel tempo come accade, ad esempio, ad operai che lavorano per giorni con il martello pneumatico. E la perdita uditiva viene chiamata, in termini medici, ipoacusia.

In particolare gli effetti dannosi sull'apparato uditivo possono manifestarsi in due modi.

Gli effetti uditivi temporanei sono alterazioni temporanee reversibili da trauma acustico acuto. E' chiamato "fatica uditiva" l'innalzamento temporaneo e reversibile della soglia di percezione che si verifica in soggetti normali dopo occasionale esposizione al rumore; tale fenomeno è anche indicato con la sigla STS (Spostamento Temporaneo di Soglia). Spostamento che è dunque un deficit uditivo temporaneo e selettivo (perché di solito riguarda specialmente alcune frequenze e non altre). Se per gli shock più rilevanti servono circa 48 ore di vero riposo uditivo, in realtà l'esposizione al rumore non si esaurisce con la fine del turno di lavoro. Infatti nell'attività extra lavorativa si è quasi sempre esposti a varie tipologie di rumore, anche nell'abitazione. Se lo Spostamento Temporaneo di Soglia predilige frequenze elevate (4.000 Hz) e varia con l'intensità del rumore esistono diverse classificazioni di fatica uditiva che sono esemplificate nel documento. Riguardo agli effetti uditivi si sottolinea che è particolarmente pericoloso il rumore impulsivo di intensità elevata. Infatti se l'orecchio ha un sistema di autoprotezione dai rumori forti spesso il picco di salita del rumore impulsivo è più rapido di tale sistema.

Gli effetti uditivi cronici si riferiscono ad alterazioni patologiche croniche irreversibili (ipoacusia o sordità da rumore). Tali alterazioni sono dovute a esposizione prolungata nel tempo, per mesi o anni. Si manifestano come ipoacusia (riduzione dell'udito fino alla sordità), una delle malattie professionali più diffuse. Di solito, si manifesta inizialmente con un calo uditivo bilaterale della capacità di percepire suoni della frequenza di 4.000 Hertz. Il peggioramento è progressivo e con riduzione uditiva anche di altre frequenze. Se l'esposizione cessa, non c'è recu-

però bensì stabilizzazione del livello raggiunto. Questo accade perché l'esposizione prolungata a rumori elevati determina il danneggiamento permanente delle cellule ciliate, terminazioni nervose dell'orecchio umano, che perdono irreversibilmente e permanentemente la loro funzionalità. Quindi l'innalzamento della soglia di udibilità diventa permanente (PTS, cioè Permanent Threshold Shift). Inizialmente si ha un deterioramento delle cellule che codificano le alte frequenze, prolungando l'esposizione vengono colpite quelle che rispondono alle basse frequenze manifestando così difficoltà nel percepire anche il linguaggio parlato. Si ricorda tuttavia che un danno alle cellule ciliate può anche avere cause estranee all'esposizione al rumore (ad esempio certe malattie dell'orecchio, l'uso di farmaci ototossici, ecc.).

Veniamo dunque all'ipoacusia che, generalmente, non è un processo improvviso: si instaura in maniera lenta e progressiva determinando una specie di assuefazione che ne impedisce il riconoscimento cosciente. Inizialmente non conduce alla scomparsa di tutti i suoni ma solo di alcuni. Nel documento è presente una tabella che indica gli effetti da esposizioni a dosi crescenti di rumore riferiti a settimana tipo di 40 ore lavorative.

Per rendere più consapevoli i lavoratori del problema dell'ipoacusia, concludiamo riportando i primi e più comuni sintomi di una perdita uditiva:

- necessità di farsi ripetere le frasi: l'ipoacusico, cioè chi sente meno, perde parole e frasi poiché non le capisce o le confonde, ma anche perché avverte, nello stesso tempo, il potenziamento dei rumori nelle basse frequenze (elettrodomestici, traffico, ecc.), che diventano fastidiosi;
- difficoltà nelle relazioni interpersonali: se più persone parlano insieme, se una conversazione avviene nel traffico, o in auto, capire diventa difficoltoso;
- errori di comprensione nella conversazione: i primi a non essere sentiti sono i "toni alti": le parole comprendono sia suoni gravi, come ad esempio le vocali A E I O U, sia frequenze alte, contenute soprattutto nelle consonanti, come C S F Z;
- disagio e stress: la difficoltà a comprendere le parole durante le conversazioni rende faticoso partecipare alla vita sociale;
- difficoltà a capire i bambini perché hanno la voce più squillante e quindi toni alti;
- necessità di alzare il volume della televisione.

Il documento "Rischi di esposizione al rumore durante il lavoro - Informazioni per la tutela della salute dei lavoratori a norma dell'articolo 195 del D.Lgs.81/08" dell'Istituto di Istruzione Secondaria Superiore "Giancarlo Vallauri", a cura dell'ingegner Ezio Meineri, è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131105\\_rischio\\_rumore.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131105_rischio_rumore.pdf)

## COME E' POSSIBILE RIDURRE IL RISCHIO RELATIVO ALLA GUIDA DI AUTOMEZZI?

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

21 marzo 2014

Un seminario presenta un esempio di valutazione del rischio stradale con riferimento alla riduzione del tempo di esposizione, alla riduzione del rischio materiale e alla riduzione dei comportamenti a rischio.

In merito alla possibilità di ridurre, con idonei interventi di prevenzione, il numero di infortuni professionali che avvengono sulla strada, parliamo del seminario "On the road: i RLS di fronte agli infortuni lavorativi alla guida"; seminario che è stato organizzato dal Servizio Informativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (SIRS) e si è tenuto a Bologna il 19 aprile 2013.

Il convegno ha affrontato, tra l'altro, alcuni aspetti specifici in relazione al ruolo di uno dei più importanti attori della sicurezza nei luoghi di lavoro, il medico competente, e a interventi specifici di gestione del rischio.

Nell'intervento "Il ruolo del medico competente nella prevenzione degli incidenti stradali: Esperienza in una industria farmaceutica", a cura di Carlo Bulgheroni (Sanofi Aventis), sono affrontati diversi temi, dalla valutazione del rischio stradale all'analisi degli infortuni, dalla formazione alle patologie muscoloscheletriche e alle modalità di coinvolgimento del medico competente.

Ci soffermiamo in particolare sull'attività di valutazione del rischio stradale che nell'azienda Sanofi Aventis ha riguardato in modo sistematico il gruppo di lavoratori rientranti nelle mansioni di autista/fattorino, Informatore Scientifico del Farmaco (ISF) e personale della Ricerca Clinica (CRA e CPL).

In queste attività l'utilizzo dell'autovettura quale mezzo di lavoro pone problematiche specifiche in funzione della rilevanza del fattore di esposizione, cioè della possibilità di essere coinvolti, in modo attivo o passivo, in incidenti stradali. E infatti la circolazione e, quindi, l'utilizzo dell'auto rappresentano una delle principali cause di infortunio per il personale interessato alla valutazione eseguita.

In che modo è possibile ridurre il rischio "guida automezzi"?

Le misure possono incidere:

- nella riduzione del tempo di esposizione;
- nella riduzione del rischio materiale;
- nella riduzione dei comportamenti a rischio.

Riguardo alla riduzione del tempo di esposizione, queste sono le indicazioni proposte:

- al fine di limitare l'esposizione al rischio guida, l'opportunità dell'utilizzo di autovettura (al di fuori dell'attività di ISF), in particolare quando si tratta di un lungo viaggio, deve essere valutata in rapporto alle altre possibilità offerte: tele conferenza; utilizzo di altro mezzo di trasporto (aereo, treno);
- per ogni spostamento a carattere lavorativo e al fine di non creare situazioni potenzialmente pericolose, si raccomanda di evitare di guidare per lunghi tragitti; limitare la percorrenza giornaliera a 300 Km; effettuare, se dovete guidare per un lungo periodo, delle pause di 10/15 minuti ogni due ore;
- la pianificazione di riunioni, alle quali devono partecipare persone che devono affrontare un lungo viaggio in automobile, dovrà evitare la prima mattinata dopo i giorni di riposo e la serata precedente i giorni di riposo.

Per la riduzione del rischio materiale, tutti i veicoli:

- sono dotati di cinture di sicurezza, di doppio air-bag, del sistema di antibloccaggio della frenata (ABS), di fari antinebbia, di estintore e dell'impianto di condizionamento, ove necessario anche delle catene e/o gomme termiche;

- devono soddisfare i requisiti di resistenza al crash test 4 stelle NCAP;
- devono mantenere le specifiche imposte dal costruttore;
- devono rispettare i valori limite di emissione di CO2 previsti dalla politica ambientale di Sanofi Aventis;
- sono dotati di "kit sicurezza", composto da kit primo soccorso, kit cruscotto e kit bagagliai (consultato il medico competente).

Inoltre, sempre per la riduzione del rischio materiale, periodicamente (come minimo secondo le scadenze raccomandate dalla casa costruttrice), l'assegnatario del veicolo deve verificare:

- la pressione e lo stato dei pneumatici;
- il funzionamento delle luci e dei dispositivi di segnalazione visivi e acustici;
- lo stato delle cinture di sicurezza;
- il funzionamento dei dispositivi di frenaggio;
- completezza ed integrità del kit sicurezza e richiedere al Servizio Leasing l'eventuale reintegro dei materiali usati/scaduti.

Ed è fatto divieto di utilizzare veicoli propri durante lo svolgimento delle normali mansioni lavorative; eccezionalmente, e per motivate ragioni, ne è consentito l'uso previa autorizzazione del proprio Responsabile o in sua assenza della Direzione Risorse Umane.

Veniamo dunque alla riduzione dei comportamenti a rischio.

Non solo tutti i conducenti di un veicolo sono tenuti a rispettare strettamente il codice della strada, ma in particolare devono rispettare quelle regole la cui violazione è sovente causa di incidenti; fra tutte in modo particolare: rispettare i limiti di velocità; adattare la velocità allo stato della strada ed alle condizioni meteorologiche; rispettare la distanza di sicurezza (regola dei 2 secondi); rispettare la segnaletica luminosa ed i segnali stradali di precedenza ed arresto; segnalare i cambiamenti di direzione e evitare di operare tali cambiamenti bruscamente.

L'intervento si è soffermato anche sui piani di miglioramento, ad esempio con riferimento a un corso base di guida sicura, sugli strumenti per la valutazione del rischio e sulla formazione.

Infatti il personale che nell'ambito ed a ragione della propria attività utilizza un veicolo (ad esempio Informatori Scientifici del Farmaco, Autisti e Fattorini, ecc.) deve ricevere adeguata formazione alla guida sicura:

- all'atto dell'assunzione;
- periodicamente nel corso della vita lavorativa.

Concludiamo segnalando che il documento si sofferma anche su:

- possibili patologie muscoloscheletriche legate all'utilizzo di automezzi: l'utilizzo frequente e prolungato degli automezzi può generare patologie dell'apparato muscolo scheletrico legate a: posture non corrette, movimenti obbligati e frequenti (per esempio azionamento del pedale della frizione) e vibrazioni trasmesse al conducente dalle strutture del mezzo;
- problematiche relative ad alcool, droghe e medicinali: nell'attività lavorativa per Sanofi Aventis la guida sotto l'influenza di alcool, droghe o di altre sostanze legali o illegali che alterano la vigilanza è severamente proibita; quindi nell'ambito dell'attività lavorativa la guida e l'assunzione di bevande alcoliche sono totalmente incompatibili; inoltre ogni dipendente che assuma farmaci deve controllare tutte le informazioni circa gli effetti indesiderati che possano compromettere lo stato di vigilanza;
- problematiche relative all'uso dei cellulari: nell'attività lavorativa per Sanofi Aventis durante la guida è vietato l'utilizzo di dispositivi elettronici quali: telefoni cellulari; computers portatili; palmari; tenuto conto dei rilevanti rischi rappresentati dall'utilizzo del cellulare anche in presenza di un dispositivo a mani libere (kit viva voce o auricolare) è vietato, nell'ambito dell'attività lavorativa, l'utilizzo del telefono cellulare mentre si è alla guida di un veicolo.