

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS!

NEWSLETTER N. 219 DEL 20/07/15



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - sp-mail@libero.it)

INDICE

"HASTA LUEGO, CARINO": SOSTIENI IL CORTOMETRAGGIO SULLE MORTI SUL LAVORO	1
ATTUAZIONE LEGISLATIVA DEL JOB ACT: COMMENTO AL DECRETO SULLE TUTELE CRESCENTI	3
SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E SULLA REDAZIONE DEL RELATIVO DOCUMENTO DI VALUTAZIONE NEL CASO DI COSTITUZIONE DI UNA NUOVA IMPRESA	7
LE NORME COMUNITARIE E LA PREVENZIONE INCENDI	9
LO STRESS E L'IMPORTANZA DEL LAVORO: MOBBING, BOSSING E STRAINING	12
RISCHIO VIBRAZIONI: VALUTAZIONE DEL RISCHIO E PREVENZIONE	15

"HASTA LUEGO, CARINO": SOSTIENI IL CORTOMETRAGGIO SULLE MORTI SUL LAVORO

E' partita la campagna di "crowdfunding" per il cortometraggio "Hasta Luego, Carino".

A seguire la descrizione del progetto come riportato al link:

<http://www.verkami.com/projects/12379-cortometraje-hasta-luego-carino>

dal quale si può anche partecipare alla campagna di finanziamento "crowdfunding" per la realizzazione del progetto.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

"Hasta Luego, Carino" è un cortometraggio che racconta dell'ultimo inconsapevole saluto tra una madre e un figlio, e affronta collateralmente il tema della scarsa sicurezza sul lavoro che troppo spesso affligge il settore dell'edilizia.

La prima versione della sceneggiatura è nata nel 2009, ma il progetto, al tempo ambientato in Italia, non è mai partito a causa della mancanza di fondi.

La sceneggiatura è stata poi riscritta negli anni successivi ed ambientata in Spagna; dove, nell'agosto del 2014, arriva un piccolo ma importante finanziamento dall'ICAA (Ministero della Cultura spagnolo) che ha permesso l'inizio della produzione.

Il corto è in spagnolo e sarà sottotitolato in differenti lingue.

LA CAMPAGNA DI CROWDFUNDING

Diventare un finanziatore di "Hasta Luego, Carino" significa sostenere il cinema indipendente e la causa per cui questo progetto si batte.

La nostra speranza è che una semplice storia come questa possa dare molto più che freddi e sterili statistiche sugli incidenti sul lavoro, che troppo spesso non arrivano alle persone.

CHI SIAMO

Antonello Novellino è produttore e regista di film e cortometraggi indipendenti, si occupa anche di regia e montaggio video per trasmissioni televisive internazionali e di spot e video istituzionali (tra Spagna, Italia, Messico e Stati Uniti). E' uscito in Spagna il suo primo lungometraggio da regista "Blue Lips", che ha avuto numerosi riconoscimenti. I suoi lavori come produttore e regista hanno ricevuto all'incirca trecento tra premi e riconoscimenti, alcuni ricevuti da celebrità come Francis Ford Coppola, Rutger Hauer, Asia Argento, Enrico Lo Verso, Alejandro Jodorowsky.

Paky Perna dirige e collabora alla realizzazione di cortometraggi, videoclip e filmati redazionali. I suoi corti sono stati proiettati in più di 100 festival tra Italia e altri Paesi e hanno vinto numerosi premi. Nel 2011 è tra i finalisti del Premio Solinas Experimenta con il lungometraggio "Tony Denti Show". Attualmente è in pre-produzione del cortometraggio "Hasta luego, Carino", finanziato dal Ministero della Cultura spagnolo.

Nacho Aldeguer è un attore madrilenno conosciuto per i suoi ruoli in "Cuéntame", "Isabel" e "La Pecera de Eva". Ha lavorato nel cinema con artisti del calibro di Adrien Brody, Penélope Cruz, Cecilia Roth e Verónica Echegui e a teatro è stato diretto da John Strasberg e José Pou.

Zampanò Producciones è una casa di produzione cinematografica. Un gruppo di professionisti che iniziarono a collaborare nel 2001 e continuano a lavorare con la stessa passione per raccontare storie. Giovanni Maccelli e Carlota Coronado coordinano i progetti di questa produzione italo-spagnola che si stabilizza a Madrid nel 2007. Nell'attualità Zampanò è un referente nel mondo del cortometraggio con centinaia di premi vinti in festival internazionali, tra cui il Goya per "Juan y la nube".

CHE NE FAREMO DEI SOLDI

Il budget totale previsto per il progetto è di circa 19.000 €, parte del quale è stato finanziato dall'ICAA; ora abbiamo bisogno di un ulteriore supporto per la fase di post-produzione: il nostro obiettivo è raggiungere la quota di 3.000 € attraverso la piattaforma Verkami.

I soldi serviranno a coprire le spese di post-produzione video e audio: montaggio, color correction, mixaggio ecc.

La cifra totale richiesta è di 3.000 €, che verrà divisa a metà tra audio e video.

ALTRI OBIETTIVI SE SUPEREREMO LA SOMMA RICHIESTA

Nella migliore delle ipotesi, se supereremo la cifra richiesta in questa campagna, impegneremo

la cifra rimanente donandola in beneficenza ad associazioni e campagne a sostegno del tema delle morti bianche.

CALENDARIO

Luglio 2015: lancio del crowdfunding.

Agosto 2015: Consegna copia all'ICAA.

Settembre 2015: Creazione dei DVDs.

Ottobre novembre 2015: invio delle ricompense.

2016: Presentazione ufficiale del corto a Madrid.

Pagina Facebook

<https://www.facebook.com/hastaluegocarino>

Zampano Producciones

<http://zampanoproducciones.com>

ATTUAZIONE LEGISLATIVA DEL JOB ACT: COMMENTO AL DECRETO SULLE TUTELE CRESCENTI

PREMESSA

Quanto riportato a seguire non è di immediata attinenza alle tematiche della protezione della salute e della sicurezza abitualmente trattate nelle mie Newsletters.

Ho deciso di pubblicarlo lo stesso, perché dà un dettagliato e argomentato commento al Decreto attuativo dei cosiddetti "contratti a tutele crescenti", uno dei Decreti che il Governo ha disposto a seguito della Legge n.183 del 10/12/14 (il cosiddetto "Jobs Act").

Tale Decreto, che di fatto semplifica le procedure di licenziamento, permetterà una maggiore ricattabilità delle aziende nei confronti dei lavoratori e la conseguenza rinuncia a battaglie per i propri diritti in ambito del lavoro, tra cui quelle per la tutela della salute e della sicurezza.

Anche se non direttamente come altri (ad esempio quello sul "demansionamento") anche questo Decreto, aumentando drasticamente la precarietà e la ricattabilità dei lavoratori, sarà un'arma potentissima in mano ai padroni per la riduzione dei diritti dei lavoratori, anche relativamente a salute e sicurezza sul lavoro.

Marco Spezia

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

COMMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO N. 23 DEL 04 MARZO 2015 SULLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 183 DEL 10 DICEMBRE 2014

Il Decreto si prefigge di applicare la sola tutela obbligatoria per i licenziamenti motivati da problemi economici e da alcuni disciplinari.

Queste disposizioni si applicano ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, e ai privati che dal 7 marzo hanno convertito il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato nonché ai lavoratori a tempo indeterminato assunti prima del 7 marzo che lavorano in un'azienda che ha assunto dopo il 7 marzo altro personale fino a raggiungere almeno i 16 dipendenti: ciò vuol dire che per i lavoratori a tempo determinato continuano ad applicarsi la Legge n.78/ del 16 maggio 2014 e precedenti.

La tutela al lavoratore si attua attraverso due forme: tutela reale e tutela obbligatoria.

Secondo la tutela reale il Giudice ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, pertanto il datore deve invitare il lavoratore a riprendere servizio entro 30 giorni. Il lavoratore deve riprendere servizio oppure può chiedere, entro i 30 giorni dall'invito a riprendere servizio oppure entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'ordinanza, in sostituzione della reintegra, un'indennità (cosiddetta sostitutiva) pari a 15 mensilità commisurate alla retribuzione utilizzata per calcolare il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), cioè paga base, indennità integrativa speciale e retribuzione individuale di anzianità, indennità notturna, straordinario non occasionale (costante), indennità varie fisse incluse le festive.

Il lavoratore ha il diritto di far accantonare il 13,5% dell'indennità sostitutiva percepita per il suo futuro TFR. Su questa indennità si pagano le tasse cioè ogni onere fiscale ma non previdenziale.

Insieme alla reintegra, il Giudice condanna il datore al risarcimento del danno che in questo caso, "ad litteram leges", è "in re ipsa". Il calcolo del danno viene sempre commisurato alla retribuzione utilizzata per calcolare il TFR, ma si deve moltiplicare per il periodo di licenziamento cioè per i mesi intercorsi tra la data di licenziamento e la data di riassunzione ovvero fino alla data di rinuncia della reintegrazione (la giurisprudenza è "favor prestatoris", fissa il "dies ad quem" alla data di rinuncia e non alla data di invito a riprendere il servizio).

Dall' indennità risarcitoria va detratto l'eventuale reddito percepito dal lavoratore durante il licenziamento ma non devono essere detratte le contribuzioni previdenziali (non si accantona il

TFR né si pagano le tasse) perché tutti gli oneri fiscali, assistenziali e previdenziali devono essere pagati a parte direttamente dal datore. Nel caso in cui il periodo di licenziamento sia inferiore a 5 mensilità, deve comunque essere liquidato un danno non inferiore a 5 mensilità.

Può accadere che a seguito di sentenza di reintegra, il lavoratore offra inutilmente la propria prestazione lavorativa.

In questo caso il datore dovrà sempre versare le retribuzioni mensili (globale di fatto) come se il lavoratore fosse stato reintegrato. Il vantaggio datoriale di una simile decisione (opinabile) sta nel diritto di ottenere la ripetizione di tutte le retribuzioni versate al lavoratore nel periodo "medio tempore" tra la pubblicazione della sentenza di reintegra, ovvero dalla scadenza del termine di invito, all'eventuale sentenza di accoglimento in appello (ovviamente insieme alle indennità).

Diversamente, cioè se il lavoratore fosse stato reintegrato, in caso di soccombenza in appello avrebbe comunque ritenuto le retribuzioni successive alla sentenza di reintegra per aver maturato i diritti quesiti, stante l'impegno lavorativo profuso (in termini di consumazione delle energie psico-fisiche) e il datore vittorioso in appello avrebbe solo potuto ottenere le indennità versate a titolo di risarcimento (tra le molte vedi Sentenza di Cassazione Civile n.12124 del 01/06/15).

Non solo. E' anche accaduto che a seguito di vittoria in appello, il datore abbia richiesto e ottenuto dall'Ente previdenziale tutti i versamenti corrisposti a seguito di indennizzo e retribuzione "medio tempore" così da impedire che il lavoratore fosse posto in quiescenza. Di conseguenza sono risultate inutili le cause promosse da questi lavoratori contro l'INPS onde ottenere la pensione.

La tutela obbligatoria è globale percepita. Secondo recentissima giurisprudenza, nella retribuzione globale sono incluse le indennità del salario accessorio e non solo la paga base e l'indennità integrativa speciale (ex contingenza).

Il Decreto definisce e regola alcune forme di licenziamento creando non poca confusione sulla tutela apprestata.

Licenziamento discriminatorio: è discriminatorio, ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori, subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca a una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte, assegnare qualifiche o mansioni inferiori rispetto ai colleghi di pari grado e così anche farne oggetto di trasferimenti, provvedimenti disciplinari o recargli comunque pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale o associativa ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Parimenti la discriminazione può riguardare ideologie politiche e religiose ovvero appartenenze razziali, etniche di lingua o di sesso.

La tutela apprestata è quella reale.

Licenziamento nullo: il licenziamento nullo ha effetto "ex tunc" cioè come se non si fosse mai verificato quindi si applica la tutela reale.

Licenziamento intimato in forma orale: questa forma di licenziamento è inefficace per cui si applica la tutela reale.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo: il motivo soggettivo attiene essenzialmente alle condizioni o alla condotta del lavoratore. In questo caso il Giudice accerta la giustificazione del motivo addotto dal datore a sostegno del licenziamento.

Nel caso in cui vi sia il difetto del motivo cioè che non risulti vero che il lavoratore è divenuto inabile al lavoro perché affetto da disabilità fisica o psichica ovvero in conseguenza di infortunio o malattia o da cause imputabili al datore per violazione delle norme igieniche e di sicurezza (accertate con specifica sentenza), escludendo la possibilità del "repechage", il Giudice applica la tutela reale.

Esclusi questi particolari istituti, il Decreto ha introdotto il cosiddetto "licenziamento illegittimo efficace" per cui il Giudice, accertato che non esistono i motivi che giustificano il licenziamento,

dichiara comunque estinto il rapporto di lavoro (conferma il licenziamento "ex tunc" cioè dalla data di intimazione datoriale del licenziamento) e condanna il datore al pagamento di un'indennità (cosiddetta "buonuscita") pari a due mensilità, commisurate alla retribuzione utilizzata per calcolare il TFR, per ogni anno di servizio in un range che va da 4 a 24 mensilità (quindi nel caso in cui il lavoratore abbia un'anzianità di servizio di un anno, percepirà comunque 4 mensilità, se invece ha un'anzianità di oltre 12 anni, percepirà sempre 24 mensilità).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: si applica l'istituto della buonuscita, ma nel caso in cui si verta in ambito disciplinare e si dimostri in giudizio che il fatto causativo (materiale) addebitato al lavoratore non è vero cioè è insussistente, fatto salvo l'accertamento della violazione del principio di proporzionalità tra infrazione e licenziamento, il Giudice dovrà applicare la tutela reale, ma l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo a 12 mensilità.

Licenziamento per giusta causa: si applica l'istituto della buonuscita ma nel caso in cui si verta in ambito disciplinare soprattutto per violazione del "minimum" etico e anche delle norme in bianco e si dimostri in giudizio che il fatto causativo (materiale) addebitato al lavoratore non è vero cioè è insussistente, fatto salvo l'accertamento della violazione del principio di proporzionalità tra infrazione e licenziamento, il Giudice dovrà applicare la tutela reale, ma l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo a 12 mensilità. Nei licenziamenti per giustificato motivo e giusta causa, quando si applica questo Decreto, non può trovare accoglimento la Legge n.604 del 15 luglio 66 "Norme sui licenziamenti individuali" ed in particolare l'articolo 7.

Licenziamento senza motivo: l'articolo 2, comma 2 della Legge n.604 del 15 luglio 66 stabilisce che il licenziamento è nullo se il datore di lavoro non comunica al lavoratore i motivi sottesi il provvedimento di recesso. Ebbene il Decreto che si commenta, annulla questa fondamentale tutela e consente al licenziamento illegittimo di divenire efficace permettendo al Giudice di dichiarare comunque estinto il rapporto di lavoro "ex tunc" cioè dalla data di comunicazione del licenziamento al lavoratore, condannando il datore a pagare un'indennità commisurata a una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 12.

Ma il Decreto non è così perentorio: se il lavoratore nel ricorso di opposizione al licenziamento si ricorda di eccepire l'insussistenza dei presupposti dimostrando che il licenziamento è stato attuato per motivi discriminatori, oppure è nullo per violazione della legge che stabilisce la nullità per determinati motivi (ad esempio per gravidanza), allora potrà attuare la tutela reale; differentemente potrà avvantaggiarsi della tutela obbligatoria se dimostra che il licenziamento è stato posto in violazione delle norme che regolano il giustificato motivo e la giusta causa. In questo caso potrà solo sperare nel raddoppio dell'indennità.

Licenziamento in violazione delle garanzie previste dal codice disciplinare dello Statuto dei lavoratori, cioè se il datore di lavoro non comunica al lavoratore i motivi sottesi il provvedimento di recesso. Ebbene il Decreto che si commenta, annulla questa fondamentale tutela e consente al licenziamento illegittimo di divenire efficace permettendo al Giudice di dichiarare comunque estinto il rapporto di lavoro "ex tunc" cioè dalla data di comunicazione del licenziamento al lavoratore, condannando il datore a pagare un'indennità commisurata a una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 12. Anche in questo caso è onere del lavoratore dimostrare l'insussistenza dei presupposti o la violazione del giustificato motivo o della giusta causa.

E' previsto anche che il datore di lavoro revochi il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione del lavoratore di impugnare il licenziamento. I motivi per cui un datore revochi il licenziamento intimato rimangono un mistero. Quello che maggiormente salta agli occhi è la possibilità che il lavoratore abbia minacciato un'azione antimobbing o antidemansionante o, addirittura, una denuncia penale grave (sfruttamento de lavoro minorile, estorsione ai danni dei lavoratori, molestie sessuali, ecc.) e il datore proponga la pace al lavoratore appena intimidito con il licenziamento (come per dire: qui comando io, ritira tutto o ti mando sicuramente in mezzo alla strada). Un altro strumento risolutivo è l'offerta conciliativa.

Pur di evitare il processo, entro 60 giorni dall'intimazione di licenziamento, il datore può offrire al lavoratore una proposta transattiva in denaro (la norma non lo dice, ma si presume che la

proposta scaturisca dall'impugnazione stragiudiziale notificata nei termini dal lavoratore visto che normalmente l'acquiescenza non stimola alcuna attività conciliativa).

Il lavoratore che voglia esaminare l'offerta dovrà farlo esclusivamente presso le sedi della Direzione Provinciale del Lavoro, dinanzi il Giudice del lavoro (già il Codice di Procedura Civile prevede che si possa raggiungere la conciliazione in ogni fase del processo, ma prima della fase decisionale). L'offerta non è lasciata alla libera determinazione delle parti, ma anche in questo caso il Decreto fissa un range (che si presume minimo per evitare un indebito sfruttamento delle condizioni economiche del lavoratore), che va da una mensilità per ogni anno di servizio a un massimo di 18 mensilità, liquidabile con assegno circolare non tassato. Ovviamente l'offerta può anche essere maggiorata secondo gli interessi del datore e la forza persuasiva del lavoratore. L'accettazione dell'assegno costituisce acquiescenza con estinzione di ogni pretesa correlata al licenziamento ma non di altre eventuali pendenze costituite da altri diritti.

In questa sede possono essere risolte con lo stesso sistema queste ulteriori pretese ma l'importo liquidato sarà soggetto a tassazione ordinaria.

Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore dovrà obbligatoriamente comunicare al Direzione Territoriale del Lavoro l'esito della conciliazione (se vi è stata proposta) al fine di consentire un monitoraggio sulle succitate disposizioni.

Il rito processuale è ordinario nel senso che non si applica la procedura Fornero (articolo 1, commi 48 e 68 della Legge n.92 del 28/06/12), ma quella prevista dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori). Il Decreto che si commenta consente al datore di lavoro di sbarazzarsi dei lavoratori fastidiosi cioè di quelli che, magari, lamentano condizioni migliori di lavoro oppure il rispetto della legalità o delle proprie mansioni. In definitiva chiunque non sia gradito all'azienda e viene visto come un ostacolo alla produzione ed allo sfruttamento, viene gettato per la strada sostenendo una piccola somma. Particolare attenzione va posta alla carenza di motivi sottesi il licenziamento (articolo 2, comma 2 della Legge n.604 del 15 luglio 66) perché in base alla formulazione di legge l' "onus probandi" ricade sul datore di lavoro che se non riuscirà a dimostrare di aver comunicato nei termini i motivi, si vedrà annullato il licenziamento.

Invece, il Decreto, inverte tale onere pretendendo la prova diabolica da parte del lavoratore. Prova diabolica perché il lavoratore non ha gli strumenti e i mezzi necessari per dimostrare l' "intentio" datoriale. Non può accedere alla documentazione, alle prove epistolari, ai testi (perché intimiditi dallo stesso Decreto visto che potrebbero a loro volta essere licenziati "ad nutum") e, quindi, tranne in casi rarissimi, dovuti perlopiù ad errori di sottovalutazione o distrazione datoriale, al lavoratore non resterà che prendersi la somma decisa dal Giudice e vivere, nel migliore delle ipotesi, con il sussidio statale.

E' la mercificazione del diritto; si dà un valore monetario all'ingiustizia. Ogni condotta ritorsiva e vendicativa ha un prezzo e basta pagarla per fare quello che si vuole. Certamente i contenziosi si ridurranno non perché nelle aziende si affermerà la legalità davanti agli interessi lucrativi, ma perché i lavoratori intimiditi preferiranno subire ogni angheria piuttosto che perdere il posto di lavoro soprattutto in questa epoca di crisi. La perdita della fonte di reddito, i problemi familiari che ne deriveranno e, soprattutto, la sofferenza fisica ed emotiva che dovranno sopportare i lavoratori così "ingiustamente" licenziati per aver chiesto legalità (licenziamento ritorsivo non provato), creerà una nuova classe sociale costituita da cittadini animati dal senso di giustizia che hanno perso l'ultima speranza.

Tale situazione è foriera di seri sconvolgimenti sociali (suicidi e virulente azioni di protesta) soprattutto perché il Decreto ha creato due tipi di lavoratori: quelli fuori Decreto che ancora continuano a godere delle tutele piene e quelli nel Decreto che, in definitiva, sono lasciati al libero consumo degli imprenditori.

Stiamo assistendo impassibili alla distruzione del diritto e del senso di giustizia dove il denaro è l'unica cosa che conta e dà valore alla vita.

Avvocato Mauro Di Fresco

Ufficio Legale Associazione Avvocatura di Diritto Infermieristico

SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E SULLA REDAZIONE DEL RELATIVO DOCUMENTO DI VALUTAZIONE NEL CASO DI COSTITUZIONE DI UNA NUOVA IMPRESA

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

7 luglio 2015

Di Gerardo Porreca

QUESITO

Nel caso di costituzione di una nuova impresa, secondo l'articolo 28 comma 3-bis del D.Lgs.81/08, il datore di lavoro dopo avere effettuata la valutazione dei rischi deve dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e di cui al comma 3 dello stesso articolo.

Riportando queste lettere i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), tale richiesta non è in contraddizione con la facoltà concessa al datore di lavoro allo stesso comma 3-bis di elaborare il DVR entro 90 giorni dalla data di inizio dell'attività?

RISPOSTA

Il quesito fa riferimento alle disposizioni contenute nel comma 3-bis del D.Lgs.81/08 riguardanti l'obbligo di valutazione dei rischi e di redazione del DVR per le imprese di nuova costituzione e più in particolare alle modifiche che sono state apportate allo stesso comma 3-bis dalla Legge 161/14, la cosiddetta Legge Europea 2013-bis, contenente "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea", modifiche che hanno sollevato nel lettore le perplessità espresse nel quesito formulato.

Si precisa, in premessa, che la modifica del comma 3-bis dell'articolo 28 del D.Lgs.81/08 sopra indicata è stata introdotta al fine di soddisfare una richiesta pervenuta all'Italia dalla Commissione Europea con riferimento alla procedura di infrazione n.2010/4227 per avere la stessa violato la Direttiva Quadro europea 89/391/CEE sulla sicurezza sul lavoro.

La Commissione Europea aveva giustificata la richiesta di rivedere il comma 3-bis dell'articolo 28 fatta al legislatore italiano affermando testualmente che "non si può negare che l'esonero dall'obbligo di redigere un documento di valutazione dei rischi durante le prime settimane può indurre certi datori di lavoro a omettere di effettuare una valutazione dei rischi o ad effettuarla meno accuratamente di quanto avrebbero fatto se avessero dovuto redigere un documento cartaceo contenente i risultati della valutazione".

Il comma 3-bis dell'articolo 28 del D.Lgs.81/08, così come modificato dalla Legge Europea 2013 bis, ora così recita:

"In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

In tale comma sono stati messi in evidenza i due periodi aggiunti dalla legge Europea. Da una prima lettura del comma sembra infatti che la modifica vanifichi la facoltà da parte del datore di lavoro, nel caso della costituzione di una nuova impresa, di elaborare il DVR entro 90 giorni dall'inizio dell'attività, essendo lo stesso comunque tenuto a documentare nell'immediatezza l'adempimento degli obblighi di cui alle lettere b), c), d), e) e f) del comma 2 dello stesso articolo 28, ma le cose non stanno così.

Gli obblighi previsti dalle lettere b), c), d), e) e f) del comma 2 dell'art. 28, citati nei periodi aggiunti del comma 3-bis, sono:

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Si fa osservare in merito che nella modifica apportata al comma 3-bis dell'articolo 28 non è stata comunque indicata la lettera a) secondo la quale al termine della valutazione dei rischi è necessario elaborare una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori durante la loro attività lavorativa, relazione nella quale devono essere specificati i criteri adottati per la valutazione stessa per cui, a parere dello scrivente, la modifica apportata potrebbe essere interpretata nel senso che i datori di lavoro che istituiscono nuove imprese, fermo restando la facoltà agli stessi assegnata di provvedere alla materiale elaborazione del DVR entro i 90 giorni dall'inizio dell'attività, sono comunque tenuti, dopo aver fatto la valutazione, ad attestare nell'immediatezza l'adempimento degli obblighi contenuti nelle lettere dalla b) alla f) con una idonea e appropriata documentazione che successivamente potranno inserire nel DVR, documentazione che sono tenuti ad esibire all'organo di vigilanza nel caso di una visita ispettiva effettuata in questa fase dell'attività dell'azienda.

LE NORME COMUNITARIE E LA PREVENZIONE INCENDI

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

10 luglio 2015

Un documento si sofferma sul sistema giuridico comunitario con particolare riferimento alle Direttive europee con ricaduta sulla prevenzione incendi. Le norme armonizzate, la Direttiva sui prodotti da costruzione e la sicurezza in caso di incendio.

Abbiamo in passato parlato della Direttiva 2012/18/UE del 4 luglio 2012, scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/resources/files/protetta2/120704_CE_direttiva_18_seveso_incidente_rilevante.pdf

la cosiddetta Direttiva Seveso III, relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose. Direttiva che dal 1 giugno 2015 ha sostituito la Direttiva Seveso II e di cui è in corso di approvazione da parte del Governo italiano il Decreto Legislativo di recepimento.

Inoltre da diversi mesi PuntoSicuro informa sul percorso del futuro "Testo Unico sulla Prevenzione Incendi" che ha lo scopo di semplificare e razionalizzare il corpo normativo vigente relativo alla prevenzione degli incendi attraverso l'introduzione di un unico testo organico e sistematico di disposizioni di prevenzione incendi. Percorso che ha previsto l'invio, dello schema di Decreto Ministeriale recante "Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi, ai sensi dell'articolo 15 del Decreto Legislativo n. 139 del 8 marzo 2006" alla Commissione Europea che ha emesso un "parere circostanziato" in attesa di chiarimenti/integrazioni.

E' insomma evidente quanto la nostra normativa nazionale, in materia di sicurezza e di prevenzione incendi, sia ormai legata alla normativa europea che spesso diventa la cornice entro la quale legiferare.

Proprio in virtù di questo legame ci soffermiamo oggi brevemente sul documento "Direttive comunitarie con ricaduta sulla prevenzione incendi", a cura di Marco Carcassi, pubblicato sul sito dell'Università di Pisa e correlato al corso "Scienza e tecnica della prevenzione incendi" del Dipartimento di Ingegneria Civile e Industriale dell'Università pisana.

Il documento si sofferma innanzitutto sulle differenze fra norme legali (ad esempio leggi, ordinanze o altri strumenti obbligatori) e standards (documenti tecnici elaborati da un organismo specializzato).

Gli standards in linea di principio non sono obbligatori, ma può essere fatto riferimento in un regolamento o considerati accettabili in pratiche legali (tribunali).

Nel documento vengono presentati vari standards in campo internazionale (ad esempio ISO/IEC, CEN/CENELEC, ...).

Dopo aver presentato il sistema giuridico italiano, con riferimento anche ai Codici Civile e Penale e alla Costituzione, il documento si sofferma sulle norme armonizzate e sulla sistema giuridico comunitario.

Riguardo alla norma armonizzata, si indica che i requisiti essenziali (RE), contenuti nelle Direttive, pur avendo carattere di obbligatorietà per il Produttore, non contengono alcuna indicazione per quanto concerne le specifiche tecniche dei prodotti; a tale riguardo, la Direttiva 88/295/CE all'articolo 7 rimanda a tre tipi di documenti:

- documento di armonizzazione o norma armonizzata (HD);
- norma europea (EN);
- pre-norma europea (ENV).

E la definizione di norma armonizzata è espressa nella motivazione della Direttiva, dove si dice che al fine di dimostrare la conformità ai requisiti essenziali e di garantirne il controllo è opportuno disporre di norme armonizzate a livello europeo, le quali devono mantenere il loro statuto di testi non obbligatori.

Inoltre il Comitato Europeo di Normalizzazione (CEN) e il Comitato Europeo di Normalizzazione Elettrotecnica (CENELEC) sono riconosciuti quali organismi competenti ad adottare le norme armonizzate e una norma armonizzata è una specifica tecnica (Norma europea o Documento di armonizzazione) adottata, su mandato della Commissione, dall'uno o l'altro o da entrambi gli organismi di normalizzazione.

In poche parole le norme armonizzate

- hanno carattere volontario;
- sono adottate dai Comitati Europei di normazione;
- sono pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee;
- la loro osservanza conferisce la "presunzione di conformità" agli ER;
- sono basate su norme internazionali (ISO o IEC) e riguardano aspetti generali;
- implicano la partecipazione alla loro elaborazione di tutte le parti interessate (produttori, utilizzatori, enti notificati, autorità governative, etc.);
- presuppongono l'esistenza di un mandato al CEN o al CENELEC da parte della Commissione;
- vengono pubblicate come Norme Nazionali, senza alcuna modifica, dagli Enti di Normazione nazionali.

Veniamo al sistema giuridico comunitario, costituito da:

- Regolamento: legge a carattere obbligatorio applicabile senza una legge di recepimento;
- Direttiva: legge a carattere obbligatorio nei risultati, che lascia a ciascun Stato la scelta delle forme e dei mezzi per la sua attuazione;
- Decisione: documento che riveste carattere obbligatorio solo per quello che concerne, ma che non necessita di una legislazione di recepimento;
- Risoluzione: documento che serve a stabilire un programma e un orientamento per il futuro;
- Raccomandazione: strumento usato per chiedere agli stati membri di adottare determinati provvedimenti.

Dopo un excursus della storia e normativa europea dal Trattato di Roma (1985) in poi, il documento ricorda che la Direttiva 85/374/CE introduce i concetti di:

- responsabilità per i danni causati a prescindere dalla intenzionalità;
- sicurezza del prodotto legata alla sua messa in servizio e all'uso al quale può essere ragionevolmente destinato.

E si segnala che le Direttive Prodotto emesse dalla Comunità sono diverse e interessano una vasta gamma di articoli: dalle macchine ai giocattoli, dagli apparecchi per la telecomunicazione agli apparecchi medicali. Ognuna di questa fa riferimento a una o più modalità di certificazione CE. In ogni caso all'acquirente devono essere fornite: marcatura CE; dichiarazione di conformità; manuale d'uso e manutenzione.

Ricordiamo inoltre, come segnalato in relazione alle risposte europee al Codice Prevenzione incendi, che la Direttiva 98/34/CE definisce nell'Unione Europea una procedura che impone agli Stati membri l'obbligo di notificare alla Commissione tutti i progetti di regolamentazioni tecniche riguardanti prodotti e servizi della società dell'informazione, prima che siano adottati nella legislazione nazionale.

Torniamo al documento e parliamo della Direttiva 89/106/CE sui prodotti da costruzione (recepita in Italia con Decreto del Presidente della Repubblica 246/93).

Questi i requisiti essenziali della Direttiva:

- resistenza meccanica e stabilità;
- sicurezza in caso di incendio;
- igiene, salute e ambiente;
- sicurezza nell'impiego;
- protezione contro il rumore;
- risparmio energetico e ritenzione di calore.

E riguardo in particolare alla sicurezza in caso di incendio si indica che l'opera deve essere concepita e costruita in modo che, in caso di incendio:

- la capacità portante delle strutture sia garantita per un determinato periodo di tempo;
- la produzione e la propagazione di fiamme e di fumi sia limitata nel tempo;
- la propagazione dell'incendio alle costruzioni vicine sia limitata;
- gli occupanti possano abbandonare la costruzione o essere messi in salvo;
- la sicurezza delle squadre di soccorso sia presa in considerazione.

Il documento presenta una panoramica delle Direttive e dei Regolamenti che interessano il settore della sicurezza con ricadute indirette anche sulla prevenzione incendi, come sotto specificato.

La sicurezza nei luoghi con pericolo di esplosione è attualmente regolamentata da due Direttive europee comunemente denominate "Direttive ATEX". La Direttiva 94/9/CE contiene disposizioni in materia di apparecchi e sistemi di protezione destinati ad essere utilizzati in atmosfera potenzialmente esplosiva. La Direttiva 99/92/CE è relativa alle prescrizioni minime per il miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive.

Il Regolamento CE 1907/2006 (REACH) ha come obiettivo la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione degli agenti chimici pericolosi.

Il Regolamento CE 1272/2008 (CLP) ha come finalità la protezione dell'ambiente e della salute umana, la libera circolazione di sostanze e miscele e il recepimento del Globally Harmonised System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS) ed è applicabile a tutte le sostanze e miscele immesse sul mercato nella CE e/o soggette ad obbligo di registrazione o notifica secondo Direttiva REACH.

E infine l'autore si sofferma anche sulle Direttive Seveso, relative ai pericoli di incidenti rilevanti, di cui il documento presenta brevemente la storia e l'evoluzione, dalla Direttiva Seveso I (Direttiva 82/501/CE), alla Direttiva Seveso II (Direttiva 96/82/CE), alla modifica della Seveso II (Direttiva 2003/105/CE) e alla recente Direttiva Seveso III (Direttiva 2012/18/UE).

Il documento "Direttive comunitarie con ricaduta sulla prevenzione incendi", a cura di Marco Carcassi, del Dipartimento di Ingegneria Civile e Industriale dell'Università di Pisa è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/150517_prevenzione_incendi_direttive_comunitarie.pdf

LO STRESS E L'IMPORTANZA DEL LAVORO: MOBBING, BOSSING E STRAINING

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

10 luglio 2015

Tiziano Menduto

Un intervento si sofferma sullo stress e in particolare sul mobbing sottolineando l'importanza del lavoro e le frustrazioni e la sofferenza che può causare. Mobbing orizzontale e verticale, bossing, straining e sindrome di adattamento.

Non sempre è facile comprendere l'importanza che il lavoro può assumere per una persona. Per molte persone il lavoro è il più significativo ambito di realizzazione e spesso il tipo di lavoro svolto incide moltissimo nel definire chi siamo, e quindi risulta strettamente connesso ai nostri sentimenti e senso di identità che assumiamo anche verso gli altri.

E ricordando che le persone spesso investono la maggior parte delle proprie energie e risorse personali proprio sul lavoro si può sottolineare quanto segnalato dalla Cassazione: "il lavoro non è solo un mezzo di guadagno, ma costituisce un mezzo prevalentemente di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino" (Sentenza Cassazione n. 8835 del 13 agosto 1991).

Partendo da questi dati è inevitabile che l'attività lavorativa mobiliti nel soggetto molte reazioni emotive e che condizioni negative lavorative, eccessivamente stressanti o avversative, suscitino frustrazione, delusione e sofferenza.

A fare queste affermazioni e a ricordarci l'importanza del lavoro per ciascuno di noi, è un intervento al Convegno "La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione" (8 novembre 2013, Università degli studi di Urbino).

Segnaliamo che gli atti del Convegno sono stati pubblicati, a cura di Luciano Angelini tra i "Working Papers" di Olympus con il titolo "La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione".

In "Stress e mobbing: aspetti teorici e metodologici sulla valutazione" (intervento a cura di Monia Vagni) si sottolinea dunque che il lavoro forse è il più significativo ambito di realizzazione personale e relazionale. Ed è palese quanta affettività esso mobiliti e, in negativo, quali e quante frustrazioni e sofferenze possa causare. Proprio a queste ultime si riferisce il termine mobbing, dal verbo inglese to mob, che significa attaccare, assalire.

Il fenomeno del mobbing può essere definito come l'attuazione, all'interno di un ambiente lavorativo, di condotte intese a emarginare, discriminare, screditare e perseguire un dipendente. E alcuni autori (Fornari) definiscono il mobbing come l'aggressione sistematica e continuativa che viene attuata contro un lavoratore con diverse modalità e gradualità e con chiari intenti discriminatori dal datore di lavoro o da un suo preposto o da un superiore gerarchico oppure dai suoi colleghi. L'attività discriminatoria del mobbing è infatti protesa a emarginare e/o estromettere il lavoratore dal proprio ambiente di lavoro, allo scopo di arrecargli un danno psicofisico, morale ed economico.

E quando il mobber è l'azienda stessa, con una strategia persecutoria che assume i contorni di una vera e propria strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione del personale, oppure di semplice eliminazione di una persona indesiderata, siamo di fronte a quello che viene chiamato "bossing": una vera e propria politica di mobbing, compiuta dai quadri o dai dirigenti dell'azienda con lo scopo preciso di indurre il dipendente divenuto "scomodo" alle dimissioni, al riparo da qualsiasi problema di tipo sindacale.

Rimandando a una lettura integrale degli atti relativi all'intervento di Monia Vagni, ricordiamo che generalmente si possono individuare due forme di mobbing:

- mobbing verticale: dal grado gerarchico più alto a quello inferiore; oltre il 50% dei casi di mobbing è di tipo verticale; di norma implica la prevaricazione dal più forte al più debole; strategia aziendale pianificata per forzare un dipendente alle dimissioni; terrorismo psicologico;
- mobbing orizzontale: attuato tra pari grado; riscontrabile in circa il 40% dei casi; dinamiche intragruppo caratterizzate da rivalità.

Tuttavia gli studi relativi allo stress lavorativo individuano anche altre forme di disagio, che si pongono a cavallo tra le più comuni situazioni di stress occupazionali e il mobbing, e che vengono definite "straining".

In particolare con il termine "straining" si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione, che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre a essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. Si tratta di una condizione di stress forzato, cioè superiore a quello connesso alla natura del lavoro e diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime. Un esempio di straining è rappresentato dal demansionamento [legittimato da uno dei Decreti attuativi del Job Acts del governo Renzi, NDR], o da tutte quelle situazioni che implicano un forzato stato di isolamento. Tuttavia una tale condizione lavorativa non rientra nel mobbing, poiché le azioni ostili subite dalla vittima non sono oggettivamente sistematiche, ripetute e frequenti.

L'intervento cerca poi di sfatare alcune credenze o miti per meglio comprendere il fenomeno del mobbing e le sue conseguenze psichiche:

- i soggetti più colpiti sono sopra ai 55 anni, ritenuti spesso meno remunerativi per l'azienda, che quindi preme per il loro prepensionamento; sono anche quelli più vulnerabili perché hanno affettivamente investito di più, con meno opportunità di trovare un analogo impiego e quindi sono quelli che possono presentare conseguenze psichiche più gravi;
- i quadri dirigenziali risultano più colpiti;
- altresì vero il mobbing si verifica nei posti di "minor prestigio", dove prevalgono alcuni aspetti culturali e il minor potere posseduto dai dipendenti limitano la loro capacità di opporsi;
- il mobbizzato non è però sempre una personalità debole: a volte i mobbizzati sono coloro che sono più restii a piegarsi ad alcune politiche aziendali, e per certi aspetti risultano più combattivi o sicuri delle proprie competenze.

Riguardo agli aspetti clinici, metodologici e diagnostici del mobbing, l'autrice segnala che il mobbing può giungere a causare una malattia, rientrando come fenomenologia nella psicopatologia delle cosiddette "reazioni ad eventi".

Infatti ogni "stressor" che perturba l'omeostasi dell'organismo richiama immediatamente delle reazioni regolative neuropsichiche, emotive, locomotorie, ormonali e immunologiche, e le reazioni agli "stressor" assumono una valenza di "eustress" quando rappresentano l'aspetto positivo dello stress, intesa come attivazione dell'organismo oppure di "distress", al contrario, quando lo stress assume una valenza negativa, e porta con sé a reazioni che non risultano garanti di quel nuovo adattamento richiesto o necessario per eliminare la situazione avversiva.

L'intervento si sofferma anche su quella che Seley (1971) definì come "Sindrome Generale di Adattamento": cioè la risposta che l'organismo mette in atto quando è soggetto agli effetti prolungati di svariati tipi di "stressor", quali stimoli fisici (ad esempio fatica), mentali (ad esempio impegno lavorativo), sociali o ambientali (ad esempio obblighi o richieste dell'ambiente sociale). Vengono descritte nel dettaglio l'evoluzione della sindrome che avviene in tre fasi (allarme, resistenza e esaurimento).

Si ricorda poi che il mobbing, oltre ad avere una dimensione oggettiva legata all'entità e natura dei comportamenti vessatori messi in atto dall'azienda, ha una forte valenza soggettiva che incide in modo significativo sullo stato psichico del soggetto stesso. Spesso il soggetto si ritrova assorbito in un vortice psicologico caratterizzato da meccanismi di evitamento, dove si evita di tornare al lavoro, a parlare con colleghi, ecc.; ad atteggiamenti di costante rimuginazione, dove il ricordo di quanto accaduto, nonostante gli sforzi evitanti, diventa intrusivo e dominante.

L'intervento si sofferma infine sull'accertamento psicodiagnostico del mobbing, segnalando che dal 2011 il Centro di Ricerca e Formazione in Psicologia Giuridica dell'Università degli Studi di Urbino ha stipulato una convenzione con l'INAIL della Regione Marche per l'accertamento psicodiagnostico dei lavoratori che hanno denunciato una condizione di costrittività organizzativa sul lavoro.

Riportiamo alcuni degli obiettivi della psicodiagnostica in relazione alle situazioni di stress lavorativo e mobbing:

- il supportare la valutazione clinica dello psichiatra con elementi più oggettivi possibili;
- il fornire un inquadramento della personalità più completo possibile;
- l'evidenziare il funzionamento psicologico del soggetto nelle sue principali aree, con particolare attenzione a quella socio-affettiva e lavorativa;
- il delineare quei processi, funzioni e abilità che risultano solo parzialmente indagabile attraverso il colloquio clinico;
- il rilevare eventuali simulazioni;
- l'indicare una possibile prognosi.

Il contributo si conclude sottolineando che di certo l'accertamento psicodiagnostico deve essere inteso come un contributo alla valutazione del singolo caso, ma esso da solo, senza ad esempio la valutazione psichiatrica, non può fornire un'esaustiva risposta.

Ed infatti la complessità del fenomeno, relativo alle diverse forme di stress connesse al mondo del lavoro, implica in modo inevitabile il doversi confrontare con diverse professionalità e cornici scientifiche.

L'intervento "La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione" contenuto negli Atti del Convegno di Urbino del 8 novembre 2013, a cura di Luciano Angelini è consultabile al link:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/240731_wpo31_rischi_psicosociali.pdf

RISCHIO VIBRAZIONI: VALUTAZIONE DEL RISCHIO E PREVENZIONE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

14 luglio 2015

Tiziano Menduto

Indicazioni sulla valutazione del rischio vibrazione con riferimento alle vibrazioni trasmesse al corpo intero e alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio. L'uso della Banca Dati, la misurazione strumentale e le misure di prevenzione.

Secondo alcuni dati forniti dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (EU-OSHA), nell'Unione Europea ben il 24% dei lavoratori è esposto a vibrazioni meccaniche. E, se rimaniamo nei nostri confini nazionali, il 21% dei lavoratori italiani è esposto al rischio di questo agente fisico.

Proprio alla luce di questi dati e per evitare le conseguenze sulla salute dei lavoratori dell'esposizione a vibrazioni è dunque necessario attuare nei luoghi di lavoro un'analisi del rischio e, laddove necessario, adottare adeguate misure di prevenzione.

Per affrontare questi temi presentiamo un intervento a un seminario tecnico dal titolo "Criteri e strumenti per l'individuazione e l'analisi dei rischi", organizzato dall'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma in collaborazione con l'Università degli Studi Roma Tre, che si è tenuto a Roma lo scorso 23 Maggio. Un seminario che ha presentato le tematiche legate ai criteri e agli strumenti utili alla valutazione dei rischi per i lavoratori, con riferimento alle problematiche dell'illuminazione, delle vibrazioni e delle radiazioni ottiche artificiali coerenti e incoerenti.

Nell'intervento "La valutazione del rischio Vibrazione e i suoi aspetti applicativi", a cura dell'ingegner Luigi Carlo Chiarenza, si ricorda innanzitutto che le vibrazioni sono oscillazioni meccaniche di grande rapidità e piccola ampiezza, generate da onde di pressione che si trasmettono attraverso corpi solidi e nel mondo lavorativo le vibrazioni vengono classificate in due tipologie:

- vibrazioni trasmesse al corpo intero (Whole Body Vibration WBV): oscillazioni generalizzate, a bassa (fra 0 e 2 Hz) e media frequenza (fra 2 e 20 Hz);
- vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio (Hand Arm Vibration HAV): oscillazioni localizzate, ad alta frequenza (oltre 20-30 Hz).

E secondo la classificazione delle vibrazioni in base alle frequenze (secondo Wisner), possiamo avere frequenze:

- basse: ad esempio su mezzi di comunicazione come automobili e navi;
- medie: ad esempio con macchine, impianti industriali e mezzi di trasporto;
- alte: ad esempio con strumenti vibranti.

L'intervento introduce il tema della valutazione del rischio.

Per la valutazione del rischio vibrazioni è necessario:

- identificare le operazioni lavorative comportanti l'esposizione a vibrazioni;
- valutare i tempi di esposizione effettiva a vibrazioni associati a ciascuna operazione;
- individuare la tipologia dei macchinari che espongono a vibrazioni (fisse o mobili);
- identificare le condizioni operative che possono aumentare l'esposizione a vibrazioni e/o incrementarne i potenziali effetti dannosi quali la postura, la vetustà del macchinario, lo stato di manutenzione della macchina, altri fattori di rischio per la colonna vertebrale (ad esempio movimentazione manuale dei carichi), ecc.

Il relatore ricorda poi, con riferimento al D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla sicurezza), la possibilità di "giustificazione" contenuta nel comma 3 dell'articolo 181, secondo cui "la valutazione dei rischi è riportata sul documento di valutazione di cui all'articolo 28, essa può includere una giustificazione del datore di lavoro secondo cui la natura e l'entità dei rischi non rendono necessaria una valutazione dei rischi più dettagliata".

Sempre con riferimento al Testo Unico l'intervento indica che per la valutazione del rischio di esposizione alle vibrazioni meccaniche il Decreto obbliga il datore di lavoro a eseguire misura-

zioni strumentali in proprio soltanto nei casi in cui non siano disponibili presso Banche Dati accreditate informazioni relative ai livelli di vibrazione.

E ricorda che una banca dati vibrazione è disponibile sul Portale Agenti Fisici.

In particolare la Banca Dati fornisce due tipologie di dati:

- i valori di emissione dichiarati dal produttore ai sensi della Direttiva Macchine;
- i valori di vibrazione misurati in campo secondo specifici standard internazionali di misura.

Il relatore segnala quando non usare i dati forniti dal costruttore ai fini della valutazione del rischio. Infatti non potranno essere utilizzati i dati forniti dal costruttore e le metodiche semplificate di stima del rischio descritte se:

- il macchinario non è usato in maniera conforme a quanto indicato dal costruttore;
- il macchinario non è in buone condizioni di manutenzione;
- il macchinario è usato in condizioni operative particolari e differenti da quelle indicate dal costruttore in sede di certificazione;
- il macchinario non è uguale a quello indicato in banca dati (differente marca o modello).

Ed è altamente sconsigliato utilizzare i dati misurati in campo riportati nella Banca Dati qualora:

- il macchinario non è usato nelle condizioni operative indicate nella scheda descrittiva delle condizioni di misura della Banca Dati;
- il macchinario non è in buone condizioni di manutenzione;
- il macchinario non è uguale a quello indicato in banca dati (differente marca o modello);
- nel caso di esposizione al corpo intero: differenti caratteristiche del fondo stradale, velocità di guida, tipologia di sedili montati possono incidere sui livelli di esposizione prodotti da macchinari, anche se dello stesso tipo.

E, in generale, in tutti i casi in cui è ipotizzabile che l'impiego della Banca Dati possa portare a una sottostima del rischio, soprattutto in relazione alle misure di tutela da mettere in atto per i lavoratori, sarà necessario ricorrere a misurazione diretta dell'esposizione a vibrazione nelle effettive condizioni di impiego dei macchinari.

Le misurazioni delle vibrazioni sono generalmente effettuate per mezzo di uno strumento chiamato accelerometro, applicato all'impugnatura o al sedile della macchina utilizzata. Dalla lettura e dalla interpretazione della misurazione viene ottenuta l'accelerazione equivalente, valore medio che tiene conto delle variazioni di frequenza e di intensità delle vibrazioni durante il tempo di misura ritenuto rappresentativo della lavorazione. Da questa si calcola quindi il valore complessivo dell'accelerazione equivalente, relativo alle otto ore lavorative.

Ricordiamo, per concludere, alcune possibili misure di prevenzione del rischio vibrazioni riportate dal relatore:

- misura di carattere tecnico rivolta allo strumento vibrante: progettazione (peso maneggevolezza, frequenza e ampiezza delle vibrazioni, ecc.), manutenzione;
- misura di carattere organizzativo: organizzazione del lavoro, tempi di esposizione, turni lavorativi, luoghi di lavoro, Dispositivi di Protezione Individuali (guanti antivibranti);
- misura di carattere medico rivolta al lavoratore: visite di assunzione, visite periodiche (con limitazioni e prescrizioni), indagini strumentali.

E, ai fini preventivi, si consiglia l'astensione dal fumo di tabacco, la limitazione del consumo di alcool, il controllo del metabolismo lipidico e glucidico.

Il documento "La valutazione del rischio vibrazione e i suoi aspetti applicativi", a cura dell'ingegner Luigi Carlo Chiarenza è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/150517_valutazione_rischio_vibrazione.pdf