



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 10/15

1) Resoconto della 65a Giornata Nazionale per le Vittime degli Incidenti sul Lavoro

Domenica 11 ottobre l'ANMIL (Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro) ha celebrato in tutta Italia, sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica e con il Patrocinio di INAIL e INPS, la 65ª Giornata Nazionale per le Vittime degli Incidenti sul Lavoro - istituzionalizzata nel '98 con Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri su richiesta dell'Associazione - con manifestazioni che si sono svolte contemporaneamente in tutte le province grazie all'attivazione delle 500 sedi associative che coinvolgeranno gli oltre 400.000 iscritti.

La situazione del fenomeno infortunistico, stando agli ultimi dati provvisori INAIL disponibili relativi al periodo 1° gennaio-31 agosto 2015, evidenziano un significativo aumento dei casi mortali passati da 652 nei primi 8 mesi del 2014 a 752 nel 2015 (+15%) mentre per quanto riguarda gli infortuni rallenta il calo registrato negli ultimi anni e, nel confronto tra il 1° gennaio - 31 agosto 2015 e lo stesso periodo del 2014 la flessione è stato solo -4,1% con 410.000 denunce quest'anno.

Ma la Giornata ha voluto essere anche l'occasione per fare il punto sulla tutela prevista per i lavoratori infortunati o per quanti contraggono una malattia professionale: i risarcimenti e le rendite INAIL vengono regolati dal Testo Unico infortuni che risale al 1945 e, nonostante le modifiche intervenute nel tempo, risulta essere anacronistico, inadeguato e iniquo. Peraltro, gli effetti della crisi che attraversa il paese non risparmiano le fasce sociali più deboli e, a questo proposito, in tutte le manifestazioni organizzate nelle varie province d'Italia, l'ANMIL ha proseguito la raccolta firme per sostenere la petizione ai Presidenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica contro la riforma dell'ISEE che ha previsto l'inserimento della rendita INAIL nella dichiarazione dei redditi a cui l'Associazione si è fortemente opposta sollevando illegittimità dell'inserimento di una prestazione che ha natura risarcitoria e non previdenziale, in vista dell'ormai prossimo pronunciamento in merito del Consiglio di Stato.

Ad oggi le firme raccolte dall'ANMIL sono state oltre 50.000 e in occasione della Giornata che coinvolge i 400.000 iscritti all'Associazione si auspica il raggiungimento delle 100.000 sottoscrizioni.

Fonte : www.puntosicuro.it

2) Differenze di genere: i rischi derivanti dall'organizzazione lavorativa

Molti documenti in questi ultimi anni, in Italia e in Europa, hanno sottolineato come uomini e donne, lavoratori e lavoratrici, tendano ad essere colpiti dalle patologie professionali in maniera diversa. E se l'uomo e la donna hanno peculiari caratteristiche che possono determinare effetti biologicamente diversi anche a parità di esposizione, di queste differenze - a partire dalla valutazione dei rischi - non si può non tener conto nelle strategie e nelle misure di prevenzione aziendali. Per favorire l'adozione nei luoghi di lavoro di meccanismi, processi e azioni per contrastare le disuguaglianze di genere nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è utile riguardare un documento Inail "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Rischi lavorativi. Un approccio multidisciplinare. Volume 4" che segue la pubblicazione di altri tre volumi Inail sul tema delle differenze correlate all'appartenenza al genere maschile o femminile.

Nel documento vengono presentati esempi specifici relativi alle differenze di sesso nella risposta alle infezioni. Ad esempio le recenti acquisizioni in tema di Sindrome da Immunodeficienza Acquisita (AIDS) mostrano con chiarezza come una differenza di genere possa associarsi a peculiarità di decorso clinico. Infatti le donne "hanno patterns clinici e viro-immunologici più favorevoli nella fase precoce dell'infezione, sebbene mostrino in un secondo tempo, con più alta probabilità, una veloce progressione verso l'AIDS conclamato rispetto agli uomini, a parità di carica virale". E altre differenze significative di genere si possono notare per le infezioni da HBV ("epatite B") e HCV ("epatite C").

Vi sono poi anche fattori di natura fisica nell'attività lavorativa che possono essere pericolosi per entrambi i sessi ("radiazioni ionizzanti per le cellule germinali") e altri soprattutto per i lavoratori maschi ("agenti fisici quali le alte temperature") o soprattutto per le lavoratrici o per il feto.

In relazione poi ai rischi da fattori inerenti l'organizzazione del lavoro, il documento segnala che un lavoro faticoso e stressante "può alterare il ciclo mestruale provocando, amenorrea, dismenorrea, cicli anovulatori e riduzione della fertilità.

Il lavoro a turni, caratteristico del settore sanitario e di alcuni altri servizi (ad es. assistenti di volo), può interferire con il sistema endocrino-riproduttivo delle donne, causando alterazioni del ciclo mestruale, endometriosi, oltre che altre patologie quali disturbi dell'umore e malattie cardiovascolari (Knutsson A., 2003)". Ed è stata evidenziata anche una "correlazione tra lavoro notturno e aumentato rischio di tumore al seno femminile (Bonde J.P., 2012)", senza dimenticare che la stessa Agenzia Europea per la Ricerca sul Cancro (IARC) ha classificato il lavoro a turni in gruppo 2A, vale a dire probabilmente cancerogeno (IARC Monographs on Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans, Vol. 98).

Si sottolinea che il rischio attribuibile al lavoro notturno aumenta significativamente "quando effettuato per periodi duraturi di diversi anni (soprattutto periodi superiori a 20 anni), con oltre due notti consecutive durante il turno. Il lavoro a turni notturni sembra essere associato anche a un incremento del rischio per cancro prostatico, del colon e dell'endometrio anche se gli studi finora condotti per valutare queste associazioni sono relativamente pochi (Kolstad H.A., 2008)".

Nota importante sul rischio ergonomico, ricordando come uomini e donne abbiano mediamente una diversa struttura fisica.

Quando una postazione lavorativa non è in grado di adattarsi alla estrema variabilità della forza lavoro in termini di struttura fisica, "viene a incrementarsi il rischio di patologie muscolo-scheletriche (Motamedzade M., 2011) e in questo senso la componente femminile è in genere maggiormente penalizzata dovendosi adattare a postazioni o strumenti di lavoro, spesso progettati per il 'lavoratore maschio medio' (Stevenson JM, 1996; Bylund SH, 2006)".

Se le patologie muscolo scheletriche lavoro-correlate sono "condizioni multifattoriali dove la componente causale occupazionale è attribuibile a diversi fattori di volta in volta implicati da soli o in associazione" (vibrazioni trasmesse da strumenti e macchinari, microclima inadeguato, movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetitivi, posture incongrue, ...), molti fattori concausali extraprofessionali "sono pressoché di prerogativa femminile, in alcuni casi perché legati alla fisiologia della sfera riproduttiva femminile (ad es. la multiparità e la menopausa) e in altri per il ruolo sociale che la donna occupa nelle attività di assistenza e cura familiare (Biancheri R., 2011)". E una quota significativa di stress biomeccanico alle strutture muscolo-scheletriche deriva proprio "dalle attività di pulizia domestiche o di accudimento di bambini o anziani malati e con difficoltà di movimento e di deambulazione".

Inoltre uno studio sui tassi di Sindrome del Tunnel Carpale (STC) "ha mostrato una netta prevalenza nei cosiddetti 'colletti blu' rispetto ai 'colletti bianchi' e ha evidenziato anche un alto tasso tra le casalinghe, suggerendo che i lavori domestici siano un importante fattore di rischio per STC (Mattioli S, 2009)". E altri studi hanno evidenziato una maggiore prevalenza nel genere femminile "di patologie a carico della colonna vertebrale e delle articolazioni (in particolare la sindrome del tunnel carpale ed epicondilita laterale) degli arti superiori, di patologie delle vene degli arti inferiori al pari dell'attività lavorativa svolta (Habib R.R. e Messing K. 2012, Punnett L. 2000, Bahk et al 2011, Becker J. 2002, Fan Z.J. 2009)".

Sempre in relazione ai rischi ergonomici e per favorire nelle aziende una valutazione del rischio in ottica di genere, concludiamo segnalando che durante lo stato di gravidanza nelle lavoratrici "si ha una maggior prevalenza di tendiniti e disturbi muscoloscheletrici per ritenzione idrica e aumento ponderale con conseguente ridistribuzione e alterazione della postura e per il particolare assetto ormonale".

Fonte : www.puntosicuro.it-all.sic.1

3) Sicurezza, lavoro e Jobs Act - Quale impatto avranno i decreti del Jobs Act sulla sicurezza sul lavoro?

Punto sicuro pubblica un interessante contributo di Rocco Vitale e che analizza gli approfondimenti sulle ricadute del Jobs Act sulla sicurezza sul lavoro. Di seguito un estratto dell'intervento.

.....(omissis) ...Con il fatto che uno specifico decreto attuativo (D.Lgs. 151/2015) trattasse in alcuni punti pochi aspetti e semplificazioni al D. Lgs. 81/2008 hanno fatto passare in secondo piano una serie di questioni che avranno un impatto fondamentale sui temi della sicurezza sul lavoro. Il punto di partenza è che, molti operatori, danno per scontato la questione del lavoro e vedono i temi della salute e sicurezza come una cosa a parte, a latere, seppure tra le più importanti. E' spesso sfuggito, al dibattito di questi anni, la questione del lavoro.

Mettere al centro i temi del lavoro è indispensabile per costruire e sviluppare la cultura della sicurezza sul lavoro. In questo senso il Jobs Act interviene, pesantemente, nell'avvio di una nuova fase delle politiche del lavoro partendo dal contratto flessibile che porta alla flexsecurity per proteggere, come dice Ichino, "il lavoro nel mercato e non dal mercato". Da ciò ne deriva il passaggio dal regime fondato sulla property rule (ovvero produttore di precariato) a quello della liability rule che si fonda sul contratto a tempo indeterminato, flessibile e accessibile.-

Quella che possiamo definire, una prima, riforma del lavoro si basa su tre aspetti principali:

- a) Una disciplina flessibile in materia di licenziamenti e mansioni.
- b) Una nuova disciplina degli ammortizzatori sociali che passa dalla Cassa Integrazione (per pochi) che viene estesa a tutti.
- c) Un nuovo sistema di servizi per l'impiego centrato sulla cooperazione tra servizio pubblico ed agenzie private.
- d) L'agenzia unica delle ispezioni

Con la Legge 10 dicembre 2014, n. 183 il Governo ha ricevuto una delega, da parte del Parlamento, in materia di riforma in materia di riforma:

- degli ammortizzatori sociali,
- dei servizi per il lavoro e delle politiche attive,
- di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro,
- dell'attività ispettiva,
- di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

In attuazione della Delega il Governo ha emanato n. 8 Decreti

1. D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 22: il nuovo trattamento di disoccupazione (NASpI)
2. D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23: nuova disciplina dei licenziamenti (contratto a tutele crescenti)
3. D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
4. D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81: riordino e semplificazione contrattuale
5. D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 148: Cassa integrazione e fondi di solidarietà
6. D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 149: Unificazione dei servizi ispettivi
7. D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 150: Nuovi servizi per l'impiego
8. D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151: Collocamento obbligatorio, controllo a distanza, sicurezza lavoro

Vediamo in pillole i contenuti dei singoli decreti.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 22.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Questo Decreto perfeziona la Legge Fornero con l'abolizione dell'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e introducendo una indennità mensile di disoccupazione denominata NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23.

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Si tratta del nuovo contratto a tutele crescenti da applicare ai lavoratori, che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo. Viene, di fatto, per i nuovi assunti abolito l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e la sua stesura di facile lettura è teso a ridurre al minimo lo spazio di discrezionalità del giudice e, quindi, ridurre il contenzioso.

Viene favorita la conciliazione, attraverso differenti tipologie, nei casi di licenziamento.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Il Decreto legifera le misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

In particolare sono definiti:

- L'ampliamento di permessi e aspettative per i genitori naturali, adottivi o affidatari di figli fino a 12 anni.
- Estensione ai lavoratori autonomi e parasubordinati di agevolazioni in caso di adozione o di affido.
- Nuove norme in materia di congedo di paternità e loro estensione nei casi di adozione e affido.
- Nuove norme in materia di lavoro notturno, lavori agricoli e libere professioniste.
- Incentivi ai datori di lavoro per favorire il telelavoro.
- Aiuti e agevolazioni in ordine al congedo per le donne vittime di violenza di genere.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81.

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Questo Decreto riordina la contrattualistica. Ridisegna i confini del lavoro dipendente e riscrive, semplificando ed unificando, la disciplina del part-time, del lavoro intermittente, del contratto a termine, al lavoro accessorio, somministrazione e apprendistato.

Nella sostanza si tratta di una nuova definizione del campo di applicazione del diritto del lavoro, potremmo dire un ritorno alle origini basata sul "lavoratore dentro l'azienda".

Ricordo, non a caso, la prima legge sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro (Legge 80 del 1898) laddove il lavoratore operava "negli opifici industriali o nelle miniere, cave e torbiere" ma sempre e comunque "fuori della propria abitazione". Sempre due leggi fondamentali, la 242/1902 sul lavoro delle donne e dei fanciulli, e la 489/1907 sul riposo settimanale, viene sempre esplicitato che si applicano a chi lavoro "negli opifici industriali".

Viene poi definita, per la prima volta, la disciplina delle mansioni, che modifica il codice civile, introducendo in mutamento delle mansioni ed anche l'assegnazione a mansioni appartenenti a livello inferiore.

Altre novità riguardano il lavoro part-time, intermittente, somministrazione ed aggiustamenti in materia di apprendistato, secondo il modello tedesco, promuovendo l'alternanza scuola-lavoro ed eliminando i costi impropri per l'imprenditore.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 148.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Si tratta di un nuovo testo unico sulla Cassa Integrazione che ne amplia il campo d'azione ma ne limita drasticamente casuali e durata.

Le novità principali sono:

- Divieto dell'intervento della Cig in caso di cessazione definitiva dell'azienda.
- Nuovi limiti della durata della Cig coerenti con la sua funzione.
- Estensione della Cig agli apprendisti.
- Nuovo metodo di calcolo della contribuzione alla Cig.
- Potenziamento dei contratti di solidarietà

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 149.

Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Scopo del Decreto è quello di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, istituendo una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata «Ispettorato nazionale del lavoro», che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

Il Decreto ne stabilisce compiti, organi, direzione ed organizzazione centrale e periferica.

Vale la pena ricordare come questo Decreto sancisce il fallimento delle politiche di coordinamento degli organismi ispettivi e, prima o poi, dovrà essere affrontato anche il tema delle ispezioni di competenza delle ASL.

E' indubbio, però, che modelli ispettivi, direttive nazionali e di settore emanati dal costituente "Ispettorato Nazionale" non abbiano ricadute anche sui sistemi e le direttive della vigilanza a livello delle Regioni.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Viene istituita l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro "ANPAL" quale organismo partecipato da Stato e Regioni (che anticipano la riforma costituzionale).

Viene istituito un albo nazionale delle agenzie private, del lavoro, accreditate con requisiti uniformi sia delle strutture e sia degli operatori della formazione professionale. Un nuovo modello di cooperazione pubblico/privato nei servizi per l'impiego.

In coordinamento con il precedente Decreto 22, dopo 4 mesi di NASpI, il lavoratore disoccupato sceglie l'operatore per l'assistenza intensiva, che verrà retribuito con un assegno di ricollocazione, ma solo a risultato ottenuto.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151.

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Con questo Decreto le comunicazioni amministrative sono trasmesse via web, viene semplificato il collocamento della gente di mare, viene abolito il registro degli infortuni e dal 2017 sarà on line il libro unico del lavoro.

Sono previste nuove norme in materia di collocamento dei disabili ed una nuova disciplina dei controlli a distanza per cellulari, pc portatili collegati in rete e GPS sui veicoli.

Questo ultimo degli 8 Decreti contiene alcune novità sulla sicurezza sul lavoro e modifiche al D. Lgs. 81/2008.

Queste modifiche che incideranno, per molti aspetti, sulla normativa sulla sicurezza saranno oggetto di un corso di aggiornamento sui Principali contenuti dei Decreti Jobs Act rispetto alla sicurezza sul lavoro e le Misure attuative che vedrà come docente l'Avv. Lorenzo Fantini. Il corso si svolgerà presso la sede nazionale dell'AiFOS il 19 ottobre p.v.

Per memoria le prime, poche e piccole semplificazioni, si sono fatte con il D. Lgs. 106/2009 il cosiddetto «decreto del fare». Con il Jobs Act vi era una occasione importante in quanto la delega al governo consentiva di intervenire in materia di salute e sicurezza. Sono poche, invece, gli interventi del Jobs Act in materia di salute e sicurezza: forse si poteva fare di più!

Però, molto probabilmente, il Jobs Act non era nato per modificare e semplificare la normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro e - tranne piccole modifiche al D. Lgs. 81/2008 - altri decreti correttivi potranno essere emanati successivamente.

Inoltre è appena terminata la discussione in Senato sulle modifiche al Titolo V della Costituzione ed una revisione dell'art. 117 che elimina la legislazione concorrente. Pertanto una vera semplificazione del D. Lgs. 81/2008 dovrà tener conto di queste importanti modifiche che dovranno essere applicate alla nuova normativa sulla sicurezza sul lavoro.

APPROFONDIMENTI

Le macchine in edilizia: la sicurezza nell'uso delle gru su autocarro

Una scheda e una lista di controllo per la prevenzione degli infortuni correlati all'uso delle gru su autocarro. Focus sui rischi di ribaltamento e di caduta di materiale dall'alto. I divieti e le istruzioni prima, durante e dopo l'uso.

Con gru per autocarro si intende una gru a motore - con impianto idraulico, colonna rotante su una base e un gruppo bracci applicato alla sommità - montata generalmente su un veicolo commerciale, autocarro o suo rimorchio. Ed essendo una gru che è progettata per caricare e scaricare il veicolo su cui è installata, appartiene alla famiglia delle gru chiamate "gru caricatori idrauliche" (Norma UNI EN 12999).

Come tutti gli apparecchi di sollevamento anche questa tipologia di gru, che si può trovare installata anche su altri mezzi, come trattore o pick-up, espone gli operatori a rischi e infortuni di vario tipo, come abbiamo visto e segnalato anche nella rubrica "Imparare dagli errori".

Per conoscere meglio i rischi e dare qualche informazione sulle possibili misure di prevenzione, presentiamo una scheda contenuta nella seconda parte del manuale "Le macchine in edilizia. Caratteristiche e uso in sicurezza", un documento nato dal rapporto di collaborazione tra l'INAIL Piemonte e il CPT Torino.

La "Scheda 2 - Gru su autocarro" riporta innanzitutto la descrizione del mezzo, dei suoi vari elementi e si sofferma sulle caratteristiche di sicurezza che l'attrezzatura deve possedere. Ad esempio con riferimento a:

- dispositivi di sicurezza: fissaggio durante il trasporto, limitatori di carico e di momento, limitatori di prestazione, valvola di massima generale, coppiglie, fermagli di sicurezza, dispositivi di sicurezza degli stabilizzatori, segnalatore acustico, dispositivo di arresto di emergenza, ...
- dispositivi di comando e di controllo: posto di manovra, comando a distanza, ...

La scheda presenta poi i principali rischi (e le relative misure di sicurezza): ribaltamento e caduta di materiale dall'alto; urti, colpi, impatti, compressione, schiacciamento; rischio elettrico; gas di scarico; agenti chimici; rischio rumore; rischio vibrazioni; schiacciamento/cesoiamento/intrappolamento.

Ad esempio riguardo al rischio di ribaltamento e caduta di materiale dall'alto, si indica che il ribaltamento dell'attrezzatura può essere determinato da una serie di cause come:

1. "cedimento del piano di appoggio, ad esempio per la presenza di sottoservizi;
2. posizionamento scorretto degli stabilizzatori, ad esempio per la mancata o insufficiente distribuzione del carico sul terreno;
3. errori di manovra durante il sollevamento di carichi o esecuzione di manovre vietate;
4. cedimento strutturale della gru, ad esempio dovuto a mancata o carente esecuzione dei controlli, in particolare sui dispositivi di sicurezza come i limitatori di carico e di momento;
5. urti del braccio contro ostacoli fissi o mobili;
6. vento di intensità elevata".

E per prevenire il rischio di ribaltamento occorre eseguire "un'indagine preliminare per la scelta del luogo in cui posizionare l'autocarro, rispettare scrupolosamente le istruzioni del fabbricante e il relativo registro di controllo, eseguire le verifiche previste dalla norma". E in caso di vento forte "è necessario sospendere l'uso della gru quando è raggiunta la velocità stabilita dal fabbricante o, in mancanza di questa, dalle velocità stabilite dalla norma".

Veniamo al rischio di caduta di materiale dall'alto che è dovuto alla "movimentazione di carichi non correttamente imbracati, ad errate manovre che comportano l'urto del carico contro strutture fisse". Queste alcune misure di prevenzione per ridurre il rischio: "l'uso corretto degli accessori di sollevamento, compresi i contenitori, associati ad un corretto uso dei segnali gestuali, o ad altri efficaci mezzi, per la comunicazione tra il manovratore e l'aiuto manovratore".

"Fermo restando le indicazioni contenute nelle istruzioni d'uso di ogni macchina", concludiamo la presentazione della scheda riportando "le indicazioni che in genere devono essere considerate per l'impiego corretto della gru su autocarro.

Istruzioni prima dell'uso:

Gru

- "posizionare il mezzo su terreno piano e consistente;
- osservare le distanze minime di sicurezza dalle eventuali linee elettriche attive e non protette;
- posizionare la gru a distanza di sicurezza da scarpate e fossati;
- verificare di avere abbastanza spazio attorno all'autocarro per ottenere la regolare apertura delle aste stabilizzatrici e per consentire l'esecuzione delle manovre senza esporre il manovratore e gli addetti al ricevimento del carico ai rischi di schiacciamento, cesoiamento o intrappolamento;
- bloccare il veicolo tramite il freno di stazionamento;
- in base alle istruzioni d'uso, bloccare le ruote con le apposite "calzatoie" / "zeppe";
- stabilizzare il veicolo mediante la messa in opera dei cilindri stabilizzatori avendo cura di estendere completamente i bracci stabilizzatori (verificare gli indicatori visivi), di non far perdere alle ruote il contatto con il terreno e di non scaricare completamente le sospensioni delle ruote;
- ampliare la superficie di appoggio dei piedi degli stabilizzatori in funzione della resistenza del terreno, interponendo, al centro del piede stabilizzatore, piastre di materiale resistente;
- assicurarsi che l'area di lavoro e i posti di comando siano sufficientemente illuminati per un azionamento sicuro e per la leggibilità delle targhe di manovra e di portata;
- verificare l'integrità dei tubi flessibili e dell'impianto oleodinamico in genere;
- compiere alcune manovre a vuoto, specialmente nella stagione fredda, per consentire al fluido di raggiungere la giusta temperatura e per accertarsi della regolarità di funzionamento.

Per controllare che la quantità di olio che arriva al distributore sia corretta, si può cronometrare il tempo di salita del cilindro di sollevamento che, con la gru scarica, deve percorrere l'intera corsa nel tempo riportato nella tabella dei dati tecnici in genere presente nel libretto di istruzioni;

- circoscrivere e segnalare la zona di manovra;
- accertarsi che nessuno si trovi nel raggio di azione della gru;
- verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza compresi quelli degli accessori di sollevamento (ad esempio limitatori di carico, finecorsa, sicura del gancio);
- operare dal lato opposto al movimento della gru durante le operazioni di apertura della gru;
- utilizzare i DPI previsti".

Autocarro

- verificare accuratamente l'efficienza dei dispositivi frenanti e di tutti i comandi in genere;
- verificare l'efficienza delle luci, dei dispositivi di segnalazione acustici e luminosi;
- garantire la visibilità del posto di guida;
- controllare che i percorsi in cantiere siano adeguati per la stabilità del mezzo;
- verificare la presenza in cabina di un estintore".

Nella scheda sono inseriti anche alcuni specifici divieti per l'uso:

Gru

- "non far passare i carichi sopra le zone di lavoro e di transito: nel caso ciò sia necessario, avvertire con segnali acustici del pericolo per lo sgombero dell'area;
- non far passare i carichi sopra il posto di comando utilizzando la stazione più adatta (es. stazione lato opposto o telecomando);
- non effettuare operazioni di traino o di spinta;
- non eseguire tiri obliqui, non trascinare sul terreno il carico collegato alla gru;
- non movimentare carichi con superficie scivolosa; se necessario pulire il carico da ghiaccio o neve prima di sollevarlo;
- non sollevare carichi vincolati come ad esempio sradicamento di alberi o estrazioni di pali;
- non eseguire movimenti bruschi che possano far oscillare il carico (agire lentamente e gradualmente sulle leve di comando);
- non operare in condizioni di vento forte (verificare le indicazioni fornite dal fabbricante a tal proposito);
- non manovrare gli stabilizzatori quando la gru è carica;
- non abbandonare il posto di manovra prima di aver messo a terra il carico e disinserito la presa di forza;
- non utilizzare la gru per il sollevamento delle persone".

Autocarro

- non trasportare persone all'interno del cassone;
- non superare l'ingombro massimo".

Istruzioni durante l'uso dell'attrezzatura di lavoro: Gru

1. utilizzare la postazione di comando per la completa visione della zona di lavoro e, quando necessario, richiedere la segnalazione delle manovre all'aiuto-manovratore che possa eseguire la comunicazione gestuale e/o verbale; non operare qualora la comunicazione non sia sufficientemente sicura (ad esempio presenza di nebbia, di ostacoli o nelle ore notturne e con scarsa illuminazione artificiale);
2. accertarsi che il carico sia imbragato e agganciato correttamente nel rispetto delle caratteristiche degli accessori di sollevamento;
3. accertarsi che i carichi da sollevare non siano superiori a quelli indicati dal diagramma di carico, in relazione allo sbraccio;
4. eseguire la rotazione solo dopo aver sollevato il carico;
5. se si opera con verricello, il sollevamento del carico deve essere effettuato con fune in tiro verticale;
6. segnalare tempestivamente eventuali malfunzionamenti o situazioni pericolose;
7. mantenere i comandi puliti da grasso e olio;
8. utilizzare i DPI previsti".

Autocarro

1. adeguare la velocità ai limiti stabiliti in cantiere e transitare a passo d'uomo in prossimità dei posti di lavoro;
2. posizionare e fissare adeguatamente il carico in modo che risulti ben distribuito e che non possa subire spostamenti durante il trasporto;
3. assicurarsi della corretta chiusura delle sponde;
4. durante i rifornimenti di carburante spegnere il motore e non fumare;
5. segnalare tempestivamente eventuali malfunzionamenti o situazioni pericolose;
6. mantenere i comandi puliti da grasso e olio;
7. utilizzare i DPI previsti".

Istruzioni dopo l'uso:

- operare dal lato opposto al movimento della gru durante le operazioni di chiusura della gru;
- chiudere la gru secondo le procedure previste nelle istruzioni d'uso che in genere dispongono di: far rientrare completamente gli sfili idraulici; chiudere completamente il braccio secondario sollevando il primario; ruotare la colonna fino alla posizione iniziale; far rientrare il cilindro di sollevamento posto sulla colonna;
- far rientrare gli stabilizzatori uno per volta e assicurarsi che i cilindri e i supporti (bracci) degli stabilizzatori siano completamente rientrati e bloccati dai dispositivi di sicurezza;
- prima di mettersi in marcia con il veicolo: assicurarsi del rispetto degli ingombri massimi ammessi, compreso il carico, indicati nel libretto di istruzioni; controllare che tutte le parti estendibili manualmente siano meccanicamente bloccate in posizione di riposo; verificare che la gru sia in posizione di trasporto e che gli stabilizzatori siano in sagoma e bloccati; disinserire la chiave di alimentazione dell'autocarro (spegnere il motore); disinserire la presa di forza;
- durante il trasporto verificare che la gru sia chiusa correttamente per mezzo del segnale visivo e/o degli specchietti retrovisori;
- eseguire le operazioni di revisione della gru necessarie al reimpiego a motore spento;
- segnalare eventuali guasti e anomalie".

Segnaliamo infine che la scheda riporta anche alcuni approfondimenti (presenza di linee o impianti elettrici; interferenze), indicazioni normative e, in allegato, una breve check-list.

Fonte : www.puntosicuro.it- all.sic.2

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.
Chiuso in data 19/10/2015