

La sicurezza dei lavoratori in somministrazione

 **ebitemp**
ente bilaterale per il lavoro temporaneo



INFORMAZIONI
PER LA PREVENZIONE E LA TUTELA
DELLA SALUTE E SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
PER I LAVORATORI
IN SOMMINISTRAZIONE

Con nota informativa sugli obblighi previsti dalla
legge in materia di igiene e sicurezza sul lavoro



indice

PREMESSA.....	3
LA SOMMINISTRAZIONE: NORME E CONTRATTO NAZIONALE DI SETTORE.....	4
LE NUOVE NORME PER LA PREVENZIONE <i>Il decreto legislativo n. 81 del 9 Aprile 2008.....</i>	8
MINORI.....	16
MATERNITÀ.....	20
LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	22
IL COMPORTAMENTO.....	24
<i>Contegno</i>	
<i>Attenzione</i>	
<i>Regola</i>	
LA SEGNALETICA.....	28
IL POSTO DI LAVORO.....	30
I MEZZI DI LAVORO.....	32
<i>Gli utensili a mano</i>	
<i>Le scale portatili</i>	
<i>Le macchine e gli impianti</i>	
LA PROTEZIONE DELLA PERSONA.....	36
<i>L'abbigliamento di lavoro</i>	
<i>I dispositivi di protezione individuale (DPI)</i>	
IL SOLLEVAMENTO E IL TRASPORTO.....	38
<i>Manuale</i>	
<i>Con mezzi motorizzati</i>	

LA CIRCOLAZIONE INTERNA	40
<i>Delle persone</i>	
L'ELETTRICITÀ	42
L'INCENDIO	44
LE SOSTANZE E I PREPARATI PERICOLOSI	46
I GAS, I FUMI, LE POLVERI, I VAPORI NOCIVI	47
POLVERI DI LEGNO	48
RISCHIO CHIMICO	50
IL RUMORE	52
L'IGIENE PERSONALE	54
L'ALIMENTAZIONE	55
<i>I cibi</i>	
<i>Le bevande</i>	
LE SITUAZIONI DI EMERGENZA	58
<i>I comportamenti</i>	
IL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO	60
<i>Cos'è lo stress lavoro – correlato</i>	
<i>A chi spetta la valutazione del rischio</i>	
<i>Le fasi della valutazione</i>	
<i>Decorrenza dell'obbligo di valutazione del rischio</i>	

premessa

Ebitemp è l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo costituito per previsione del CCNL di settore dalle Organizzazioni Sindacali di settore (NidiL CGIL, FELSA CISL e UIL-CPO) e dall'Associazione delle Agenzie di somministrazione (ASSOLAVORO).

Nell'ambito di Ebitemp opera la Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro che ha, tra i suoi compiti, quello di formulare proposte di modelli di formazione in materia di salute e sicurezza e di elaborare materiali informativi e formativi per i lavoratori in somministrazione. La Commissione per queste finalità ha prodotto il presente libretto informativo tenendo conto delle novità introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 24 luglio del 2008, il quale dedica ampio spazio alla sicurezza sul lavoro e introduce elementi di maggiore tutela e prevenzione dei lavoratori in somministrazione, tenuto conto della peculiarità e della specificità del settore, nel contesto del nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008). Uno degli aspetti più rilevanti nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è quello legato ad un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, questo opuscolo si propone quale strumento a carattere informativo a sostegno di tutti coloro che svolgono un lavoro in somministrazione presso imprese utilizzatrici, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti.

*La Commissione Paritetica Nazionale
per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro*

LA SOMMINISTRAZIONE:
NORME E CONTRATTO
NAZIONALE DI SETTORE

Le indicazioni e le informazioni riportate in questo opuscolo di facile consultazione, sono indirizzate a fornire al lavoratore la consapevolezza che la sicurezza negli ambienti di lavoro si costruisce attraverso la conoscenza dei fattori di rischio presenti nell'impresa, l'elaborazione delle specifiche misure di prevenzione e protezione ed il rispetto dalle regole.

La somministrazione di lavoro è una tipologia di impiego flessibile che coinvolge tre soggetti:

- **L'impresa utilizzatrice:** soggetto che si avvale dell'attività dei lavoratori in somministrazione;
- **L'agenzia per il lavoro:** impresa debitamente autorizzata e accreditata che somministra la manodopera;
- **Il lavoratore in somministrazione:** il lavoratore, che assunto da un datore di lavoro (agenzia per il lavoro), svolge le proprie prestazioni lavorative per uno o più utilizzatori.

Proprio per queste caratteristiche, la somministrazione di lavoro è una tipologia di impiego che si contraddistingue per l'esistenza di due diversi contratti:

- **Il contratto di somministrazione:** stipulato tra l'agenzia per il lavoro e l'impresa utilizzatrice, è il contratto mediante il quale l'agenzia si impegna verso l'impresa utilizzatrice all'invio

di uno o più lavoratori assunti dall'agenzia, perché svolgano la propria attività soggiacendo al potere direttivo e di controllo dell'impresa utilizzatrice.

- **Il contratto di lavoro in somministrazione:** contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia per il lavoro ed il lavoratore.

Indipendentemente dalla tipologia di contratto (a tempo determinato - o a termine - o a tempo indeterminato) vi sono da parte dell'agenzia per il lavoro e dell'impresa utilizzatrice, specifici obblighi sia di tipo amministrativo che di prevenzione e protezione dai rischi lavorativi previsti dal CCNL di settore del 24-07-08, che l'agenzia per il lavoro e l'impresa utilizzatrice sono tenute ad adottare nei confronti del lavoratore.

L'agenzia per il lavoro ha l'obbligo di (art. 21, comma 2 del CCNL):

- Informare i lavoratori in somministrazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale;
- Formare ed addestrare i lavoratori in somministrazione all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel contratto di somministrazione (tra Agenzia per il Lavoro ed Impresa Utilizzatrice) e pertanto nel contratto di lavoro o nella lettera d'incarico può essere previsto che le citate attività siano effettuate dall'impresa utilizzatrice (art. 21, comma 3bis CCNL). Questa facoltà, con particolare riferimento alla formazione ed addestramento è giustificata dal fatto che

normalmente è l'impresa utilizzatrice a possedere una adeguata conoscenza delle macchine e attrezzature che verranno messe a disposizione del lavoratore.

L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di:

- Informare i lavoratori in somministrazione sulle mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o per le quali siano previsti rischi specifici come ad esempio: presenza di agenti chimici, agenti biologici agenti cancerogeni, rumore, amianto videoterminali, ecc... (art. 21, comma 4 CCNL). Coloro che svolgono mansioni a rischio devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria da parte del medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente o sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva o qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la sorveglianza sanitaria sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
- Adempiere nei confronti dei lavoratori agli obblighi di protezione previsti nei confronti dei lavoratori dipendenti dell'impresa. Tra questi, fornire, se necessari, idonei Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I.);
- Fornire al lavoratore copia della sua cartella sanitaria, che deve accompagnare il lavoratore in somministrazione nelle missioni successive effettuate anche alle dipendenze di più imprese utilizzatrici (art. 21, comma 7 CCNL);
- Prevedere che il lavoratore in somministrazione venga computato

nell'organico aziendale ai fini della sicurezza sul lavoro (art. 22, comma 5 D.Lgs. 276/03).

All'atto della stipula del contratto di lavoro o la lettera di incarico, i lavoratori sono informati, circa (art. 21, comma 3 CCNL):

- il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), e del medico competente ove presente.

La mancata osservanza delle attività d'informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, può costituire giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore (art. 21, comma 9 del CCNL per le Agenzie per il Lavoro), avendo egli il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto.

le nuove norme per la prevenzione

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 9 APRILE 2008

Il Decreto Legislativo n. 81 del 2008 è la nuova normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale decreto oltre a recepire i decreti legislativi derivanti dall'adozione delle direttive dell'Unione Europea, fra tutti il D.Lgs.626/94, include altre normative nella logica di accorpate in un unico testo le principali norme in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Pertanto le novità del Decreto riguardano in primo luogo alcuni aspetti relativi a rischi specifici: ambienti di lavoro, videoterminali, movimentazione manuale di carichi pesanti e ripetitivi, rischio biologico, rischio cancerogeno. A questi si aggiungono rischi fisici come rumore e vibrazioni oltre a norme specifiche in materia di prevenzione degli infortuni nell'edilizia, prescrizioni per la segnaletica di sicurezza e disposizioni da attuare nei cantieri temporanei o mobili.

Ma la parte più interessante della legge è quella che delinea un nuovo modo di rapportarsi alla prevenzione dei rischi lavorativi, tramite la definizione di specifiche figure e procedure.

In tutti i luoghi di lavoro deve essere organizzata la funzione sicurezza, deve essere effettuata la valutazione dei rischi, devono essere individuate e realizzate le misure

di prevenzione e protezione necessarie a eliminare o ridurre i rischi presenti nell'ambiente di lavoro. La prevenzione deve diventare un valore aziendale di orientamento e di guida e, per fare prevenzione, non ci si può limitare solo all'adempimento delle norme tecniche di sicurezza, ma occorre anche valorizzare gli aspetti gestionali e di organizzazione del lavoro idonei a modificare i comportamenti e le consuetudini aziendali che influiscono sulla sicurezza.

Il governo della prevenzione in azienda deve essere realizzato tramite l'istituzione di specifiche figure, per le quali la legge prevede compiti individuati con chiarezza:

- *Servizio di Prevenzione e Protezione e suo responsabile;*
- *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
- *Medico competente;*
- *Addetti all'emergenza (pronto soccorso, evacuazione, prevenzione incendi).*



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è una sorta di organo tecnico di cui si serve il Datore di Lavoro, che resta comunque il principale titolare delle responsabilità relative all'igiene e sicurezza del lavoro.

Ha i seguenti compiti:

- *Individua e valuta i rischi;*
- *Individua le misure e i sistemi di controllo da adottarsi per la sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;*
- *Elabora le procedure di sicurezza;*
- *Propone i programmi per la informazione e formazione dei lavoratori;*
- *Fornisce ai lavoratori le informazioni riguardanti i rischi presenti in azienda e i provvedimenti necessari a prevenirli.*

Salvo che nei casi indicati dal testo di legge, come ad esempio nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori o nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori o nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

La nuova normativa istituisce oltre al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (**Rls**), il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza territoriale (**Rlst**) qualora non sia stato eletto il Rls aziendale e il Rls di sito produttivo per particolari tipologie di aziende. È una figura dotata di specifiche attribuzioni e diritti; uno dei punti cardine della normativa, che prevede la partecipazione attiva dei lavoratori al processo di prevenzione, direttamente e tramite i propri rappresentanti.

- *Può eseguire sopralluoghi negli ambienti di lavoro;*
- *deve essere consultato preventivamente e tempestivamente dal Datore di Lavoro sulla valutazione dei rischi, sulla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda o unità produttiva e può fare sue proposte in merito;*
- *deve essere consultato dal Datore di Lavoro sulla designazione del Responsabile e degli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, sugli addetti di prevenzione incendi, pronto soccorso, evacuazione in caso di emergenza;*
- *dev'essere consultato sulla designazione del medico competente;*
- *deve essere consultato dal Datore di Lavoro sull'organizzazione della formazione dei lavoratori riguardo la sicurezza e salute;*

- *deve ricevere dal Datore di Lavoro tutte le informazioni e la documentazione aziendale riguardante la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione relative, le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;*
- *deve essere formato in materia di igiene e sicurezza del lavoro;*
- *partecipa ad eventuali sopralluoghi degli organi di vigilanza (ASL, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, ecc.), con la possibilità di formulare sue osservazioni;*
- *partecipa alla riunione periodica dei soggetti coinvolti in materia di salute e sicurezza in azienda;*
- *fa proposte in merito alla attività di prevenzione;*
- *avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;*
- *su richiesta riceve copia del documento di valutazione dei rischi (DVR) e del documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI) e può consultare il registro degli infortuni;*
- *se ritiene che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro, può richiedere l'intervento delle autorità competenti.*

MEDICO COMPETENTE E SORVEGLIANZA SANITARIA

Un'altra figura rilevante nell'attuazione della prevenzione è quella del Medico Competente: è un medico dotato di una specifica competenza in medicina del lavoro. Esegue la sorveglianza sanitaria sui lavoratori esposti a rischio, tramite l'esecuzione di visite mediche ed altri accertamenti (esami di laboratorio, prove strumentali, visite specialistiche), al termine dei quali formula il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Gli accertamenti effettuati dal medico comprendono:

- *visita medica preventiva anche in fase preassuntiva;*
- *visita medica da effettuarsi successivamente, in modo periodico, secondo un programma stabilito;*
- *visita medica finalizzata alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti nei casi ed alle condizioni previste dalle norme vigenti;*
- *visita medica su richiesta del lavoratore qualora sia ritenuta correlata all'attività lavorativa svolta;*
- *visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;*
- *visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;*

- *visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.*

Le suindicate visite mediche non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Il lavoratore può far ricorso contro il giudizio di idoneità, compreso quello formulato in fase preassuntiva, rivolgendosi, entro 30 giorni, all'ASL.

Oltre alla sorveglianza sanitaria al medico sono assegnati altri compiti che riguardano più in generale l'attività di prevenzione:

- *Collabora con il Datore di Lavoro e il Servizio di Prevenzione e Protezione nell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità dei lavoratori;*
- *Visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;*
- *Compila la cartella sanitaria del lavoratore;*
- *Informa per iscritto il Datore di Lavoro e i lavoratori sul significato degli accertamenti cui sono sottoposti e sui loro risultati;*
- *Collabora all'attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- *Collabora all'organizzazione del primo soccorso in azienda.*

ADDETTI ALL'EMERGENZA
(PREVENZIONE INCENDI,
EVACUAZIONE,
PRONTO SOCCORSO)

Un'altra importante novità della normativa è quella che prevede che le aziende debbano darsi una specifica organizzazione per fronteggiare situazioni di emergenza, cioè il soccorso in caso di infortunio o malore, la prevenzione incendi, la necessità di evacuare rapidamente i luoghi di lavoro. Lo scopo è quello di prevedere le possibili emergenze che possono verificarsi, e di avere a disposizione personale, appositamente formato, che sia in grado di attuare tempestivamente i primi interventi, in attesa dell'arrivo dei Vigili del Fuoco o del Pronto Soccorso o, nel caso si debba abbandonare il posto di lavoro, dirigere ed organizzare la corretta evacuazione.



minori

L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 16 anni compiuti.

La Direzione provinciale del Lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale. È vietato adibire i minori alle lavorazioni, ai processi e ai lavori che li espongono ad agenti fisici, agenti biologici e agenti chimici pericolosi.

È inoltre vietato adibire i minori a titolo d'esempio:

- *alla produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali;*
- *a lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti ed uso di pistole fessachiodi di elevata potenza;*
- *alla produzione di polveri metalliche;*
- *alla saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica;*
- *alla conduzione dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc. e di macchine operatrici semoventi*

con propulsione meccanica, nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto;

- *al lavoro notturno*
- *al trasporto pesi per più di 4 ore al giorno.*

La durata massima dell'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

Dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Sono previste specifiche deroghe nel caso di indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa, svolta in aula o in laboratori adibiti ad attività formativa, oppure svolta in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro, purché il tutto avvenga sotto la sorveglianza di formatori, competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla legge. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui sopra deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine

al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro, effettua la valutazione dei rischi, con particolare riguardo a:

- *sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;*
- *situazione della formazione e dell'informazione dei minori.*



Nei riguardi dei minori, le informazioni sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale. I minori possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa a seguito di visita medica preventiva. L'idoneità dei minori deve essere accertata anche successivamente, con visite periodiche almeno annuali, effettuate a cura e spese del datore di lavoro. Tali visite vanno effettuate presso il medico competente, incaricato della sorveglianza sanitaria dei lavoratori dell'azienda o presso un medico del Servizio Sanitario Nazionale nelle attività che non la prevedono.



Le lavoratrici in stato di gravidanza non possono essere adibite a lavori pericolosi, faticosi o insalubri.

Il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi che possono incidere sulla salute delle lavoratrici gestanti o in allattamento fino a sette mesi dopo il parto, presenti in azienda.

Al fine di adottare le misure di tutela adeguate ai livelli di esposizione devono essere valutati i rischi da agenti fisici chimici e biologici, i processi e le condizioni di lavoro che possono risultare pericolosi.

Esempi di lavori pericolosi e quindi vietati sono:

- *i lavori di manovalanza pesante;*
- *il trasporto o il sollevamento dei pesi;*
- *i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse;*
- *i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario*
- *che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante;*
- *i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;*
- *i lavori effettuati su mezzi di locomozione in moto;*
- *i lavori che espongono a rischio biologico o a radiazioni ionizzanti*
- *i lavori che espongono ad agenti chimici pericolosi (tossici, nocivi, irritanti) per la salute;*
- *i lavori che si svolgono in condizioni microclimatiche particolarmente sfavorevoli o in ambienti con elevata polverosità o rumorosità.*



- *Il lavoro notturno (dalle 24.00 alle 6.00) fino ad un anno del bambino*

È vietato inoltre adibire al lavoro le donne:

- *durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;*
- *durante i tre mesi dopo il parto.*

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

La Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico dei competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, per i seguenti motivi:

- *in caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;*
- *quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;*
- *quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.*



la valutazione dei rischi

In questo contesto assume un'importanza fondamentale il processo di valutazione dei rischi, infatti è da tale valutazione che discendono tutti i provvedimenti destinati alla tutela della salute.

Si distinguono in genere:

- *Rischi legati alla **sicurezza** di macchine, apparecchiature, ambiente e locali di lavoro;*
- *Rischi di natura **igienico-ambientale**, legati alla presenza di fattori chimici (polveri fumi, gas, ecc.), fisici (rumore, vibrazioni, ecc.), biologici (virus, batteri);*
- *Rischi di natura **organizzativa** (ritmi usuranti, posizioni di lavoro disagiati, ecc.).*

La valutazione dei rischi deve prenderli in considerazione, verificarne l'esistenza in azienda, stimarne la diffusione (quanti lavoratori ne sono coinvolti), la gravità (che tipo di danno possono provocare) e predisporre gli interventi per la loro eliminazione o riduzione al minimo, attraverso interventi di tipo tecnico, organizzativo (ad esempio tramite procedure per eseguire in sicurezza operazioni potenzialmente pericolose), con la fornitura di dispositivi di protezione individuale, con la formazione, l'informazione e l'addestramento dei lavoratori. La valutazione dei rischi deve seguire l'evoluzione dell'azienda, infatti deve essere rielaborata ogni volta che in azienda si introducano modifiche della produzione che siano significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.



il comportamento

IL CONTEGNO

Il Decreto ricorda che:

“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro”. Per tale ragione è necessario avere un comportamento corretto ed una condotta prudente.

Un comportamento corretto e la condotta prudente di ogni lavoratore costituiscono una importantissima difesa contro gli infortuni.

Mantenere un comportamento corretto è fondamentale non solo per la nostra incolumità ma anche per quella di chi lavora con noi, così come la nostra sicurezza dipende anche dal comportamento degli altri.

Nel lavoro è quindi buona misura evitare ad esempio scherzi pericolosi e gli atti che possono distrarre o arrecare danni ai colleghi di lavoro.



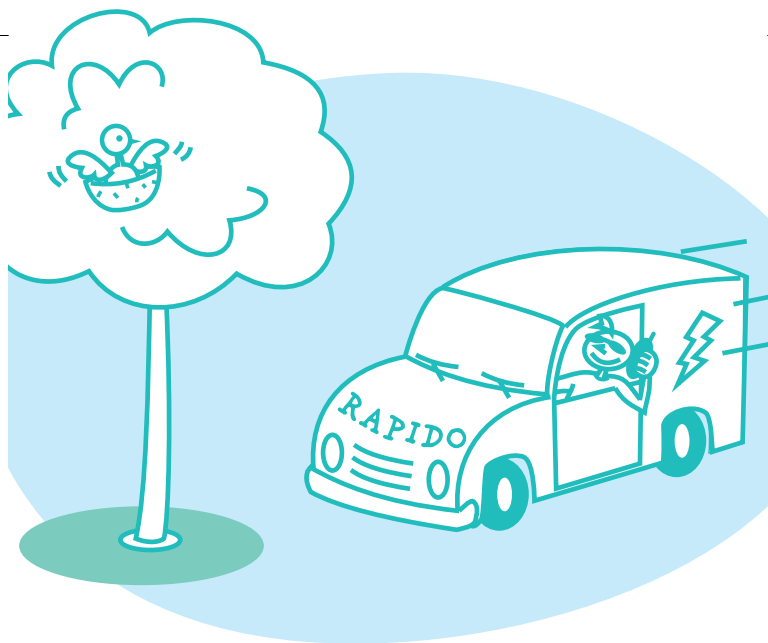
L'ATTENZIONE

Un secondo elemento utile per prevenire gli infortuni è l'attenzione.

La capacità di mantenere viva la vigilanza e il controllo delle proprie azioni, nonché di quelle persone che ci circondano, può garantire la nostra incolumità in situazioni diversissime sia sul lavoro come in casa o sulla strada.

L'attenzione può anche essere acquisita come abito mentale o abitudine.

Ad esempio è di fondamentale importanza, prima di iniziare un lavoro, assicurarsi che nessuno possa essere messo in pericolo dalle azioni che si dovranno eseguire.



LA REGOLA

Un comportamento corretto e l'attenzione possono non essere sufficienti a salvaguardare la nostra e l'altrui incolumità. Molte situazioni di rischio infatti possono non essere note e molti incidenti possono verificarsi senza segnali premonitori: pensiamo ad esempio alla rottura ed alla proiezione di un utensile, ad uno scoppio, alla corrente elettrica. Per tale ragione occorre osservare una serie di regole e di norme che sono il prodotto dell'esperienza e delle conoscenze maturate da tutti e che costituiscono il contenuto di questo fascicolo.

Tra quelle di carattere più generale che riguardano più direttamente il comportamento dei lavoratori:

- *attenersi alle disposizioni ricevute dai superiori;*
- *non usare macchine, impianti senza autorizzazione e non eseguire operazioni e manovre non di propria competenza o di cui non si è a perfetta conoscenza;*
- *usare con cura i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione previsti;*
- *segnalare ai propri capi le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza e protezione, nonché le condizioni di pericolo di cui si viene a conoscenza;*
- *non rimuovere o modificare i dispositivi e gli altri mezzi di sicurezza e protezione senza apposita autorizzazione;*

- *operare in stretto collegamento e intesa quando il lavoro richiede l'intervento di più persone;*
- *segnalare e riferire al più presto ed esattamente ai propri superiori, in merito agli infortuni subiti o di cui si è venuti a conoscenza;*
- *sottoporsi ai controlli sanitari previsti.*



la segnaletica

Negli ambienti di lavoro la segnaletica svolge un ruolo importante ai fini della sicurezza. Con segnali appropriati si riesce a trasmettere con immediatezza un messaggio che, secondo i casi, può richiamare un divieto o un obbligo di comportamento, avvertire di un pericolo, indicare vie di sicurezza e posti di soccorso, fornire un'informazione. L'unificazione, stabilita dalle norme di prevenzione, della forma geometrica, del colore e del simbolo agevola l'individuazione e l'interpretazione dei segnali, spesso integrati da termini o frasi complementari.

Colore **rosso**
forma **circolare**:
segnaletica di **divieto**.



Atteggiamenti pericolosi

Il colore rosso viene anche impiegato per l'identificazione e l'ubicazione delle attrezzature antincendio.



Colore **giallo**, forma di **triangolo** equilatero: segnaletica di **pericolo**.

Atteggiamenti di avvertimento/attenzione

Barre alternate nei colori giallo e nero indicano soglie, passaggi pericolosi, ostacoli



Colore **azzurro**: segnaletica di **obbligo**, **prescrizione**, **informazione**.

Obbligo di portare un Dispositivo di Protezione Individuale (DPI).



Colore **verde**: segnaletica di **sicurezza** e **pronto soccorso**



il posto di lavoro

- Il posto di lavoro dev'essere pulito ed ordinato.
- Il pavimento non dev'essere ingombro da materiali non attinenti al lavoro da svolgere o da scarti di lavorazione.
- I materiali e le attrezzature necessari devono essere riposti in modo stabile e razionale.
- Va evitato lo spargimento di sostanze grasse e oleose. Qualora ciò dovesse verificarsi occorre provvedere a pulire immediatamente il pavimento stesso utilizzando ad esempio, sostanze assorbenti.



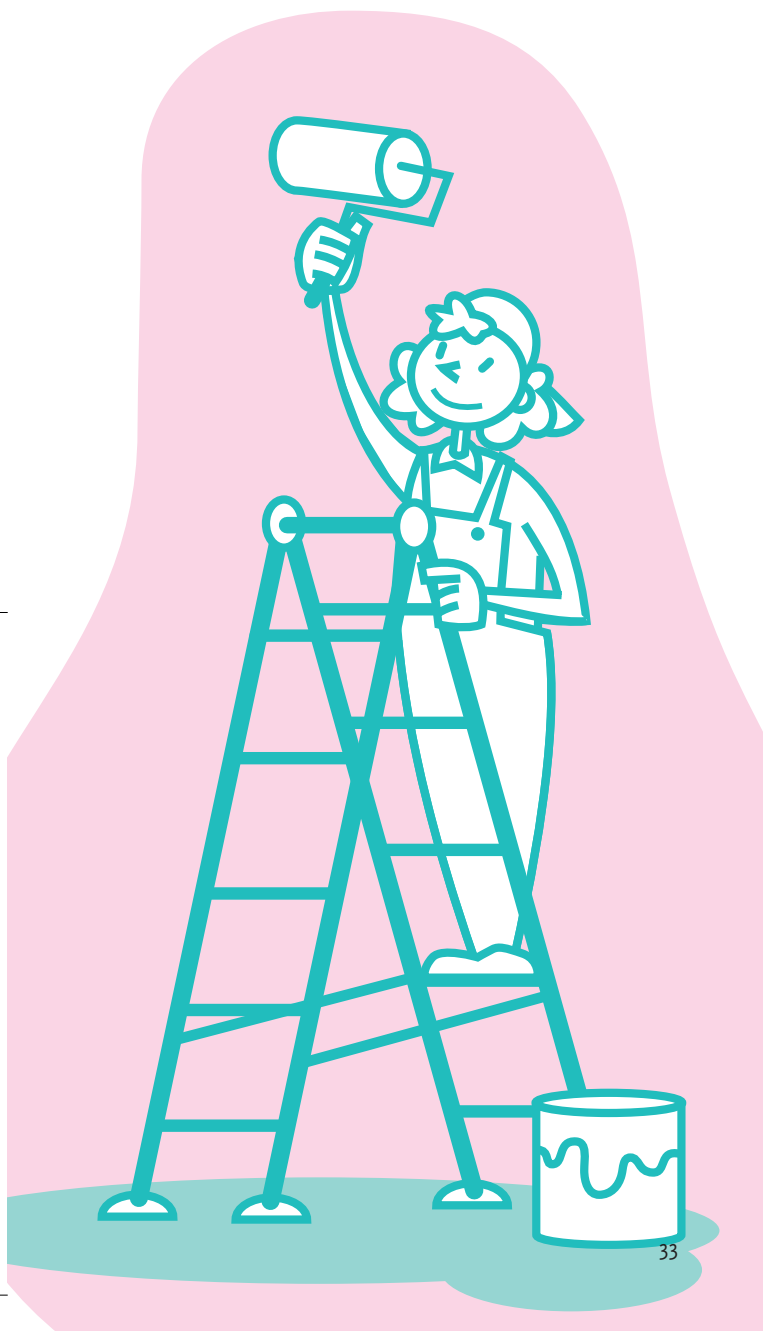
i mezzi di lavoro

GLI UTENSILI A MANO

- **G**li utensili devono essere adoperati solo per l'uso cui sono destinati e nel modo più idoneo. È quindi da evitare l'uso di pinze o chiavi in sostituzione di martelli; cacciaviti in luogo di scalpelli, ecc... Non devono inoltre essere introdotti tubi nei manici delle chiavi per aumentarne il braccio di leva ed effettuare maggior forza, né usare chiavi con apertura maggiore del dado da serrare, ecc...
- Gli utensili deteriorati o in cattive condizioni devono essere sostituiti. I martelli, le lime ed altri utensili simili non devono essere usati se i manici sono deteriorati, spezzati o malfermi. Lo stesso vale per gli scalpelli, punzoni o simili che presentano slabbrature nella testa.
- Durante il lavoro su scale o in luoghi sopraelevati, gli utensili, mentre non sono adoperati, devono essere tenuti entro apposite guaine o assicurati in modo da impedirne la caduta.
- Al termine del lavoro è opportuno sistemare gli utensili e gli attrezzi ordinatamente nei contenitori o nei luoghi prestabiliti.

LE SCALE PORTATILI

- Prima di iniziare il lavoro è buona regola controllare che le scale utilizzate siano in buone condizioni ed avere gli appositi dispositivi antisdrucchiolevoli alle estremità inferiori dei montanti.
- Nel loro impiego devono essere appoggiate con entrambi i montanti ad elementi solidi e fissi e disposte ad una distanza orizzontale tra il piano verticale di appoggio e la loro base pari a circa un quarto dell'altezza del piano servito.
- La lunghezza della scala deve essere tale che i montanti sporgano di almeno un metro oltre il piano di accesso.
- É vietato effettuare spostamenti anche minimi delle scale quando su di esse si trovano delle persone. Nei lavori su impianti elettrici o nelle immediate vicinanze è vietato l'impiego di scale metalliche.
- Prima di salire su scale doppie occorre assicurarsi che i tiranti o le catenelle siano in tensione. Queste scale non devono essere utilizzate come scale semplici.



LE MACCHINE E GLI IMPIANTI

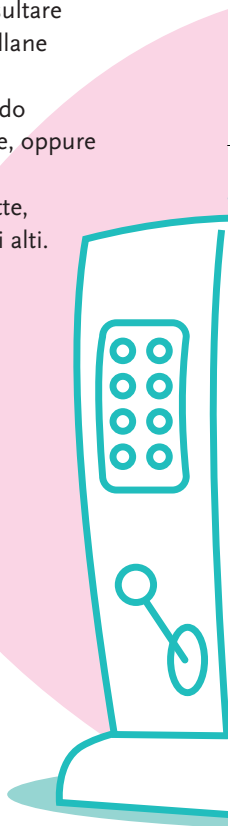
- Le macchine e gli impianti non devono essere utilizzati senza autorizzazione.
- Prima di iniziare il lavoro è buona regola controllare che le protezioni e gli schermi previsti siano al loro posto e integri e che i dispositivi di sicurezza siano funzionanti. Qualora siano predisposti impianti di aspirazione o ventilazione, è necessario controllarne il funzionamento.
- Le protezioni e i dispositivi di sicurezza delle macchine e degli impianti non devono essere rimossi, se non da personale competente. Qualora vi sia la necessità, per lo svolgimento del lavoro, di rimuovere tali protezioni è necessario avere specifica autorizzazione dei propri capi, che dovranno indicare in tali casi le misure sostitutive da adottare. Le protezioni e i dispositivi di sicurezza devono essere rimessi a posto e riattivati non appena siano cessate le ragioni che hanno resa necessaria la loro temporanea rimozione.
- È vietato pulire, oliare o ingrassare a mano gli organi e gli elementi in moto di macchine e impianti, a meno che ciò non sia richiesto da particolari esigenze tecniche. In questo caso si deve fare uso di mezzi idonei ad evitare ogni pericolo.

- É vietato compiere su organi in moto qualsiasi operazione di riparazione o registrazione. Qualora sia necessario eseguire tali operazioni durante il moto, si devono adottare adeguate cautele. I trucioli non devono essere rimossi con le mani ma mediante appositi attrezzi. É importante sottolineare che la regolare manutenzione di macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza deve essere effettuata da personale competente e in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.



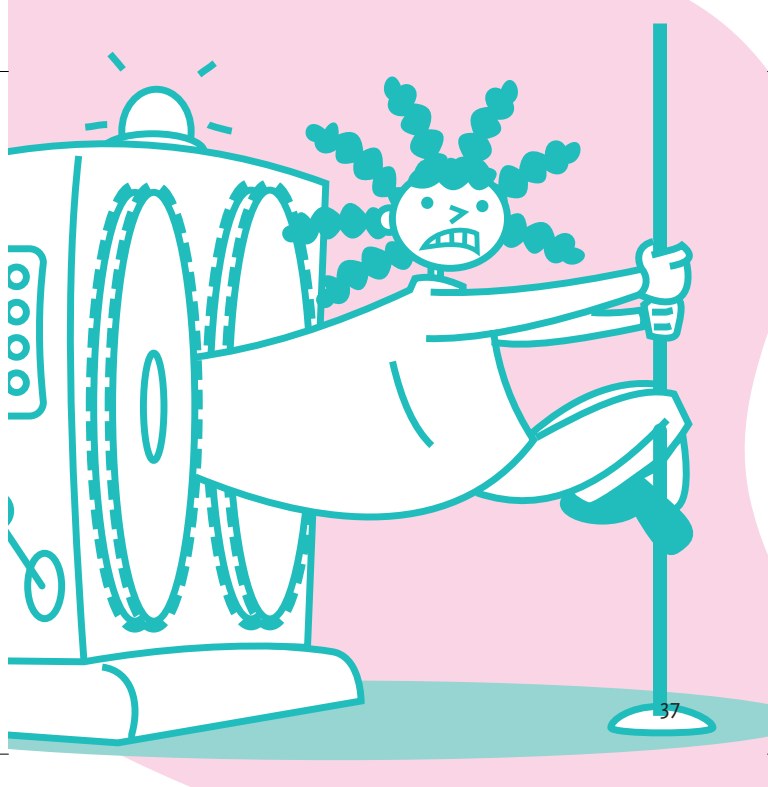
L'ABBIGLIAMENTO DI LAVORO

- **N**on usare nel luogo di lavoro indumenti personali o abbigliamento che, in relazione alla natura delle operazioni o alle caratteristiche della macchina o dell'impianto, costituiscano pericolo per l'incolumità personale.
- Evitare indumenti che presentano parti svolazzanti o comunque tali da offrire facile presa ad organi in movimento e che non abbiano maniche strette ai polsi;
- legare e raccogliere i capelli lunghi.
- Non usare, quando ciò può risultare pericoloso, anelli, bracciali, collane e simili.
- Non pulire gli indumenti usando sostanze infiammabili o nocive, oppure impiegando l'aria compressa.
- Non fare uso di sandali, ciabatte, zocchetti, calzature con tacchi alti.



I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

- Fare uso costante dei dispositivi di protezione individuale che devono essere messi a disposizione, dall'azienda, di tipo e caratteristiche adeguati al rischio (elmetti, cinture di sicurezza, guanti, occhiali, schermi, scarpe, grembiuli, cuffie per i capelli, cuffie antirumore, inserti auricolari, maschere, ecc.).
- Usare correttamente detti dispositivi, segnalarne le deficienze ai superiori, curarne la buona conservazione.



il sollevamento e il trasporto

MANUALE

- **E**vitare sollevamento di carichi flettendo il tronco.
- Durante il trasporto a braccia fare uso, quando è possibile, di mezzi ausiliari adatti al tipo e al peso del carico.
- Trattenere il carico ben bilanciato in modo sicuro nei punti di più facile presa.
- Non trasportare carichi con mani unte di olio o di grasso.
- Non tirare ma spingere i carrelli a mano non muniti di timone di traino; questo non dev'essere abbandonato a terra.
- Segnalare i carichi di rilevante lunghezza e mantenere l'estremità anteriore in posizione elevata.
- Parcheggiare i mezzi vuoti nelle zone riservate a tale scopo.
- Non depositare carichi in vicinanza di scale, impianti antincendio, mezzi di pronto soccorso, luoghi di passaggio di sollevamento e trasporto.





CON MEZZI MOTORIZZATI

- Non impiegare mezzi di sollevamento e trasporto senza esserne autorizzati.
- Rispettare i limiti di portata.
- Curare l'imbracatura e l'aggancio dei carichi usando mezzi idonei per evitare la caduta e il loro spostamento.
- Evitare il passaggio di carichi sospesi sopra i luoghi per i quali l'eventuale caduta del carico può costituire pericolo; ove ciò non sia possibile preannunciare la manovra con le apposite segnalazioni in modo da consentire, ove è possibile, l'allontanamento delle persone.
- Regolare la velocità secondo le caratteristiche del percorso, la natura del carico trasportato e le possibilità di arresto del mezzo.

la circolazione interna

DELLE PERSONE

Nel circolare all'interno dei luoghi di lavoro:

- attenersi alle indicazioni della segnaletica osservando obblighi, divieti e prescrizioni e comportarsi cautamente in presenza di segnali di pericolo;
- utilizzare i percorsi consentiti e servirsi, per gli attraversamenti, degli appositi passaggi pedonali, passerelle e simili;
- non correre, in particolare durante l'entrata e l'uscita da locali, in occasione della bollatura della cartolina orologio, salendo o scendendo le scale, nei corridoi, in prossimità di uscite od incroci;
- non passare o sostare sotto carichi sospesi o in zone che potrebbero essere interessate da eventuale caduta di carichi;
- non salire o scendere dai veicoli in moto né farsi trasportare all'esterno della cabina di guida;
- non impiegare veicoli di qualsiasi genere, il cui uso è riservato a personale autorizzato;
- non farsi trasportare da mezzi di sollevamento e di trasporto previsti per la movimentazione di soli materiali.

DEI VEICOLI

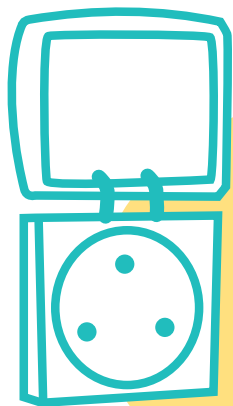
Nell'impiego di veicoli di qualsiasi genere, procedere a velocità moderate e con le cautele richieste dalla particolarità del percorso, rispettando le disposizioni aziendali e le indicazioni della segnaletica.



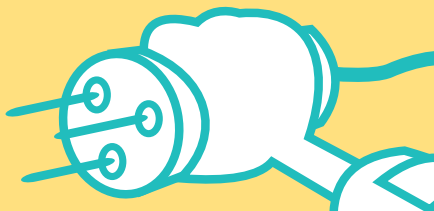
L'elettricità

L'elettricità, anche se a bassa tensione, rappresenta un rischio molto alto noto a tutti. Occorre quindi la massima prudenza per prevenire ogni possibilità di contatto accidentale con gli elementi sotto tensione. A tal fine è necessario seguire queste avvertenze:

- *non effettuare allacciamenti elettrici con mezzi di fortuna ed in particolare inserendo le estremità di conduttori nudi negli alveoli delle prese;*
- *disinserire le spine dalle prese impugnandone l'involucro esterno e non tirando il cavo elettrico;*
- *evitare attorcigliamenti dei cavi;*
- *avere la massima cura del rivestimento isolante dei conduttori e degli apparecchi elettrici controllandone spesso l'integrità;*
- *segnalare ogni eventuale danneggiamento di apparecchi e di impianti elettrici con particolare riferimento all'integrità dei conduttori di messa a terra;*
- *non aprire gli armadi ed i contenitori delle apparecchiature né effettuarvi interventi se non si è debitamente addestrati ed autorizzati;*
- *porre attenzione alla presenza di linee elettriche aeree sia in caso di avvicinamento che di lavori nelle loro prossimità.*



si



no

L'incendio

Nei reparti e nelle lavorazioni ove esistono pericoli di incendio per la presenza e l'impiego di sostanze infiammabili, quali liquidi, polveri, gas, vapori, è vietato:

- *fumare;*
- *usare apparecchi a fiamma libera (ad esempio cannelli per saldatura) e manipolare materiali incandescenti, a meno che non siano adottate idonee misure stabilite dai superiori;*
- *effettuare allacciamenti elettrici di fortuna che potrebbero dar luogo a surriscaldamento e scintille.*

Occorre più in generale:

- *rispettare sempre i divieti di fumare riportati sui cartelli, anche se le condizioni di rischio non sono evidenti;*
- *prima di accedere nei luoghi di lavoro deporre negli appositi contenitori i mozziconi di sigarette, fiammiferi, ecc.;*
- *non avvicinare alle fonti di calore i materiali infiammabili;*
- *quando si effettuano lavori che possono innescare incendi (ad esempio saldature), munirsi dei mezzi necessari: estintore, sabbia, coperte ignifughe, ecc.;*
- *evitare di depositare materiali davanti agli estintori portatili ed alle bocchette antincendio;*
- *non fare uso di acqua per lo spegnimento di incendi quando le materie con le quali può venire a contatto possono reagire aumentando notevolmente la temperatura o emettendo gas infiammabili o nocivi.*



L'acqua, a meno che non si tratti di acqua nebulizzata, e le altre sostanze conduttrici non deve inoltre essere usata in prossimità di conduttori, macchine ed apparecchi elettrici sotto tensione.

Qualora dovesse manifestarsi un principio d'incendio è necessario attenersi alle seguenti regole fondamentali:

- *mantenere la calma;*
- *intervenire immediatamente azionando i sistemi di allarme e segnalazione eventualmente esistenti e, se istruiti, utilizzando i mezzi antincendio a disposizione (estintori portatili, ecc.);*
- *richiedere l'intervento dei superiori e/o del personale aziendale preposto alla gestione delle emergenze.*

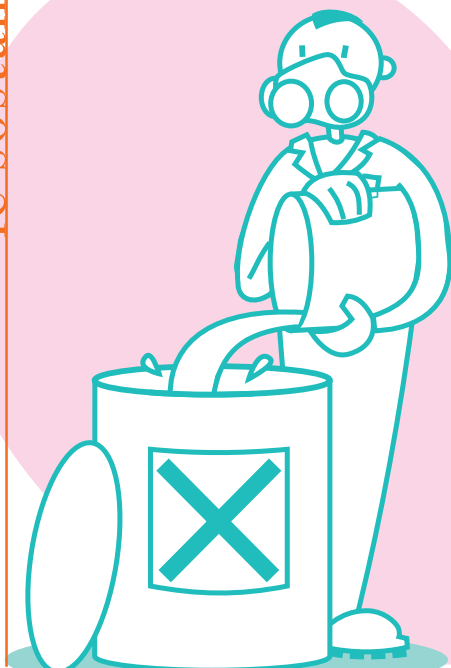


le sostanze e i preparati pericolosi

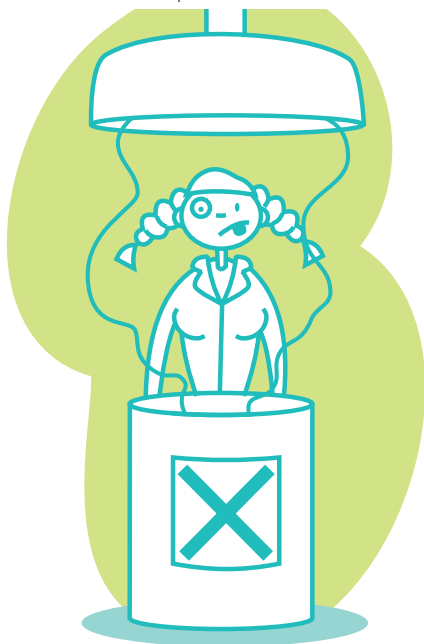
I prodotti chimici possono presentare rischi di diversa natura: incendio, esplosione, irritazioni, causticazioni, ustioni, intossicazioni.

Nel loro impiego devono essere osservate alcune precauzioni fondamentali:

- *tenere aperti recipienti che contengono prodotti pericolosi, solo per il tempo strettamente necessario al loro uso;*
- *non utilizzare o travasare prodotti pericolosi in contenitori non previsti allo scopo o privi di indicazioni sul contenuto e dei relativi contrassegni;*
- *osservare, nell'impiego di prodotti chimici pericolosi, le indicazioni riportate sulle apposite etichette.*



i gas, i fumi, le polveri, i vapori nocivi



- In presenza di gas, fumi, polveri, vapori nocivi, occorre controllare che gli impianti di aspirazione o ventilazione eventualmente previsti siano in funzione e fare uso dei mezzi personali di protezione.
- Le bocchette mobili di captazione eventualmente predisposte su macchine, impianti, attrezzature, devono essere collocate il più vicino possibile alle sorgenti di emissione. Durante il lavoro occorre evitare di porsi in corrispondenza della direzione del flusso dei gas, fumi, polveri, vapori determinato dagli impianti di aspirazione. Occorre evitare inoltre ogni diffusione inutile di inquinanti utilizzando ad esempio contenitori adatti per le operazioni di travaso di prodotti chimici, richiudendoli non appena possibile, ecc.

polveri di legno

La presenza di polveri di legno può dare luogo a rischi di tipo:

- *allergogeno (soprattutto allergie di tipo respiratorio)*
- *irritativo (irritazione delle vie respiratorie)*
- *cancerogeno.*

Non bisogna infine dimenticare il rischio di esplosione, caratteristico degli ambienti polverosi.

Dal punto di vista merceologico, i vari tipi di legni vengono correntemente distinti in:

- *duri ovvero forti ricavati da alberi del tipo Angiosperme, rappresentati dalle latifoglie*
- *teneri ovvero dolci dalle conifere o Gymnosperme.*

Nel 1995 l'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC), ha classificato come cancerogene per l'uomo le polveri di legno duro e quindi il datore di lavoro deve adottare misure di tutela in relazione alla presenza di esposizioni professionali alle polveri di legno duro, fissata al valore limite di 5 mg/m³ di aria.

Le misure di prevenzione che sarà necessario adottare sono:

- *limitazione del numero degli esposti alle polveri;*
- *aspirazione delle polveri dove si generano, senza ricircolo in ambiente di lavoro, attuata secondo le norme di buona tecnica;*
- *regolare e sistematica pulizia dei locali, delle attrezzature e degli impianti, tramite idonei sistemi di aspirazione;*
- *individuazione di idonee procedure di intervento per ridurre il rischio*

di esposizione nelle fasi di attrezzaggio e manutenzione;

- *corretta gestione dei residui delle lavorazioni;*
- *valutazione dell'esposizione residua.*

Inoltre il datore di lavoro deve adottare misure igieniche e tecniche, in particolare:

- *mettere a disposizione dei lavoratori idonei indumenti protettivi da riporre in appositi armadietti a doppio scomparto;*
- *vietare l'uso dell'aria compressa per "spolverarsi";*
- *fornire ai lavoratori adeguati dispositivi di protezione individuale, da custodire in luoghi idonei e puliti.*

La pulizia degli indumenti di lavoro deve essere effettuata a spese del datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve verificare l'efficacia delle misure adottate, tramite misurazione delle polveri di legno presenti nell'aria degli ambienti di lavoro (tale misurazione va eseguita secondo i precetti della Norma UNI 689/97).



rischio chimico

Il datore di lavoro deve:
determinare preliminarmente la presenza eventuale di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti considerando:

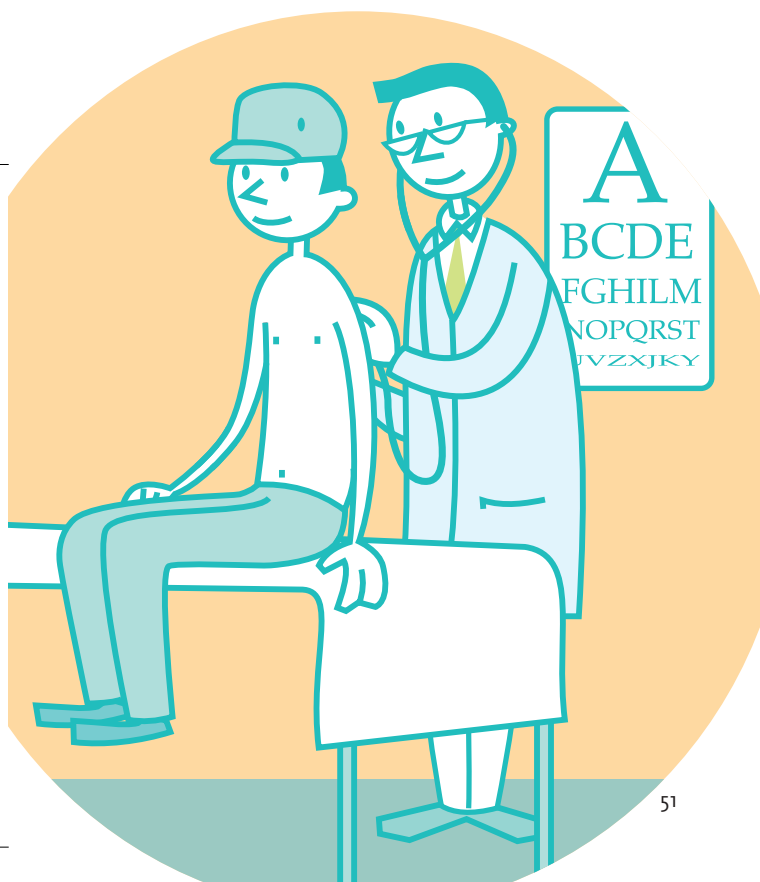
- *le proprietà pericolose dell'agente (individuabili dalle frasi di rischio R riportate in etichetta);*
- *le informazioni contenute nella scheda di sicurezza del prodotto;*
- *il livello, il tipo e la durata dell'esposizione;*
- *le circostanze di svolgimento del lavoro e le quantità in uso della sostanza o del preparato;*
- *i valori limite professionali e/o biologici dell'agente se esistenti;*
- *gli effetti delle misure preventive e protettive adottate;*
- *i risultati degli accertamenti sanitari effettuati dal Medico Competente.*

Nel caso in cui, dalle prime valutazioni, si possa definire che si è al di sotto della soglia di rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute., il processo di valutazione termina qui. Diversamente la valutazione dei rischi va approfondita con misurazioni nell'ambiente di lavoro, verifica dell'esposizione dei lavoratori, ecc.

A seguito della valutazione il datore di lavoro dovrà comunque definire gli interventi di prevenzione necessari:

- *per quanto riguarda la prevenzione nell'ambiente di lavoro;*
- *per quanto riguarda la protezione dei lavoratori (indumenti da lavoro, dispositivi personali di protezione, ecc.);*
- *opportuni controlli sanitari da parte del Medico Competente.*

Dovranno essere previste precise disposizioni per quanto riguarda il rischio chimico per le situazioni di emergenza (incendio, ecc.)



il rumore

Il rumore è uno dei fattori di rischio lavorativo più diffusi. L'esposizione prolungata a rumore può causare importanti danni alla salute.

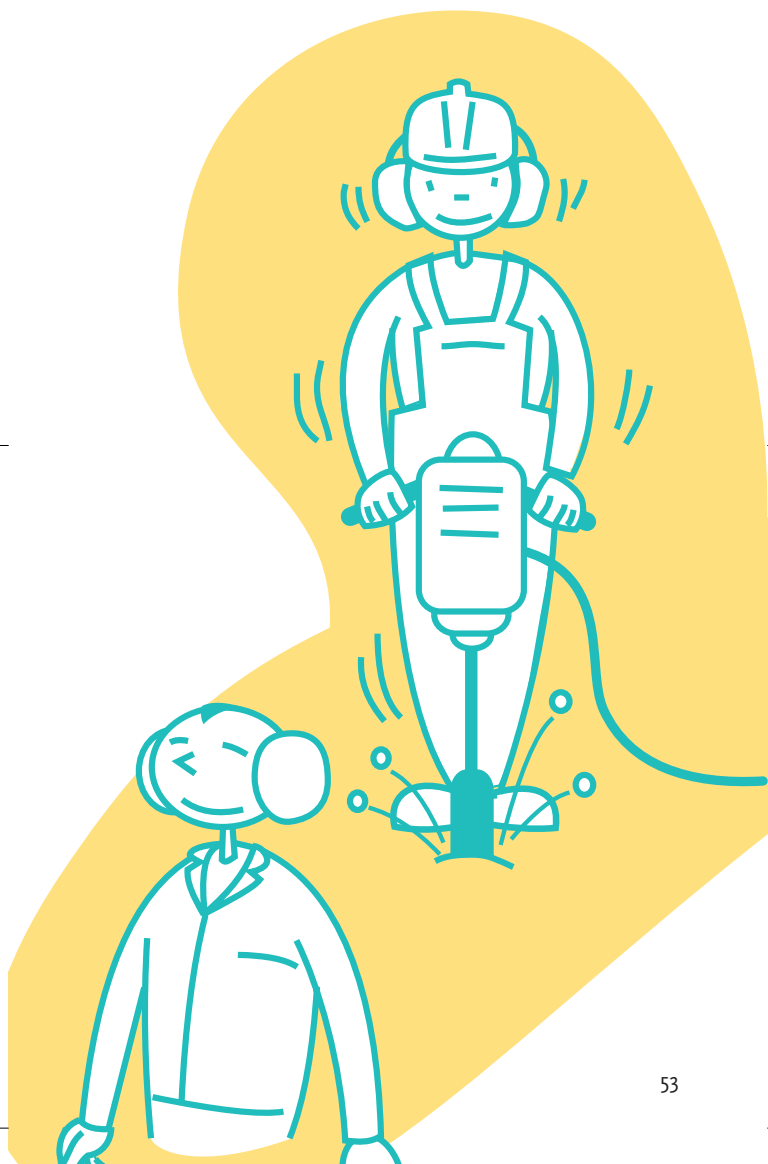
La diminuzione dell'udito (ipoacusia da rumore) è l'effetto più conosciuto e meglio studiato dell'esposizione dell'organismo a rumore. L'ipoacusia da rumore è un danno permanente e si aggrava nel tempo al prolungarsi dell'esposizione al rischio. Nei casi più gravi si può instaurare una vera e propria sordità, con effetti consistenti nella vita quotidiana. Sono stati dimostrati anche effetti su altri apparati (effetti extrauditivi su apparato digerente, respiratorio, cardiovascolare, nervoso).

Il rumore agisce anche come fattore di stress, aumentando la stanchezza e diminuendo la concentrazione e l'attenzione, potendo così causare anche una maggiore probabilità del verificarsi di infortuni sul lavoro.

La valutazione del rischio da rumore è prevista al Titolo VIII, Capo II del D.Lgs.81/08. A seconda del livello di rumore cui i lavoratori sono esposti (Livello di Esposizione, Lex) devono essere adottati particolari provvedimenti.

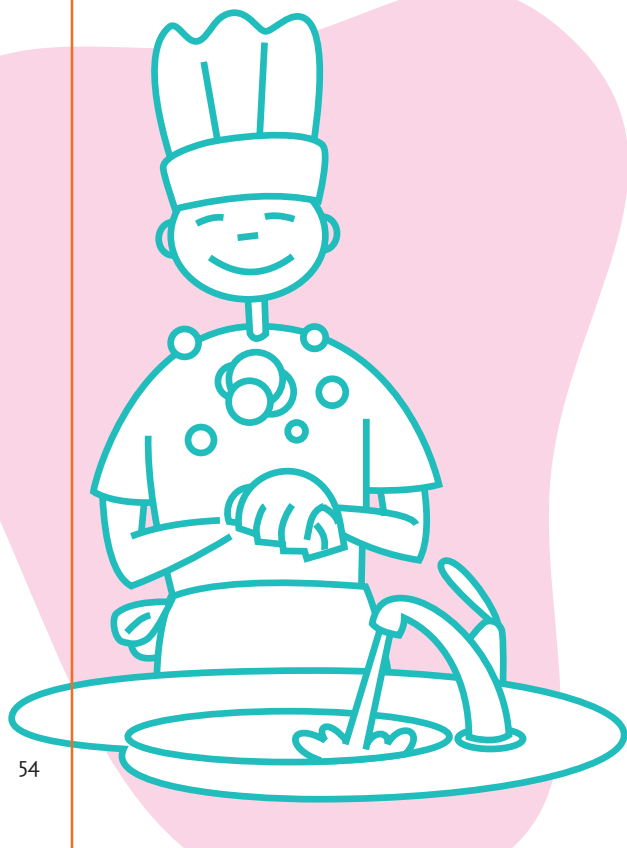
In particolare è opportuno ricordare che il valore superiore di azione Lex superiore a 85 decibel A devono essere obbligatoriamente forniti adeguati dispositivi di protezione dell'udito (inserti

auricolari o cuffie) e i lavoratori devono essere sottoposti a specifici accertamenti da parte del medico competente.

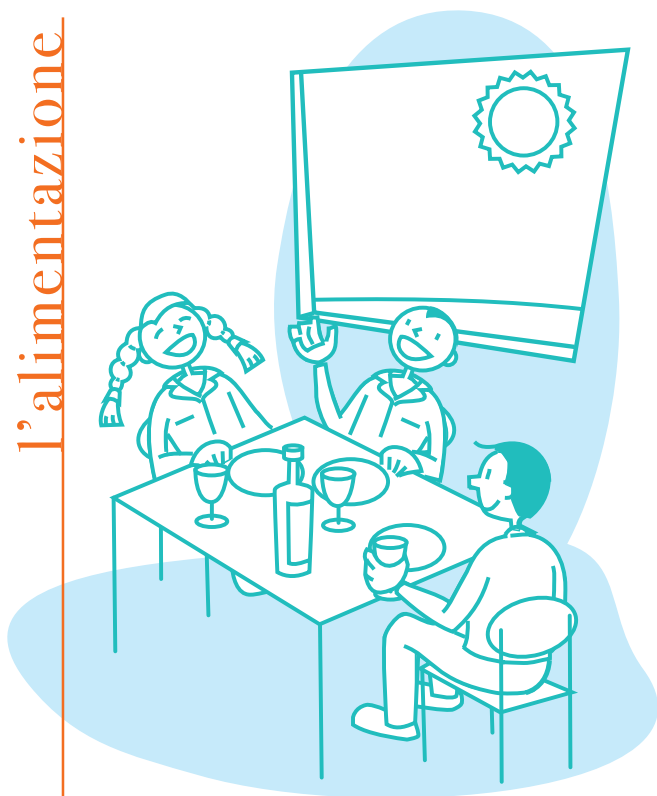


L'igiene personale

I lavoratori che svolgono attività insudicianti devono curare in modo particolare l'igiene della persona, usando adeguati mezzi detergenti. Per la pulizia della persona è vietato fare uso di prodotti o sostanze quali oli, solventi, benzine, ecc... Gli stracci imbrattati non devono essere tenuti nelle tasche degli indumenti di lavoro. Gli indumenti personali devono essere convenientemente custoditi.



L'alimentazione



I CIBI

L'alimentazione deve essere:

- *Proporzionata al dispendio energetico dell'attività lavorativa;*
- *Correttamente ripartita nell'arco della giornata;*
- *Equilibrata tra i diversi alimenti.*

Le vivande vanno conservate nei luoghi previsti e la consumazione dei pasti deve avvenire in luoghi idonei o nei locali appositamente predisposti.

ALCOL E SOSTANZE STUPEFACENTI

Come è stato già ricordato il Medico competente deve accertare l'assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per coloro che svolgono determinate attività lavorative.

BEVANDE ALCOLICHE

È da evitare la consumazione di vino, birra e altre bevande alcoliche sul posto di lavoro. La normativa individua delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche, in particolare:

- *manutenzione degli ascensori;*
- *addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E,*
- *addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;*
- *lavoratori addetti ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza.*

SOSTANZE PSICOTROPE E STUPEFACENTI

Il datore di lavoro, prima di adibire un lavoratore all'espletamento di particolari mansioni, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato, provvede a richiedere al medico competente gli accertamenti sanitari del caso, comunicandogli il nominativo del lavoratore interessato.

Le principali mansioni che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi sono:

- *impiego di gas tossici;*
- *Mansioni inerenti le attività di trasporto:*
 - *conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E;*
 - *personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;*
 - *addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;*



Le situazioni di emergenza

Come ricordato in precedenza in ogni azienda deve essere presente personale appositamente formato per intervenire in situazioni straordinarie, che in genere riguardano:

- 1) *la necessità di soccorrere lavoratori infortunati o che abbiano subito un malore;*
- 2) *il verificarsi di un incendio;*
- 3) *la necessità di abbandonare rapidamente i luoghi di lavoro (terremoto, incendio, rischio di esplosione).*

I COMPORAMENTI

Nel caso si verifichi un'emergenza il lavoratore deve avvertire tempestivamente i propri superiori e, se è il caso, chiamare direttamente via telefono al più presto il Pronto Soccorso (118) o i Vigili del Fuoco (115) ed allertare il personale aziendale preposto al Primo Soccorso e all'antincendio. È bene sottolineare che, in caso di infortunio o malore, l'intervento di persone non esperte può aggravare la situazione della persona da soccorrere. Se viene ordinato l'abbandono del posto di lavoro per emergenza è necessario seguire le seguenti norme di comportamento:

- *lasciare il posto di lavoro avendo cura di mettere in sicurezza tutte le attrezzature;*
- *fermare le macchine, disattivare l'energia elettrica, interrompere l'alimentazione di eventuali combustibili;*

- *abbandonare la zona rapidamente e con ordine senza creare confusione o inutile allarmismo;*
- *non portare con sé oggetti ingombranti, voluminosi o pesanti (pacchi, borse, ombrelli, ecc.) che potrebbero ostacolare il rapido esodo;*
- *una volta usciti dal luogo di lavoro, non tornare indietro per nessun motivo;*
- *non rimanere vicino alle porte di uscita, ma lasciarle libere per favorire l'esodo di eventuali altri lavoratori;*
- *se vi sono fumo o fiamme è necessario filtrare l'aria che si respira, coprendo naso e bocca con fazzoletti, se possibile bagnati; si può limitare la respirazione del fumo tenendo la testa quanto più in basso si riesce;*
- *se si devono attraversare locali in cui si sia sviluppato un forte calore è bene proteggersi il capo con indumenti pesanti se possibile bagnati (attenzione: non usare a questo scopo tessuti sintetici).*



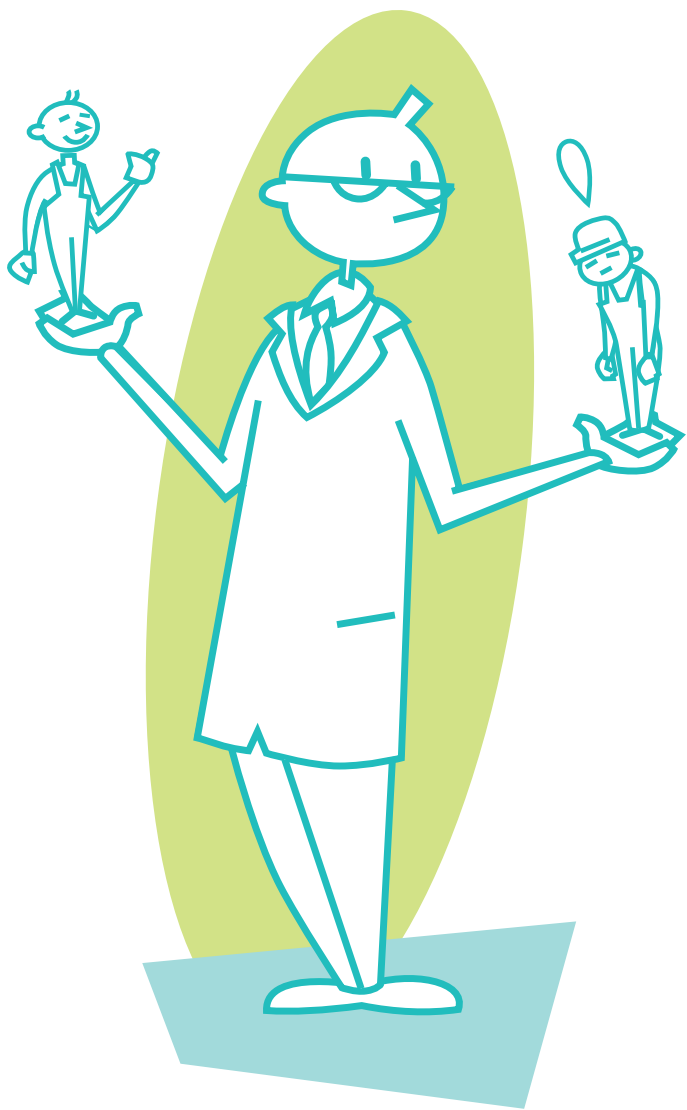
il rischio stress lavoro-correlato

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori.

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Affrontare il problema dello stress sul lavoro può portare ad un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro ed una maggiore efficienza, con conseguenti benefici economici e sociali per i lavoratori, le aziende e la società nel suo insieme.

Nell'ambito della valutazione dei rischi, l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di valutare anche i rischi particolari tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato (art. 28 commi 1 e 1bis D.lgs. n. 81/2008) secondo quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008. La valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, comma 8, lettera m-quater, D.lgs. n. 81/2008).



COS'È LO STRESS LAVORO CORRELATO

Lo stress di per sé non è una malattia, tuttavia un'esposizione prolungata ed intensa a questa condizione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress lavoro-correlato viene definito dall'Accordo europeo del 2004 come "una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative".

I fattori che possono determinare lo stress lavoro-correlato sono molteplici e possono emergere in relazione a diverse situazioni che possono avere ad oggetto il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione ecc.

Non tutte però le manifestazioni di stress sul lavoro determinano forme di stress lavoro-correlato.

Le condizioni oggetto di analisi al fine d'individuare le situazioni potenzialmente causa di stress:

- aspetti temporali della giornata di lavoro e dell'attività lavorativa;
- contenuto dell'attività lavorativa;

- rapporti interpersonali nel gruppo di lavoro;
- rapporti interpersonali con i superiori;
- caratteristiche dell'organizzazione.

Le situazioni organizzative “critiche”

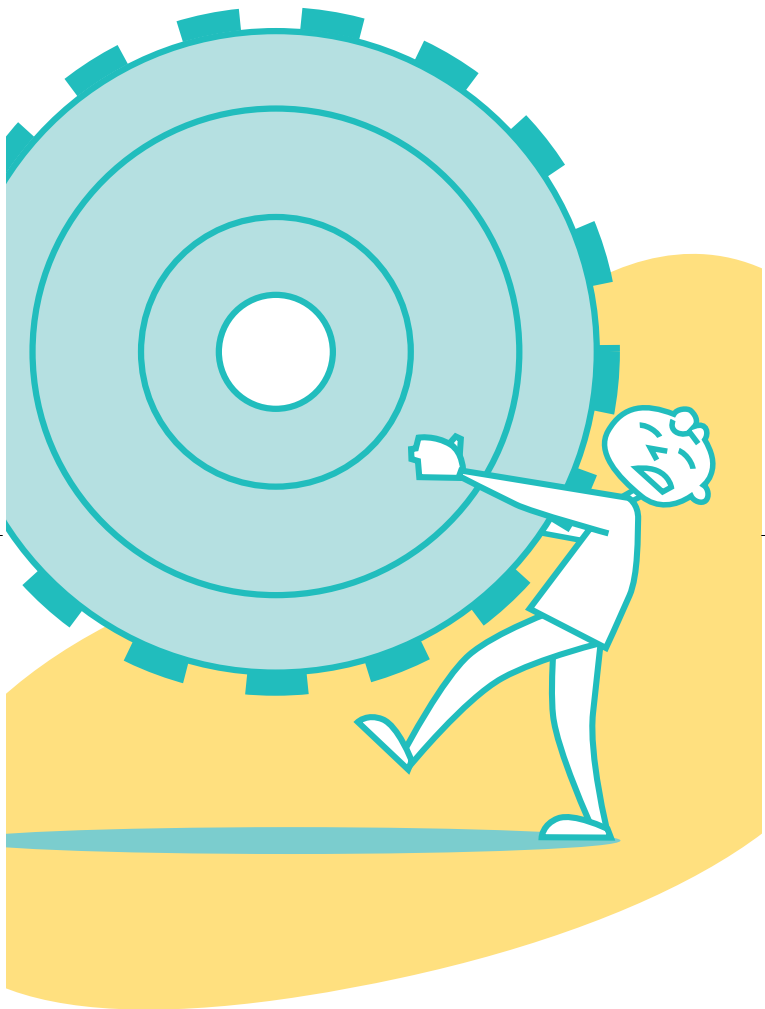
rispetto al rischio stress lavoro-correlato:

- troppo o troppo poco da fare;
- estrema rigidità e/o ambiguità dei compiti;
- assenza o esasperazione dei conflitti di ruolo;
- responsabilità nulla o eccessiva, specialmente verso terzi;
- ripetitività e monotonia nelle attività;
- necessità di elevato livello di vigilanza;
- elevato carico psicofisiologico (turni, rumore, sforzo fisico, pericolo..).

La presenza di una o più di queste situazioni è da considerarsi come manifestazione di una condizione di rischio.

La Sindrome da stress è un complesso sintomatologico che comporta reazioni:

- **emozionali** tensione, ansia, fastidio, irritabilità, reattività/apatia, insofferenza, disturbi attentivi, ipersonnia/insonnia, astenia.
- **fisiologiche:** iper/ipotensione, tachicardia, cefalea, contrazione muscolare, reazioni dermatologiche, disturbi gastrointestinali, disturbi sessuali.
- **comportamentali** anoressia/bulimia, tabagismo, etilismo, dipendenza da agenti psicoattivi, isolamento



Dette reazioni emozionali, fisiologiche e comportamentali hanno carattere transitorio.

L'intensità e durata delle stimolazioni stressogene possono però portare allo strutturarsi di sindromi quali le fobie, le ossessioni, i disturbi da panico, le ipertensioni e le cardiopatie.

A CHI SPETTA LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, se previsto e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

LE FASI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori, per esempio, per mansioni o partizioni organizzative, che risultino esposti a rischi dello stesso tipo ad esempio, i turnisti, oppure chi svolge mansioni ripetitive, etc. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato si articola in due fasi:

Fase preliminare – È una fase necessaria

e consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili che riguardano i seguenti fattori:

1. *Eventi sentinella, quali ad esempio:* indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
2. *Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio:* ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
3. *Fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio:* ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Per i punti 2 e 3 è necessario sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST.

Se in questa fase non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato, il datore di lavoro è tenuto solo a darne conto nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) oltre a prevedere un piano di monitoraggio.

Fase eventuale – È una fase attivata qualora nella fase preliminare siano emersi elementi di rischio da stress lavoro – correlato e le misure adottate dal datore

di lavoro a seguito delle valutazioni effettuate risultino inefficaci.

In quest'ultimo caso viene attivata una c.d. valutazione approfondita che consiste nel valutare la percezione soggettiva che i lavoratori hanno rispetto agli indicatori dei tre gruppi individuati nella fase preliminare.

Tale valutazione può essere effettuata attraverso questionari, focus group, interviste ed eventuali altri strumenti.

DECORRENZA DELL'OBBLIGO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Ai fini dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro – correlato, a partire dal 31 dicembre 2010 tutti i datori di lavoro devono avviare le attività di valutazione secondo le indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

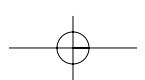
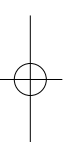
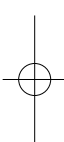
I datori di lavoro che alla data di approvazione delle predette indicazioni da parte della Commissione consultiva (17 novembre 2010) abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro – correlato secondo quanto previsto dall'Accordo europeo del 2004, recepito dall'Accordo interconfederale del 2008, hanno solo l'obbligo di aggiornare le valutazioni effettuate alla luce delle indicazioni della Commissione consultiva.

*Questo progetto è stato realizzato da EBITEMP
con la collaborazione della Commissione Bilaterale Nazionale
Igiene e Sicurezza*

*EBITEMP ringrazia EBER
(Ente Bilaterale Emilia Romagna)
per l'autorizzazione concessa alla riproduzione di alcuni testi
del presente manuale, tratti dalla collana "Impresa Sicura"*

Progetto grafico e impaginazione: Tuna Bites, Bologna

Illustrazioni: Rodolfo Viganò





ASSOLAVORO

Via Marcantonio Colonna, 7 – 00192 Roma
Tel. 06/3244838 - Fax 06/32500942
assolavoro@assolavoro.eu

FELSA CISL

Via Salaria, 83 - 00198 Roma
Tel. 06 8840867 fax 06 84080735
felsa@cisl.it

NIDIL CGIL

Via Palestro, 78 - 00185 Roma
tel. 06/44340510 - 06/44340296 fax
nidil@nidil.cgil.it

UILTEM.P@

Via Belisario, 7 – 00187 ROMA
Tel: 06 64824410 Fax: 06 64824418
info@uiltemp.it



E.Bi.Temp
Corso Vittorio Emanuele II, 269
00186 - Roma
06-68301506
fax 06-68213135
ebitemp@ebitemp.it