



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 2/15

1) Aggiornamento degli operatori addetti all'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro.

La data di scadenza della norma transitoria di cui al punto 12 dell'Allegato all'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012 è fissata per il 12/03/2015. Il medesimo accordo determina che al momento dell'entrata in vigore dell'Accordo i lavoratori che risultavano già essere incaricati della conduzione di una delle attrezzature in esso comprese, possano effettuare il pertinente corso di abilitazione entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore.

L'Accordo ha anche concesso a tali soggetti la possibilità di vedersi riconosciuta, entro la medesima data del 12/03/2015, una eventuale formazione pregressa dimostrabile (punto 9 lettere a-b-c).

Le attrezzature comprese nell'Accordo Stato-Regioni sono le seguenti:

- piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE);
- gru a torre;
- gru mobile;
- gru per autocarro;
- carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo;
- trattori agricoli o forestali;
- macchine movimento terra (pale, terne, escavatori);
- pompe per calcestruzzo.

Il riconoscimento della formazione pregressa si consegue, in alcuni casi, mediante una integrazione formativa (corso di aggiornamento), secondo le condizioni indicate nello schema a seguire:

Caso	Formazione ricevuta e dimostrata	Integrazione richiesta (da effettuare entro 24 mesi dal 12.03.2013)
A	corso di durata complessiva non inferiore a quella prevista dai singoli allegati dell'Accordo, composto di modulo teorico, modulo pratico e verifica finale dell'apprendimento	Nessuna
B	corso composto da modulo teorico, modulo pratico + verifica finale dell'apprendimento, di durata complessiva inferiore a quella prevista dai singoli allegati dell'Accordo	solo modulo di aggiornamento (durata minima 4 ore, di cui almeno 3 relative agli argomenti dei moduli pratici)
C	corso di qualsiasi durata non completato da verifica finale di apprendimento	modulo di aggiornamento (durata minima 4 ore, di cui almeno 3 relative agli argomenti dei moduli pratici) + verifica finale di apprendimento

Pur concordando su tale riconoscimento, non si può non rilevare che se si confronta questa previsione con l'enunciato del punto 6. "Durata della validità dell'abilitazione ed aggiornamento (cd. quinquennale)", emergono notevoli perplessità circa la correttezza, quantomeno dal punto di vista dell'efficacia didattica, della scelta di ritenere contenuti, modalità e struttura del corso di aggiornamento "quinquennale" direttamente trasferibili (ossia applicabili senza alcuna altra precisazione) anche alla progettazione ed erogazione del corso "una tantum" per il riconoscimento della formazione pregressa.

In realtà, dal punto di vista didattico il corso "quinquennale", previsto (cfr. p. 6.1) per l'aggiornamento di soggetti già abilitati, e quello di integrazione, previsto invece per il riconoscimento della formazione pregressa (cfr. p. 9.1,b) e c) possono essere considerati equivalenti solo per la durata (visto che quella prevista è definita minima), ma certamente non per la metodologia da adottare (nella loro progettazione), né per gli specifici contenuti da sviluppare.

Le tipicità della formazione alla sicurezza.

Prima però, di passare in rassegna più in dettaglio le differenti problematiche professionali e le correlative implicazioni di responsabilità che la constatazione appena fatta comporta per coloro che assumono la titolarità del progetto formativo in esame, è forse opportuno richiamare alcuni principi di base in materia di formazione che il legislatore del T.U.(D.Lgs.81/08) ha enunciato esplicitamente e che chiamano in causa talune figure aziendali:

- 1) innanzitutto il datore di lavoro il quale (art. 37.1) assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata: ciò comporta che la formazione (erogata direttamente o tramite altri soggetti) deve risultare *personalizzata* secondo le caratteristiche del singolo lavoratore, indipendentemente dalla circostanza che faccia parte di una popolazione omogenea per mansione svolta (ad es. tornitore, magazziniere, saldatore, impiegato o carrellista) e *commisurata ai suoi effettivi fabbisogni formativi* (affinché possa essere realmente sufficiente ed adeguata, ovvero risulti, in una parola, efficace),
- 2) subito dopo è il Servizio Protezione Protezione (leggasi il relativo Responsabile) che deve (art. 33.1, d) provvedere a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, sulla base, evidentemente delle esigenze specifiche emerse a valle di opportuna ed apposita indagine e valutazione,
- 3) ed infine, ma snodo essenziale di tutto il processo, il soggetto erogatore dell'azione formativa (vale a dire il formatore/docente/istruttore) la cui attività, dovendo egli essere in possesso di requisiti specifici e non generici (cfr. p. 2.), va ricompresa, a tutti gli effetti, tra quelle di tipo "professionale", con le relative responsabilità che ne derivano.

Le peculiarità dei corsi per i "patentini".

Per il peso di queste considerazioni, che sono di principio e non vengono limitate dalle previsioni dell'Accordo Stato-regioni 22/02/12, occorre prima di tutto chiedersi, e valutare, se le caratteristiche dei corsi in esso specificate, proprio perché indicate come minime, siano o no davvero tali da dover essere, di caso in caso, ripensate ed integrate dal responsabile dell'iniziativa formativa in modo da rendere questa effettivamente personalizzata, sufficiente ed adeguata al singolo suo destinatario.

Non vi è dubbio che le fonti del T.U. appena citate fanno presupporre irrinunciabile tale valutazione talché ne fanno un obbligo giuridico del datore di lavoro e uno dei compiti del SPP.

Pertanto, trattandosi, nel caso dei "patentini", di formazione molto specialistica, in genere l'incarico della progettazione e realizzazione del percorso di formazione viene affidato a soggetti esterni alla compagine aziendale, per cui è l'intestatario del progetto formativo, insieme con il docente da lui delegato, che subentra, professionalmente, nell'assunzione delle conseguenti responsabilità (in solido col datore di lavoro) circa l'efficacia della formazione erogata.

Di qui la necessità per gli operatori professionali che intendono dedicarsi ai corsi di aggiornamento in questione di avere riferimenti utili a mettersi in grado di formulare compiutamente e correttamente il proprio giudizio circa l'idoneità raggiunta dai partecipanti, sulla base del corso erogato e degli esiti di eventuali verifiche e prove finali.

Una cosa deve essere affermata senza mezzi termini: che le indicazioni molto succinte (e parziali) dell'Accordo Stato-regioni debbono essere valutate per quello che sono, vale a dire minimi al disotto dei quali certamente si entra nel reato, e che non è altrettanto certo che siano sufficienti ad esimere i datori di lavoro dalle loro responsabilità di ordine superiore (art. 2087 C.C.), né i Responsabili dei servizi di prevenzione e gli operatori della formazione da quelle di carattere contrattuale o professionale, nel caso di formazione che sia stata riconosciuta non efficace.

Il problema di fondo è di comprendere se e come, con le considerazioni fatte e applicando il minimo delle previsioni dell'Accordo Stato-regioni, il docente possa riuscire a formulare un giudizio finale di valutazione che sia concretamente attendibile e professionalmente corretto.

... e le criticità dei corsi di aggiornamento

Venendo al caso particolare dei corsi di aggiornamento (più coerente sarebbe parlare di "integrazione") va osservato che, anche nell'ipotesi di somministrare un test di ingresso ai partecipanti al modulo di 4 ore per indagare il loro livello di preparazione al momento dell'ingresso in aula, è irrealistico pensare che il docente avrebbe tempo e modo di trasferire i contenuti necessari per una efficace integrazione se dovesse effettivamente limitarsi all'unica ora a disposizione per gli argomenti dei moduli teorici e alle rimanenti 3 ore (lorde) per quelli dei moduli pratici. Così come è illusorio credere di poter effettuare una attendibile verifica intermedia e/o finale dell'apprendimento visto che, nel caso di corso di integrazione di cui al p. 9-b), i questionari dovranno riguardare i contenuti dell'intero schema formativo (modulo giuridico-normativo e modulo tecnico) previsto dall'allegato dell'Accordo Stato-regioni applicabile al caso di specie, poiché manca l'indicazione di un reale percorso a supporto di tale tipologia di corso.

Né va meglio per quanto attiene ai moduli pratici per i quali, oltre a non essere rinvenibile alcuna indicazione di contenuto, addirittura non è richiesta (p. 9-c) alcuna prova pratica di verifica finale, che pure è determinante ai fini della validazione globale e la cui effettuazione è prevista in tutti i sacri testi della didattica, e da ultimo "canonizzata" dalla norma UNI-ISO 29990:2011 [1].

Indirizzi operativi generali

A questo punto la domanda è: quale indirizzo adottare in una situazione quale quella descritta, per essere professionalmente tranquilli di non aver peccato di omissione?

Innanzitutto va premesso che, quale che sia il comportamento operativo scelto, l'obiettivo finale cui assolutamente si deve tendere è quello di "fare sicurezza in concreto", ricercando - come sempre dovrebbe essere fatto di fronte ad un problema di sicurezza - la giusta risposta alla "domanda" che ne è alla base, evitando la tentazione di ricorrere a meri adempimenti di carattere formale, non trascurando, anzi curando attentamente, di fornire (documentalmente) una chiara motivazione della scelta fatta.

Passando in concreto al caso qui trattato e considerato che l'Accordo detta i requisiti minimi dei percorsi di formazione, si tratta di esplicitare la ragione per cui si ritiene che l'applicazione dei minimi sia sufficiente ovvero che sia necessario un cammino diverso. In entrambi i casi la decisione non può derivare che dal risultato della analisi dei fabbisogni del singolo lavoratore. Questa analisi, che non può mancare in nessun percorso di formazione (cfr. UNI-ISO 29990), dovrebbe essere condotta (e documentata), come già osservato, a cura del datore di lavoro tramite il SPP, che, se privo delle necessarie risorse, potrà essere coadiuvato da un soggetto competente esterno (organismo di formazione, docente).

Indirizzi operativi specifici per l'aggiornamento

Ancora, riguardo ad alcune perplessità sorte in ordine alle modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento di cui al p. 6 dell'Accordo Stato-regioni in argomento, giova osservare che con circolare n. 12 del 2013, il Ministero del lavoro ha precisato che: ... ai fini dell'aggiornamento di cui al p. 6 è riconosciuta la possibilità che le 3 ore relative agli argomenti dei moduli pratici possano essere effettuate anche in aula ...

A questo proposito va osservato che, rispetto a (ovvero a dispetto di) quanto in precedenza stabilito con Accordo Stato-regioni (avente valore cogente) con una circolare (Ministero del Lavoro n. 12/13 - non avente valore cogente) viene introdotta la mera possibilità di optare per lo svolgimento in aula [2] delle ore destinate al modulo pratico, che lo stesso Accordo prevede si svolgano in campo, o meglio, in un'area opportunamente delimitata con assenza di impianti o strutture che possano interferire con l'attività pratica di addestramento ...

Di qui alcune considerazioni si impongono:

a) circa la dichiarata "possibilità", va subito sottolineato che essa è semplicemente riconosciuta. Si tratta, quindi in pratica, di una (purtroppo ingannevole) facoltà, concessa dall'estensore del documento ministeriale - senza alcuna esplicita condizione - al soggetto di volta in volta coinvolto/interessato: si tratta, cioè, di una sorta di deroga in bianco, il ricorso alla quale comporta la completa assunzione di responsabilità di chi se ne serva riguardo alla correttezza di tale scelta;

b) a fronte di tale possibilità, il suggerimento è di ricorrervi con atteggiamento estremamente prudente, giacché le conseguenze di una scelta fatta con disinvoltura possono essere (in caso di infortuni, ad es.) molto gravi. In generale, visto che la natura degli interventi deve essere "pratica", sarà opportuno che siano preventivamente valutati con attenzione i fabbisogni dei destinatari dell'aggiornamento, prendendo in esame la documentazione disponibile inerente le caratteristiche della formazione a suo tempo loro impartita (specialmente per la parte pratica), tenendo conto della natura delle novità tecniche intervenute e degli eventuali particolari aspetti pratici da curare e così via. Si tratta, cioè, come sempre quando si adottano decisioni discrezionali in materia di sicurezza, di procedere rendendo esplicite (e condivisibili) le ragioni per cui si è optato di svolgere "in aula" ed in quale misura questa parte dell'intervento di aggiornamento.

c) la valutazione di cui sopra deve estendersi alle caratteristiche di pericolosità intrinseca delle diverse tipologie di attrezzature chiamate in causa (ad es. si può ritenere che l'uso di un carrello elevatore "da interni" sia meno rischioso di un carrello a braccio telescopico da usare in cantiere o di una macchina per movimento terra) ed anche alla necessità di richiamare la pratica di quelle manovre o procedure operative la cui effettuazione nelle condizioni usuali non è ricorrente (quelle ad es. da farsi in caso di guasti o di emergenze) o ha carattere di saltuarietà (controlli particolari, ecc.) o occasionalità (condizioni ambientali particolari) e che per questo motivo richiedono di tornarvi su.

In sintesi la facoltà di deroga potrà essere consapevolmente esercitata solo all'esito di un attento (e documentato) confronto tra l'entità dei rischi legati all'uso delle attrezzature di lavoro derivanti dalle specificità operative presenti in azienda e gli effettivi fabbisogni formativi del singolo lavoratore.

Docente o istruttore: dubbio amletico

Un'altra fonte di dubbio riguarda l'individuazione di quale possa essere il "formatore" più adatto per condurre "in aula" la sezione "pratica" dei corsi di aggiornamento. La perplessità appare non fuori luogo, considerato che la parte pratica dell'aggiornamento dovrebbe essere erogata, *ratione materiae*, non dal classico "docente di aula" (certamente in grado di trattare argomenti teorici con l'impiego delle pertinenti metodologie, tecniche e strumenti didattici, come facilmente intuibile, del tutto diversi da quelli impiegati di norma per fare "addestramento in campo") ma da un "istruttore/addestratore". La perplessità lascia poi il posto allo sconcerto se si pone mente al fatto che le declaratorie dei requisiti di cui al p. 2 individuano, per le due figure, caratteristiche sostanzialmente differenti dal momento che:

- 1) per i docenti sono richieste esperienze documentate, almeno triennale, sia nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,
- 2) mentre per gli istruttori pratici è necessario (solo) il possesso di esperienza professionale pratica, documentata, almeno triennale, nelle tecniche dell'utilizzazione delle attrezzature (= svolgimento triennale della mansione di operatore?).

A questo punto:

a) appare semplicemente discutibile che chiunque abbia mera esperienza (ancorché triennale) in materia di formazione e di prevenzione, senza alcuna supposta conoscenza di dettaglio circa l'uso sicuro in sicurezza della particolare attrezzatura, possa essere considerato all'altezza del compito di trattare il modulo teorico-tecnico (è in gioco l'incolumità dell'operatore e delle persone comunque esposte ai rischi - specie quelli residui e non evidenti - dell'attrezzatura!),

b) desta seri dubbi la possibilità che un "istruttore di campo" possa svolgere efficacemente la sua funzione trattando in aula (quindi con l'uso esclusivo o quasi della parola come strumento didattico) gli argomenti del modulo pratico, non essendogli espressamente richiesta dalla declaratoria del requisito in 2) alcuna esperienza documentata, almeno triennale... nel settore della formazione.

Poiché si tratta di effettuare iniziative decisamente volte alla sicurezza, l'unica soluzione possibile e consigliabile non può essere che quella dell'affiancamento/compresenza in aula delle due figure, la cui complementarietà possa rendere efficace il percorso di aggiornamento.

Una risposta di professionalità

Quanto sopra espresso potrà sicuramente essere condiviso dagli addetti ai lavori (soggetti formatori, docenti, istruttori, ecc.) ma pone, a sua volta, un quesito non trascurabile: come può un organismo di formazione strutturare un corso di aggiornamento "come si deve" per non incorrere in critiche responsabilità, soprattutto se, vista la possibile pioggia di richieste conseguente la nostrana tendenza ad attendere fino alla vigilia della scadenza, i termini temporali per il riconoscimento della formazione pregressa saranno prorogati?

Il più delle volte, infatti, accadrà che, avendolo messo a catalogo, l'organismo riceva direttamente l'incarico da un datore di lavoro o altro committente. In questa ipotesi il comportamento professionalmente più corretto potrebbe essere quello di:

- a) illustrare preventivamente e globalmente la questione al committente, specialmente riguardo ai suoi obblighi (e responsabilità) in relazione alle modalità di formazione previste dalla relativa regolamentazione,
- b) richiedere la preventiva effettuazione di una apposita analisi dei fabbisogni (da affidare - eventualmente al SPP - sulla base della somministrazione di un questionario volto a indagare il grado di conoscenza e il livello delle competenze pratiche maturate nella mansione),
- c) prospettare il programma dei contenuti da sviluppare "calibrato" in relazione alle risultanze dell'analisi,
- d) prevedere, in ogni caso, al termine dell'iniziativa lo svolgimento di una prova di valutazione finale (metodologicamente tanto irrinunciabile quanto l'analisi dei fabbisogni - cfr. UNI-ISO 29990),
- e) redigere una dettagliata proposta complessiva che tenga conto di tutto quanto precede, e
- f) nel caso che, a valle dell'azione in a), il datore di lavoro/committente decida comunque di attuare, sic et simpliciter, un percorso di adeguamento secondo il modello "minimo" dell'Accordo, farne esplicita menzione in una apposita appendice, sottoscritta, dei documenti contrattuali di incarico, curando di riportare in essa anche il rifiuto da parte del datore di lavoro di una offerta articolata secondo i punti b), c), d).

Tale appendice, analogamente a quanto si fa in ambito sanitario, va strutturata secondo un modello (ad es. del tipo in calce proposto), che possa configurarsi come una sorta di "consenso informato". Ciò consentirà di limitare al massimo la chiamata in causa per comportamento omissivo dell'organismo di formazione in caso di contestazione della mancata efficacia del processo.

Fonte BibLus-net by ACCA

2) Come usare correttamente scale e sgabelli grazie al Quaderno Inail.

L'utilizzo di scale portatili e sgabelli in ambito domestico e lavorativo comporta spesso gravi rischi per gli abitanti della casa e i lavoratori. E' necessario valutare attentamente tali rischi e diffonderne la conoscenza, attraverso un'opportuna formazione e informazione.

L'Inail ha pubblicato una pratica guida illustrata su scale portatili e sgabelli, utile sia ai tecnici impegnati nella sicurezza sui luoghi di lavoro che ai datori di lavoro, ai lavoratori e agli stessi abitanti della casa.

Il Quaderno ha l'obiettivo di informare sui rischi di caduta e di fornire indicazioni circa il corretto uso di scale portatili e sgabelli.

Nel dettaglio, vengono prese in considerazione le tipologie di scale portatili utilizzate più frequentemente:

- le scale doppie;
- le scale in appoggio;
- le scale trasformabili;
- gli sgabelli

Per ogni tipologia di scala presentata, vengono riportati brevi cenni sulla normativa di riferimento, i requisiti minimi di sicurezza, le indicazioni per una scelta del modello più adatto da utilizzare in funzione del tipo di lavoro da svolgere ed i comportamenti da adottare al fine di prevenire eventuali cadute.

Fonte Punto Sicuro – www.puntosicuro.it. - vedi all. Sic.1

3) Infortuni, il datore di lavoro deve provare di averli prevenuti

Spetta al datore di lavoro l'onere di provare che sono state adottate tutte le misure idonee a prevenire gli infortuni. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza 1918 depositata il 3 febbraio 2015.

La Cassazione ha accolto il ricorso dell'Inail contro la decisione della Corte d'Appello de L'Aquila che aveva negato il risarcimento per l'infortunio subito da un dipendente.

La Corte di Appello aveva giudicato sufficiente che l'azienda dimostrasse di aver adottato una serie di comportamenti doverosi nel rapporto con il dipendente.

Secondo la Cassazione, invece, la questione va analizzata sotto un'altra prospettiva. Non basta che il datore di lavoro si sia attenuto ad alcune prescrizioni, ma è necessario che provi di aver fatto di tutto per evitare l'infortunio. Nel caso preso in esame, il datore di lavoro non aveva adottato le misure idonee a prevenire l'infortunio, come una adeguata informazione e istruzione antinfortunistica e la predisposizione di un servizio di vigilanza. L'impresa è stata quindi obbligata a risarcire il dipendente infortunato.

Fonte :www.cnai.it – vedi all. Sic.2

4) Linee di indirizzo per la collaborazione alla valutazione dei rischi.

Pubblicate dalla Regione Umbria con Dgr 22 dicembre 2014, n.1721, BUR del 28 gennaio 2015, delle linee di indirizzo con i criteri minimi per la gestione dei rapporti tra le figure professionali coinvolte nella valutazione e nella gestione dei rischi sul lavoro. Linee di indirizzo che rientrano nel programma Lavoro e salute del Piano regionale della prevenzione 2014-2018.

Il documento è stato realizzato da un gruppo di lavoro istituito dal Comitato Regionale di Coordinamento. Fasi della valutazione, collaborazione, medico competente, Rspg, Rls. Descrive e scandisce momenti e obblighi, il Testo Unico sicurezza, e in che modo le varie figure professionali devono essere coinvolte.

Le linee guida elencano tutte le attività utili alla collaborazione nella valutazione del rischio. Il sopralluogo negli ambienti di lavoro, la riunione periodica annuale (obbligatoria per aziende e unità produttive con più di 15 lavoratori), la riunione preliminare anche dove non sia previsto dall'articolo 35 del TU, entrando nel dettaglio dell'indicazione procedurale della modalità di collaborazione nella valutazione del rischio. Dall'analisi preliminare alla valutazione finale, descrivendo la collaborazione e il coinvolgimento di tutte le figure professionali in ogni fase.

Si parte dall'analisi preliminare, che comporta:

- la descrizione del ciclo tecnologico e lo schema delle diverse attività svolte in azienda;
- l'individuazione qualitativa, degli agenti (chimici, fisici, biologici etc) pericolosi presenti nel ciclo lavorativo con l'acquisizione della documentazione tecnica (schede di sicurezza, schede tecniche etc);
- la valutazione quantitativa, (es. delle quantità di agenti chimici utilizzati), modalità e tempi di utilizzo e programmi di manutenzione;
- l'individuazione degli esposti per gruppi omogenei;
- la disponibilità di sistemi di prevenzione ambientali e di dispositivi di protezione collettivi e individuali;
- i risultati di eventuali pregresse indagini di igiene industriale;
- eventuali infortuni, incidenti o malattie professionali;
- i risultati della sorveglianza sanitaria, con particolare attenzione a quelli del monitoraggio biologico".

Quindi il sopralluogo e l'analisi dei contributi di ognuna delle figure aziendali, fino alla valutazione del rischio, sintetizzata nei seguenti passaggi:

1 Individuazione del pericolo: ruolo del Medico Competente (MC) per gli aspetti di salute, ruolo del Rspp o di altri consulenti per gli aspetti di sicurezza;

2 Valutazione esposizione:

ruolo del Rspp e/o consulente tecnico specializzato:

stima il livello di esposizione professionale, mediante, indagini di igiene industriale (es. campionamenti ambientali per agenti chimici, fonometria o misurazione delle vibrazioni per gli agenti fisici, etc) laddove previsto e possibile, e/o ricorrendo ad informazioni tecniche accreditate o di letteratura specifica corrente;

ruolo del MC :

collabora, partecipando alla programmazione dei controlli espositivi (ad esempio individuando gli agenti chimici eventualmente da misurare ed i gruppi omogenei ad essi esposti ed interpretando i risultati delle misure); effettua l'eventuale monitoraggio biologico o altre attività utili alla stima del rischio di sua competenza (ad esempio somministrazione di questionari clinico anamnestici ad hoc o partecipazione ai focus group per la valutazione dello stress lavoro-correlato). Laddove non risulti praticabile il controllo diretto dell'esposizione, definisce le fonti informative da cui trarre una stima dell'esposizione;

3. Relazione dose/effetto o dose/risposta: il Mc valuta gli effetti per la salute sulla base dei dati di esposizione e/o sulla base di altre informazioni tecniche accreditate o di letteratura specifica corrente;

4. Caratterizzazione del rischio: il Mc, correlando gli elementi del punto 2) e del punto 3), indica per quali patologie si configura una condizione di rischio, definendone, laddove possibile, l'eventuale entità in termini di probabilità e gravità, sempre tenendo conto della coesistenza di altri eventuali fattori di rischio che possono avere un effetto sinergico con quello in esame (es. agenti chimici e rumore, sovraccarico biomeccanico arti superiori e vibrazioni mano braccio, etc). Un importante contributo a questa fase può essere dato dai risultati della sorveglianza sanitaria".

Per ognuna delle figure professionali presenti nelle fasi di valutazione, le linee guida forniscono un inquadramento dettagliato.

Ad esempio:

Il medico competente "chiamato dalla norma a svolgere una funzione fondamentale per la tutela della salute dei lavoratori, in quanto è colui che deve garantire, attraverso momenti di collaborazione diversi e che rimandano ad aspetti professionali anche non prettamente medici, il corretto esercizio dell'insieme delle attività di sua diretta competenza, in particolare della sorveglianza sanitaria, come previsto all'art. 2 comma 1 lett. m e all'art. 25 del D.Lvo 81/08".

Il Rspp "figura strategica nel sistema di gestione della sicurezza previsto dal D.Lgs. 81/2008 e in particolare nell'ambito della valutazione dei rischi;

il Rls "un ruolo che si iscrive in un ambito cooperativo- partecipativo, in particolare nell'ambito della valutazione dei rischi e sul piano delle misure attuative".

Fonte :www.quotidianosicurezza.it - Vedi all. Sic.3

5) Le misure comportamentali in situazione di emergenza.

L'Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione (USPP) dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" ha prodotto delle schede relative a buone prassi e misure comportamentali idonee in situazioni di emergenza.

La prima scheda è dedicata all'emergenza incendio ("Scheda PE003 - Procedura per l'intervento su un principio di incendio"). La scheda indica che "chiunque individui un principio d'incendio o rilevi qualche altro fatto anomalo che possa far presumere un'imminente situazione di pericolo (presenza di fumo, scoppi, incendio, ecc.), in attesa dell'intervento degli addetti, e qualora ne abbia avuto sufficiente addestramento, può cercare di spegnere le fiamme con gli estintori ubicati ai piani, seguendo comunque attentamente le norme per il loro utilizzo".

Inoltre il personale non compreso nei quadri degli "Addetti alla gestione delle emergenze", può "attivarsi per tentare un intervento per il contenimento e la riduzione del pericolo, purché si reputi in grado di affrontare l'emergenza senza mettere a rischio la propria ed altrui incolumità".

È riportato l'esempio dell'incendio di un cestino.

In questo caso le metodologie di intervento sono essenzialmente due:

- fuoriuscita di fumo: estrarre le carte parzialmente accese spegnendo il tutto con i piedi;
- presenza di fiamme: domare le fiamme con acqua, utilizzando ad esempio una bottiglia, oppure utilizzare un estintore a polvere puntando il getto estinguente alla base delle fiamme facendo in modo di non rovesciare il cestino con conseguente rischio di propagazione dell'incendio".

Nella scheda è presente una sequenza fotografica sull'uso dell'estintore per lo spegnimento del principio di incendio.

Nella seconda scheda ("Scheda PE004 - Misure comportamentali da tenere in caso di allarme evacuazione") vengono date ai lavoratori indicazioni da seguire alla diramazione dell'allarme evacuazione che si riassumono di seguito:

- 1) "mantenere la calma;
- 2) interrompere immediatamente ogni attività;
- 3) lasciare il proprio posto di lavoro curando di mettere tutte le attrezzature in uso in condizione di sicurezza fermando i macchinari, sconnettendo l'energia elettrica e sezionando gli impianti di alimentazione di eventuali combustibili (gas metano);
- 4) allontanarsi ordinatamente dai locali avendo cura di chiudere, non a chiave, le finestre e le porte degli ambienti di lavoro, dopo aver accertato che questi siano stati completamente evacuati;
- 5) non usare in alcun caso ascensori e montacarichi;
- 6) abbandonare la zona senza indugi, ordinatamente e con calma (senza correre), e senza creare allarmismi e confusione, non spingere, non gridare;
- 7) seguire il percorso di fuga, contrassegnato da apposita segnaletica (pittogramma bianco su fondo verde), e dirigersi verso la più vicina uscita di sicurezza;
- 8) non portare al seguito ombrelli, bastoni, borse o pacchi voluminosi, ingombranti, pesanti e che possano costituire intralcio;
- 9) non tornare indietro per nessun motivo;
- 10) non ostruire gli accessi permanendo in prossimità di questi dopo l'uscita;
- 11) recarsi ordinatamente, presso i punti di raccolta, facilitare la conta di tutti i presenti e attenersi alle eventuali ulteriori istruzioni;
- 12) rimanere nel punto di raccolta fino al cessato allarme".

Fonte Punto Sicuro – www.puntosicuro.it. vedi all. Sic.4

Approfondimenti:

Sicurezza ascensori: in Gazzetta il Decreto con le novità estese anche agli ascensori ad uso pubblico.

Pubblicato in Gazzetta il D.P.R. 8/2015, contenente novità in merito all'applicazione delle norme che regolano la messa in esercizio di ascensori e montacarichi.

Il provvedimento è stato emanato ai fini della corretta applicazione della direttiva 95/16/CE relativa agli ascensori e alla necessità di semplificazione dei procedimenti per la concessione del nulla osta per ascensori e montacarichi nonché della relativa licenza di esercizio.

Il D.P.R. 8/2015 integra le disposizioni del Decreto 162/1999 per quanto riguarda la messa in esercizio degli ascensori e dei montacarichi, estendendole a tutti gli ascensori anche a quelli di servizio pubblico (il D.P.R. 162/1999 si riferiva solo a quelli in servizio privato).

Il Decreto, nel dettaglio, affronta i seguenti aspetti:

1. ambito di applicazione
2. messa in esercizio degli ascensori e montacarichi in servizio privato
3. verifiche periodiche
4. accordo preventivo per installazione di impianti di ascensori in deroga

Per quanto riguarda, invece, le verifiche e le prove periodiche, le procedure per il funzionamento in sicurezza degli ascensori in servizio pubblico è previsto un decreto del Ministero delle Infrastrutture, che dovrà essere adottato entro 120 giorni dalla pubblicazione del DPR 8/2015.

Fonte www.acca.it/biblus-net vedi all.5

Dispositivi di ancoraggio per la protezione delle cadute dall'alto, i nuovi chiarimenti

A seguito delle numerose richieste di chiarimento pervenute, il Ministero del lavoro fornisce nuove indicazioni sui dispositivi di ancoraggio per la protezione contro le cadute dall'alto.

In particolare, il Ministero del lavoro, d'intesa con il MIT e il MISE e sentito l'Inail, ha chiarito la differenza tra i 2 tipi di ancoraggio che si distinguono in funzione della loro installazione:

- ancoraggi che seguono il lavoratore, amovibili e trasportabili, cosiddetti DPI (dispositivi di protezione individuale)
- ancoraggi fissi permanentemente installati nelle opere stesse; generalmente tali dispositivi non seguono il lavoratore

Fonte www.acca.it/biblus-net vedi all.6

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò. Chiuso in data 28/02/2015.