



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 10/14

1) Il parapetto provvisorio, risultati della Ricerca Inail che analizza le caratteristiche geometriche e di resistenza per lavorare in sicurezza.

In allegato la pubblicazione realizzata da Inail "Analisi delle caratteristiche funzionali e di resistenza di differenti tipi di parapetti provvisori prefabbricati utilizzati nei cantieri temporanei o mobili".

Il documento, con illustrazioni grafiche e fotografie, propone un'analisi delle diverse tipologie di parapetto scelte in funzione:

- del tipo di intervento (costruzione, demolizione, manutenzione);
- della tipologia di struttura di ancoraggio (elementi monolitici orizzontali, elementi piani orizzontali, elementi monolitici inclinati, elementi piani inclinati)
- dei materiali costituenti la struttura stessa (elementi in calcestruzzo gettati in opera, elementi in calcestruzzo prefabbricati, elementi in acciaio, elementi in legno)

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic. 1

2) Sicurezza sui luoghi di lavoro: otto nuovi interpellati con risposta del Ministero

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato otto nuovi interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che riguardano svariati argomenti, dalle caratteristiche di alcune figure della sicurezza, come RLS e coordinatori della sicurezza, ai requisiti dei formatori.

I quesiti ai quali il Ministero ha fornito la propria risposta sono i seguenti:

Interpello n. 16/2014: Nomina, revoca e durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Interpello n. 17/2014: Rappresentante dei lavoratori di gruppo

Interpello n. 18/2014: Visite mediche al di fuori degli orari di servizio

Interpello n. 19/2014: Aggiornamento professionale dei coordinatori per la sicurezza

Interpello n. 20/2014: Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle imprese con più di 15 lavoratori

Interpello n. 21/2014: I criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Interpello n. 22/2014: Dotazione economica del servizio di prevenzione e protezione

Interpello n. 23/2014: Interpretazione dell'articolo 3, commi 1 e 2, del D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177

In allegato quesiti e le relative risposte.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic. 2

3) Cantiere etico : domande e risposte nel vademecum pubblicato dall'INAIL della regione Campania.

Al fine di rispondere ai requisiti di eticità necessari per la salute e talvolta la vita stessa dei lavoratori in edilizia, l'Inail Campania ha pubblicato il "Vademecum per un cantiere etico", giunto alla sua seconda edizione.

Obiettivo della pubblicazione è quello di fornire consulenza ed informazione per le problematiche relative alla sicurezza nel settore edile ed ai lavoratori stessi.

Il documento è uno strumento utile a tutti, coordinatori della sicurezza e operatori nel campo della sicurezza, al fine di verificare se gli adempimenti necessari e previsti dalla normativa relativa alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro siano stati eseguiti secondo le indicazioni previste.

E' presente, inoltre, un questionario di valutazione in cui sono state individuate le diverse situazioni di lavoro, quali:

- igiene del lavoro;
- scavi
- ponteggi
- macchine
- impianti elettrici
- obblighi di aggiornamento

Per approfondimenti si rimanda all'allegato alla presente news.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic. 3

Approfondimenti

Come affrontare gli infortuni di lieve entità? Alcuni consigli per un lavoro di squadra fra lavoratori, infermieri, preposti, Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, datori di lavoro.

Riportiamo un interessante articolo redatto da Sebastiano Trapani apparso su puntosicuro del 10 ottobre .

...Zero Infortuni. Complimenti! La tua azienda quest'anno è stata virtuosa in ambito di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. Ma potresti dire "Zero" anche riguardo i piccoli tagli, le leggere capocciate e tutti quelli eventi, apparentemente insignificanti, ma che potrebbero nascondere nel tempo insidie ed infortuni ben più gravi?

Nella maggioranza delle imprese italiane queste malcapitate occasioni lavorative passano spesso inosservate. Si sentono frasi del tipo "è solo una sciocchezza" e le cicatrici nel corpo diventano l'esempio di un lavoratore tosto che ha lavorato duramente e può esigere a fine giornata la sua busta paga.

Per chi crede nella Cultura della Salute e della Sicurezza non può essere così.

Dalla comune pratica assistenziale svolta presso le infermerie aziendali, il dott. Paolo Pirreco si è accorto nel tempo che periodicamente alcuni lavoratori richiedevano una prestazione ambulatoriale per infortuni di lieve entità (ILE).

Per ILE intendiamo tutti quelli eventi infortunistici che non rappresentano un pericolo grave per l'incolumità del lavoratore e non comportano necessariamente un suo invio al Pronto Soccorso, ad esempio: piccoli tagli, escoriazioni, lievi abrasioni.

Inoltre, rientrano in questa categoria traumi modesti, quali: urti accidentali, traumi distorsivi ecc.

Per raggiungere l'eccellenza, bisogna costruire, attorno agli ILE, un vero e proprio processo integrato, con l'intento di coinvolgere tutti gli attori interessati alla Salute e alla Sicurezza sul Luogo di Lavoro.

L'obiettivo verso cui tendere è quello ridurre il numero di ILE nel tempo e di conseguenza il rischio residuo aziendale.

Allora sì, che potremmo dire a voce alta, certi di non nascondere scheletri nell'armadio: Zero Infortuni!

La nostra prossima missione sarà quella di scovare questi piccoli nemici, capire come affrontarli e sconfiggerli!

Qual è il primo passo per fronteggiare gli ILE?

Risulta fondamentale la fase di registrazione. Data la necessità di segnalare, in maniera chiara e standardizzata, consiglio di sviluppare un modulo. La redazione potrebbe essere a cura del personale infermieristico di stabilimento o dei preposti sul luogo di lavoro.

Nella fase di registrazione è essenziale considerare i dati relativi al lavoratore quali:

Nome, Cognome, Funzione aziendale, Tipologia di Danni/Lesioni.

Consiglio di annotare, inoltre, se l'infortunato indossava DPI e se svolgeva un'attività routinaria.

Occorre essere precisi nel trascrivere i dati relativi all'evento quali:

Data, Ora, Luogo e una Descrizione sintetica dell'accaduto.

Successivamente alla registrazione, il modulo deve essere tempestivamente inviato dal Personale Infermieristico o dai Preposti al Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'RSPP e gli Addetti indosseranno *i loro occhiali speciali da Sherlock Holmes* ed inizieranno come segugi ad investigare sulle possibili cause dell'evento formalizzando un piano di azioni e/o procedure di contenimento necessarie. È doveroso coinvolgere l'alta direzione in questo processo.

Periodicamente, si potrebbero estrapolare dati numerici dai moduli di registrazione degli ILE per analizzarli statisticamente.

Potrebbe essere utile indagare sull'incidenza di tali eventi ed individuare eventuali similitudini tra un evento e l'altro. Riporto un esempio teorico e possibili spunti di riflessione.

Fig. 1 - Numero Totale ILE 1°Semestre 2014



- *Come mai il numero di ILE è aumentato negli ultimi 4 mesi?*
- *È cambiato qualcosa nell'organizzazione aziendale?*
- *Sono stati introdotti nuovi rischi?*

Fig. 2 - Numero di ILE gruppo logistica



- *È un caso che nella squadra 1 si siano verificati pochi ILE rispetto alle altre due?*
- *Le tre squadre utilizzano le stesse procedure e risorse per lavorare?*
- *I preposti delle tre squadre vigilano allo stesso modo?*

Fig. 3 – Numero di ILE per tipologia lesioni

Tipologia di lesioni



- *Siamo sicuri che tutte le attrezzature siano accuratamente protette?*
- *Siamo certi che i dipendenti indossino sempre l'elmetto ove previsto?*
- *Perché si verificano fenomeni di escoriazione?*

Fig. 4 – Numero di ILE DPI (SI/NO)

% di ILE in presenza di DPI



- *Come mai nonostante il lavoratore affermi di aver indossato il DPI si è verificato l'ILE?*
- *I dipendenti sono stati formati sul corretto uso del DPI?*
- *Sono stati valutati correttamente tutti i rischi?*

Che consiglio dare dunque ai numerosi lettori di PuntoSicuro?

Vivere quotidianamente la Salute e la Sicurezza non lasciando nulla al caso, nemmeno un infinitesimo graffio.

Sebastiano Trapani

Interessanti sono anche i commenti all'articolo e dei quali si riportano i seguenti:

Il termine ILE è corretto: nella terminologia americana "Near miss" o "incident" vogliono dire che si è arrivati vicino ad un "accident" cioè ad un infortunio di qualsiasi entità per le persone (injury).

Trovo inoltre fortemente errato considerare solo e soltanto gli infortuni oggetto di segnalazione all'INAIL: si può e si deve fare di più se l'obiettivo è "ZERO incidenti"

Esiste il concetto di "Beyond Zero", cioè guardare oltre il semplice limite di zero incidenti.

Autore: Eugenio Roncelli

A cui risponde così **ANTONIO FLORI**

Non condivido il termine ILE. Si deve parlare di infortunio quando l'evento è infortunio ai fini Inail ovvero che comporti 2 giorni di assenza dopo quello dell'evento.

In caso di infortuni di lieve entità si deve parlare di INCIDENTI o di Mancati eventi. Non per questo dico che è sbagliata la considerazione. Da sempre un buon gestore di una SGSL deve considerare i mancati eventi. Essi sono da trattare alla stregua delle non conformità alle quali devono seguire le azioni correttive.

Si ricorda che per mancato infortunio o near miss si intende un incidente o mancato evento che solo per puro caso non si è verificato.

A compendio della precedente informativa si conclude la presente news segnalando una guida per le imprese sulla formazione dei lavoratori.

Partendo dalla considerazione che una parte significativa di infortuni e malattie professionali è riconducibile ad azioni scorrette piuttosto che a condizioni tecniche inadeguate, si può chiaramente comprendere quanto la formazione sia un elemento fondamentale e necessario per rendere efficace ogni azione di prevenzione.

Una formazione in grado di rendere i lavoratori consapevoli dei rischi connessi allo svolgimento delle proprie mansioni, dei pericoli per il proprio benessere e quello dei colleghi e del sistema di tutele che la normativa ha predisposto con l'obiettivo di raggiungere un'integrazione tra lavoro e salute.

Alla formazione dei lavoratori, argomento strategico per una corretta gestione della salute e della sicurezza del lavoro, il Comitato Provinciale ex. Art.7 DLgs 81/08 dell' Azienda Sanitaria Locale della provincia di Monza e Brianza ha dedicato il Piano Mirato di Prevenzione "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro".

Un Piano Mirato che dedica particolare attenzione al modo d'intendere e di fare formazione, "sia nella progettazione che nell'utilizzo di un approccio interattivo che comporti la centralità del sistema di prevenzione aziendale e del lavoratore nel percorso di apprendimento".

In relazione a questo Piano Mirato è stato prodotto dall'ASL Monza Brianza un documento che rappresenta la sintesi condivisa del lavoro svolto dal gruppo "Formazione e Lavoro" costituito nell'ambito del Comitato di Coordinamento Provinciale di Monza e Brianza ex art.7 DLgs 81/08.

Il documento, dal titolo "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese" ha lo scopo di fornire al datore di lavoro "un aiuto operativo per il concreto adempimento del dovere di formazione nei confronti dei lavoratori e di stimolare i lavoratori e i loro rappresentanti sul diritto-dovere alla partecipazione attiva alle iniziative proposte".

Infatti - come recita la premessa del Direttore del Dipartimento di Prevenzione Medica ASL MB, Dott. Roberto Cecchetti - " l' accordo siglato in data 21/12/2011 tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori introduce un'importante novità sul modo di intendere e fare formazione, privilegiando un approccio interattivo che comporti la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento".

Tuttavia "la migliore formazione tecnica non può annullare completamente i rischi derivanti da un'attività lavorativa" con un rischio residuo che è "l'ineliminabile quota di incertezza sul verificarsi di eventi avversi che deve essere affrontato e gestito da ciascun operatore nella sua (più o meno ampia) area di discrezionalità operativa sulle cose da fare o sulle modalità per farle". Una possibilità è "quella di integrare la formazione tecnica indagando le motivazioni che portano ad assumere atteggiamenti insicuri ed esercitando le competenze non tecniche. La formazione che assume obiettivi di sviluppo delle competenze non tecniche non si accontenta di portare le persone a fare le cose giuste, ma intende portare le persone a pensare e agire in modo più corrispondente al variare delle circostanze".

Il documento affronta nel primo capitolo il tema dell'importanza della formazione nei luoghi di lavoro sottolineando che "per operare un cambiamento di mentalità nell'approccio alla tutela della salute e della sicurezza è opportuno che il posto di lavoro, luogo nel quale si trascorre una parte rilevante della vita e dove sono svolte importanti attività, rappresenti un contesto di cooperazione, compartecipazione e corresponsabilità tra i vari soggetti della prevenzione: datore di lavoro, RSPP, RLS, medico competente, dirigenti, preposti, favorendo il coinvolgimento dei lavoratori".

Inoltre la formazione per i lavoratori deve costituire "un'insostituibile occasione di acquisizione di consapevolezza, volta a comprendere quanta importanza riveste, per la propria ed altrui salute e sicurezza, l'adozione di comportamenti lavorativi corretti". Dove il rischio, "inteso come probabilità di accadimento di un evento dannoso", risulta strettamente correlato a "scelte organizzative e a comportamenti lavorativi impropri, scorretti o sbagliati".

Attenti però a non confondere la formazione con altri due concetti importanti e complementari alla formazione:

- l'informazione: "è lo scambio di conoscenza tra due o più persone, all'interno di una comunità o nella società. Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro";

- l'addestramento: s'intende "quel complesso di attività, gestite da personale esperto, dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro".

Ad esempio nel caso di utilizzo di una vernice "l'informazione sui pericoli connessi alle diverse sostanze chimiche che la compongono è contenuta nell'etichetta applicata sul prodotto e nella scheda di sicurezza; la formazione consiste nell'acquisizione di competenze che permettono al lavoratore di svolgere correttamente la propria mansione nell'ambito delle istruzioni ricevute, contribuendo ad identificare, ridurre e gestire i rischi derivanti dall'esposizione professionale; l'addestramento, invece, consiste nell'apprendere concretamente il corretto utilizzo del prodotto, mettendo in pratica quanto indicato nella scheda di sicurezza".

Il documento si sofferma poi sul dovere e sugli obblighi di formazione nei luoghi di lavoro con riferimento a quanto riportato nell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza; dove "sufficiente" è una formazione che rispetta le indicazioni degli ASR (Accordi Stato Regioni). Tale accordi disciplinano la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti".

Si ricorda inoltre che la formazione non è solo un dovere per il datore di lavoro, "ma rappresenta anche un diritto-dovere del lavoratore, che è chiamato a "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 od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro" e a partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati durante l'orario di lavoro (vedi articolo 20 del D.Lgs. 81/2008).

Rimandando ad una lettura integrale del documento, ci soffermiamo sulla modalità di trasmissione dei contenuti.

Se lo scopo della formazione è quello di far acquisire ai lavoratori conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza, l'efficacia della formazione "deve dunque essere adeguatamente verificata, allo scopo di indurre e garantire comportamenti lavorativi corretti. Questo comporta lo sforzo organizzativo di adattare il più possibile forme e contenuti delle attività di apprendimento ai differenti operatori presenti in azienda; in linea generale si ricorda la necessità di utilizzare un linguaggio semplice e diretto, ma non riduttivo, e di sottolineare gli aspetti essenziali legati ai comportamenti inerenti alla prevenzione dei rischi, evitando una mera trasmissione nozionistica degli aspetti normativi".

Riguardo ai lavoratori stranieri, il documento sottolinea che "i contenuti trasmessi devono essere facilmente comprensibili ai lavoratori e, ove questi siano immigrati da altri Paesi, è previsto che sia effettuata una verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata".

E nel piano formativo devono essere indicati espressamente "gli strumenti e le modalità con le quali si è provveduto alla verifica della comprensione della lingua".

Ad esempio nel caso più frequente di utilizzo dell'italiano, è possibile "far riferimento a test validati, come ad esempio quello realizzato dall'Azienda ULSS n. 22 di Bussolengo (VR), denominato "Promossi in classe" e scaricabile gratuitamente al seguente link.

Se il test permette di individuare 3 livelli (base, autonomo e di padronanza della lingua) "per i lavoratori che non si attestano sul terzo livello sarebbe opportuno prevedere la presenza in aula di un facilitatore/mediatore culturale oppure l'utilizzo di docenti che sappiano esprimersi in inglese o in lingua madre degli stessi lavoratori".

Nel documento sono poi presentati ulteriori progetti con percorsi sperimentali di formazione linguistica sui temi della sicurezza sul lavoro e opuscoli informativi in più lingue.

Concludiamo con un breve cenno ai lavoratori disabili.

È evidente che è responsabilità del datore di lavoro, in collaborazione con il singolo docente, "prestare particolare attenzione a pianificare l'attività formativa di persone con disabilità, con l'assistenza di aiuti particolari, sia tecnici sia metodologici". Il documento, con riferimento ad documenti redatti dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, sottolinea che "è auspicabile attendersi che tali lavoratori raggiungano un livello di preparazione analogo a quello dei loro colleghi e comunque sufficiente a garantire loro le stesse condizioni di sicurezza". E in particolare "per i lavoratori con disabilità di tipo intellettuale, valgono speciali considerazioni. Il processo educativo, infatti, a differenza di qualsiasi forma di istruzione in cui si privilegia l'aspetto informativo, si centra sulla relazione tra le persone; al formatore quindi, prima delle competenze specifiche in materia di sicurezza, sono richieste competenze di carattere educativo-relazionale il più possibile adeguate alla tipologia d'utenza".

Il documento fornisce indicazioni sui Servizi di Integrazione Lavorativa pubblici della Provincia di Monza e Brianza che possiedono le competenze specifiche necessarie per offrire consulenza alle aziende riguardo al tema dei lavoratori con disabilità.

L'indice del documento:

PREMESSA

1. IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

2. DOVERE DI FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Contenuti della formazione

Modalità di trasmissione dei contenuti

Lavoratori immigrati da altri Paesi

Lavoratori disabili

3. DESTINATARI

4. IL PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE

Fasi per la definizione di un piano di formazione aziendale

Analisi dei bisogni formativi

Progettazione delle iniziative di formazione

Programmazione/erogazione

Valutazione

5. RUOLO DELL'ORGANISMO PARITETICO E DEGLI ENTI BILATERALI

Recapiti a cui inviare la richiesta di collaborazione agli Enti Bilaterali e agli OPP

6. GLI ACCORDI STATO REGIONI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Pianificazione e organizzazione della formazione

Il soggetto organizzatore

Il responsabile del progetto formativo

Il docente-formatore

Il tutor

Metodologia di erogazione della formazione

Il luogo dove avviene la formazione

Articolazione del percorso formativo

Registrazione delle presenze

Attestati

Formazione pregressa

Aggiornamento

7. L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Fonte Puntosicuro . Vedi allegato 4

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò. Chiuso in data 11/10/2014.