



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 12/17



1) 2017 un anno di riflessione in materia di sicurezza

Riportiamo il contributo di Rocco Vitale, presidente di AiFOS e sociologo del lavoro che analizza in modo preciso e puntuale l'andamento della sicurezza dell'anno 2017.

.... L'anno che ci lasciamo alle spalle non ha fatto registrare grandi passi in avanti sui temi della salute e sicurezza sul lavoro. Abbiamo assistito ad un aumento degli infortuni ed al silenzio, che ormai si protrae da alcuni anni, da parte delle istituzioni e del Ministero del lavoro.

L'unica voce è stata "Striscia la notizia" che rendendo noto quanto tutti sanno sugli attestati falsi, ne ha dato notizia con la sua incisiva e pungente satira. Il video ha fatto il giro dei social, producendo tantissimi "mi piace", commenti e condivisioni. Come al solito, il silenzio generale delle istituzioni, degli organismi di controllo e di vigilanza non ha contribuito a rassicurare coloro che, lavorando correttamente, pensavano - ingenuamente - che queste denunce servissero a bloccare il mercato fasullo della formazione alla sicurezza. Che in Italia, come del resto anche in altri paesi, vi sia e non da oggi un mercato di finti attestati è cosa tristemente nota. Però, in Italia, abbiamo raggiunto il primato dei "falsi" legittimato da norme e tanta carta per inventare associazioni di datori di lavoro che sono aziende private, associazioni di lavoratori che sono fatte da imprenditori e via di questo passo. Una deriva figlia del Decreto Legislativo 81/2008 e dei successivi Accordi Stato-Regioni.

Non si è mai voluto affrontare con serietà la questione dei soggetti formatori dove non esiste nessuna seria verifica da parte delle Regioni sui soggetti da loro accreditati (con sistemi di accreditamento differenti regione per regione). Per quanto riguarda l'altro soggetto, che dovrebbe essere lo Stato, non ve ne è traccia...

Si continua a ripetere che gli ispettori sono pochi (quali? quelli delle ASL? quelli del Ministero? quelli del nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro?) e che l'attività di controllo vada incentivata e incrementata. Certamente è un problema, ma bisogna ricordare che in quasi tutti i paesi europei vi è un solo organismo che opera quale "ispettorato del lavoro". Da noi, mettendoli assieme tutti, vi sono tanti ispettori e poche ispezioni. Al di là della buona volontà e delle capacità dei singoli, il sistema non funziona per carenza di formazione interna e di professionalità, e come spesso accade alla prevenzione si predilige la sanzione pensando che bisogna avere ancora più ispettori, tante sanzioni, tante multe, tante verifiche, tanti arresti. In realtà poco o nulla succede di tutto ciò: pochi episodi isolati, condanne sanzionate dalle prescrizioni lasciando così fiorire e prosperare il mercato della formazione illegale e degli attestati fasulli.

La soluzione non è semplice, né risolvibile nel breve periodo. Quello che manca e non si vede è, sicuramente, la volontà politica per affrontare questo problema che non può essere demandato alle burocrazie pubbliche centrali o periferiche. Ogni volta che l'Inail presenta i dati sugli infortuni o quando la stampa dà spazio a qualche tragico incidente sul lavoro si levano sdegnate le voci che chiedono di aumentare la "cultura della sicurezza". Belle parole cui non seguono comportamenti conformi e coerenti.

In Italia tutti i cittadini sanno, anche chi non se ne è mai occupato, che il Ministro del lavoro (e quindi della sicurezza sul lavoro) è Giuliano Poletti. Agli stessi cittadini si potrebbe chiedere: come si chiama l'Assessore della propria Regione che si occupa della sicurezza sul lavoro? Io personalmente non lo so: risponderei che questo argomento compete un po' all'Assessorato alla Sanità ed un po' a quello al Welfare. La situazione è che le Regioni hanno competenza sulla formazione professionale (con gli Assessorati al lavoro ed alla formazione) e sulla sanità, tramite le ASL (di competenza degli Assessorati alla sanità). Negli Accordi Stato-Regioni si sono assommate confusamente le due cose con risultati evidenti a tutti.

Dicevo che non si è mai voluto affrontare, con serietà, il problema dei soggetti formatori, cui bisogna aggiungere la qualificazione dei docenti. Si tratta di cambiare la visione delle cose e considerare questi soggetti come una risorsa e con come gli "avversari" (è vero che gli attestati fasulli sono emessi da enti farlocchi, ma vi sono anche i soggetti "seri").

Una attenta analisi delle condizioni che autorizzano lo svolgimento della formazione e della condizione di soggetti legittimati, a tutti i livelli, potrebbe trasformare in preziosi collaboratori gli enti formativi. Certo, a questo punto dovrebbero essere i soggetti formatori ad essere controllati (e molto bene), ma saranno questi stessi soggetti a svolgere una formazione etica e corretta emettendo attestati validi e controllando la qualificazione dei docenti.

La cosa non è nuova. Nella scuola avviene lo stesso laddove alle istituzioni pubbliche si affiancano le scuole private che sono controllate dal Ministero. Lo stesso Ministero del lavoro autorizza i soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature (che una volta erano affidate agli enti pubblici ENPI, prima, ISPESL, poi). Le stesse Regioni con l'originale "accreditamento" individuano i soggetti autorizzati allo svolgimento della formazione professionale.

La questione di base sta proprio nell'abuso della "formazione" dove senza controllo si muove un mondo di corsi, lezioni, docenti (nel passato spesso di funzionari pubblici) che, inevitabilmente hanno portato ad aumentare il florido mercato del falso che produce un ottimo business.

Vi sarà il coraggio, e chi l'avrà, per iniziare a riflettere sul serio su questi temi?

Le premesse non ci sono e né si vede una luce, o una fiammella, accesa. Anzi il tutto sta andando nella direzione opposta. Per stare agli ultimi avvenimenti, ovviamente a creare confusione e più carta con meno sicurezza, sono scesi in campo gli ordini professionali con il lodevole (e lucroso) intento dei crediti formativi per conservare l'iscrizione all'ordine. Ovviamente nella patria della carta non è necessario che un ingegnere progetti una costruzione o un giornalista scriva degli articoli: è sufficiente frequentare un corso e l'iscrizione è rinnovata. Ma il comico (o meglio il tragico) si ha nel campo della sicurezza sul lavoro laddove la formazione dovrebbe essere, almeno, momento di prevenzione se non di vera e propria azione per diminuire gli incidenti ed infortuni sul lavoro (questo sembra diventato un optional). Il contributo alla sicurezza sul lavoro degli ordini (con norme nazionali e applicazioni locali diversi da provincia a provincia) porta allo svolgimento diretto di corsi di aggiornamento per RSPP, ASPP e Coordinatori. Naturalmente questi corsi sono validi sia per l'aggiornamento obbligatorio previsto dal D. Lgs. 81/2008, sia anche per il mantenimento dell'iscrizione all'Ordine. La situazione cambia se, però, il corso di aggiornamento in materia di salute e sicurezza viene effettuato da un soggetto formatore. In questo caso se vale per l'aggiornamento di un RSPP, ASPP o Coordinatore il medesimo corso non è valido, per il professionista che lo ha frequentato, in relazione ai crediti formativi da raggiungere per l'iscrizione all'Ordine. La soluzione proposta, in molti casi, è solo il pagamento di una quota, senza entrare nel merito della formazione svolta e dei suoi contenuti. Basta pagare, sia una tantum e sia per ogni corso, e viene rilasciata la convenzione per svolgere i corsi. E se non è così rifate pure l'aggiornamento per Coordinatore presso l'Ordine e, in questo caso, è valido sia per i crediti dell'iscrizione all'Ordine stesso e sia per il D. Lgs. 81/2008.

Poi, però, vi sono anche in molti Ordini le persone serie che quando un professionista presenta un Attestato (vero) dello svolgimento di un corso di aggiornamento per Coordinatore lo ritengono valido ai fini dei crediti formativi dell'iscrizione all'Ordine. Rari casi che fanno scuola, da perseguire, ma che a livello nazionale non vengono né promossi né tantomeno diffusi.

Si chiude un anno difficile e desolante quasi invocando le parole del Divin Poeta "Ahi serva Italia, di dolore ostello, nave senza nocchiere in gran tempesta, non donna di provincie, ma bordello!". Ma non tutto è perso. Dante non ci ha messo nell'Inferno ma nel canto VI del Purgatorio e da qui, con pazienza e penitenza (che per noi vuol dire serietà, etica, lottare passo passo per fare più sicurezza e meno carta, per una

formazione sostanziale e non del mero adempimento formale) si può sperare di passare al girone del Paradiso.

Per informazioni Direzione Nazionale AiFOS - via Branze, 45 - 25123 Brescia c/o CSMT, Università degli Studi di Brescia - tel.030.6595031 - fax 030.6595040 www.aifos.it - segreteria@aifos.it

Fonte: www.puntosicuro.it

2) Le misure di protezione collettiva e individuale sui tetti.

Sui tetti e sulle coperture i sistemi di protezione collettiva sono da considerare prioritari rispetto ai dispositivi di protezione individuale, i DPI anticaduta. E se sul piano costruttivo la situazione non offre alcuna protezione contro le cadute dall'alto, "bisogna prevedere sistematicamente dei dispositivi di ancoraggio" che "servono al fissaggio" dei DPI anticaduta.

A sottolinearlo e a ricordare la necessità di pianificare e progettare l'allestimento dei dispositivi di ancoraggio sui tetti è un documento realizzato da Suva, istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni, in collaborazione con Involucro Edilizio Svizzera, Swiss safety e Suissetec.












Riguardo al documento Suva "Progettare i dispositivi di ancoraggio sui tetti", si riportano alcune indicazioni relative al rapporto tra protezione collettiva e utilizzo dei dispositivi di protezione individuale anticaduta.

Il documento ricorda che le misure di protezione sui tetti hanno lo scopo di "proteggere in modo ottimale i lavoratori durante lo svolgimento della loro attività" e bisogna considerare la diversa efficacia e i vantaggi/svantaggi delle misure di protezione collettiva e individuale:

- misure di protezione collettiva: "per protezione collettiva si intendono le misure tecniche che proteggono le persone contro le cadute dall'alto a prescindere dal loro equipaggiamento e comportamento (ad es. parapetti, protezioni laterali, ponteggi, reti di sicurezza, griglie antisfondamento)". E si indica che "spesso i lavoratori non rispettano le regole di comportamento. I sistemi di protezione collettiva offrono perciò una maggiore sicurezza rispetto ai dispositivi di protezione individuale";

- misure di protezione individuale: "per protezione individuale si intendono i dispositivi di protezione individuale (DPI anticaduta) che proteggono solo le persone che utilizzano correttamente il relativo equipaggiamento". E i "dispositivi di ancoraggio (protezione individuale) devono essere previsti quando non è possibile realizzare una protezione collettiva, ad esempio un parapetto permanente".

Una figura del documento sintetizza bene l'**efficacia delle misure di protezione** in relazione all'uso di protezioni collettive o individuali:

	Persona	Misura	Pericolo	Efficacia	
1 Eliminare il pericolo				100 %	Protezione collettiva ↓
2 Allontanare la persona				75 %	
3 Isolare il pericolo				50 %	
4 Proteggere la persona				25 %	Protezione individuale ↑
5 Regole di comportamento				10 %	

Una tabella mette poi utilmente a confronto i vantaggi e gli svantaggi della protezione collettiva (parapetto permanente o protezione laterale) e della protezione individuale (imbracatura). E mostra proprio come nella protezione collettiva prevalgano chiaramente i vantaggi.

Questi i **vantaggi della protezione collettiva** riportati nella tabella:

- protegge tutte le persone che si trovano sul tetto. offre una maggiore sicurezza rispetto alla protezione individuale (imbracatura);
- consente di lavorare da soli;
- più economica sul medio e lungo periodo rispetto all'imbracatura;
- lungo ciclo di vita;
- manutenzione minima;
- non richiede un equipaggiamento o una formazione particolare come per chi lavora con un'imbracatura (DPI anticaduta);
- con riferimento alla normativa elvetica, si indica poi che la protezione collettiva "funge da corretta protezione anticaduta in caso di lavori su tetti di grande entità (durata superiore a 2 giorni per una persona)".

Gli **svantaggi della protezione collettiva**:

- scarsa accettazione da parte di committenti e architetti;
- possibile pregiudizio dell'aspetto architettonico dell'edificio.

La tabella riporta anche i **vantaggi della protezione individuale**:

- poco materiale/volume di trasporto esiguo;
- montaggio più rapido rispetto ai parapetti.

E gli **svantaggi della protezione individuale**:

- si sa che sui tetti piani i dispositivi di ancoraggio non vengono sempre usati;
- con riferimento alla normativa elvetica non è poi "consentito dalla legge per lavori sui tetti di durata superiore a due giorni per una persona oppure un giorno per due persone;
- le persone che utilizzano i DPI anticaduta devono avere una formazione specifica;
- il salvataggio deve essere garantito con mezzi propri entro 10-20 minuti (trauma da sospensione);
- spese ricorrenti (manutenzione del dispositivo di ancoraggio, sostituzione delle imbracature e dei cordini ogni 5-8 anni);
- manutenzione dispendiosa.

Si specifica poi che un **equipaggiamento personale di protezione anticaduta** è "costituito da assorbitore, cordino, moschettone, imbracatura (EN 361) ed elmetto di protezione con sottogola. Tutti i componenti devono essere conformi alle norme vigenti e alla Direttiva 89/686/CEE sui dispositivi di protezione contro le cadute dall'alto".

E come dispositivo di protezione individuale anticaduta è possibile utilizzare "un sistema di trattenuta, un sistema arresto caduta o un sistema di posizionamento sul luogo di lavoro. I sistemi di trattenuta hanno la massima priorità. Impediscono la caduta oltre il bordo del tetto". E i dispositivi di ancoraggio sui tetti sono sistemi per fissare l'equipaggiamento personale di protezione anticaduta. Sono costituiti da diversi elementi e comprendono uno o più punti di ancoraggio fissi o mobili.

Veniamo ai vari **sistemi anticaduta** utilizzati.

I **sistemi di trattenuta** sono dispositivi di protezione individuale "che impediscono all'utilizzatore di cadere oltre il bordo del tetto. I sistemi di trattenuta vanno sempre privilegiati rispetto ai sistemi di arresto caduta (ritenuta).

- 1 Linea vita a binario
- 2 Cordino (EN 354)
- 3 Assorbitore (EN 355)
- 4 Imbracatura anticaduta (EN 361)
- 5 Elmetto con sottogola (EN 397, EN 12492, EN 14052)".

I **sistemi di posizionamento sul luogo di lavoro** sono invece dispositivi di protezione individuale che "consentono all'utilizzatore di assumere una posizione ottimale per lavorare (in trattenuta) in modo da non cadere. Questi non vanno confusi con i sistemi riguardanti i lavori in sospensione a corde portanti".

- 1 Protezione collettiva (ponteggio per facciate)
- 2 Scala da tetto
- 3 Imbracatura anticaduta (EN 361)
- 4 Elmetto con sottogola (EN 397, EN 12492, EN 14052)
- 5 Cordino regolabile con assorbitore integrato (EN 353-2, EN 358 ed ev. EN 355)".

Infine i **sistemi di arresto caduta** (ritenuta) sono dispositivi di protezione individuale che "arrestano la caduta della persona e limitano l'energia cinetica sviluppata (contraccollo)".

- 1 Ancoraggio puntuale
- 2 Cordino regolabile con assorbitore integrato (EN 353-2, EN 358 ed ev. EN 355)
- 3 Imbracatura anticaduta (EN 361)
- 4 Elmetto con sottogola (EN 397, EN 12492, EN 14052)".

Concludiamo segnalando alcuni dei requisiti indicati nel documento per chi lavora con i DPI anticaduta:

- "i DPI anticaduta devono essere utilizzati secondo le indicazioni del fabbricante";
- "i DPI anticaduta devono essere controllati periodicamente secondo le indicazioni del fabbricante";
- "il salvataggio di una persona sospesa alla fune deve essere garantito con mezzi propri entro 10-20 minuti".

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

3) SICUREZZA NEGLI UFFICI : affrontare lo stress e i problemi organizzativi.

Molti dei rischi lavorativi correlati alle attività d'ufficio sono spesso correlati a problemi, a carenze nell'organizzazione di lavoro aziendale, ad esempio con riferimento all'assegnazione ai lavoratori di mansioni inadeguate e carichi di lavoro eccessivi, alla presenza di fattori di rischio stress o a conflittualità e mancanza di un'adeguata comunicazione tra colleghi di lavoro.

Proprio per raccogliere materiale su questo tema, anche in relazione alle possibili azioni di prevenzione che può applicare l'azienda e il singolo lavoratore, facciamo riferimento ad uno strumento online elaborato in Svizzera dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro in relazione alla campagna "Prevenzione in ufficio".

Stiamo parlando del Box CFSL, uno strumento di prevenzione che illustra in modo divertente e attraverso semplici video come, con il minimo sforzo, si può migliorare la sicurezza e la tutela della salute sul posto di lavoro.

Ci soffermiamo su alcuni contenuti del Box CFSL - come sintetizzati nel documento CFSL "Consigli pratici per una maggiore sicurezza sul lavoro e la tutela della salute in ufficio" - che riguardano alcune utili azioni di auto management che possono mettere in atto i lavoratori e alcuni suggerimenti per l'organizzazione di lavoro negli uffici.

Riguardo alle azioni di "auto-management" il documento, rivolto ai lavoratori, si sofferma su vari aspetti:

- efficienza: "l'efficienza sul posto di lavoro ha molto a che fare con la tecnica di lavoro personale. Immaginate che ogni compito sia come un viaggio: bisogna precisare prima dove si sta andando e tutto ciò di cui si ha bisogno. Una buona preparazione è importante. Prima di ogni attività, dovreste sapere cosa fare esattamente, entro quando e per chi. Poi, fate un passo dopo l'altro: gestite una cosa alla volta e terminatela, prima di passare alla successiva. E non vi lasciate distogliere: riducete disturbi e distrazioni al minimo possibile. Vedrete che in questo modo lavorerete in modo molto più efficiente e giungerete alla meta anche più rilassati";

- osci te stesso: "gli ormoni dello stress alterano la percezione di noi stessi. Di conseguenza, in condizioni di stress permanente, tendiamo a non renderci più conto di quanto siamo profondamente esausti. Spesso, dunque, sintomi di esaurimento, come difficoltà di concentrazione, disturbi del sonno o perdita di appetito, non vengono percepiti oppure ciò avviene quando è ormai troppo tardi. Rafforzate la percezione di voi stessi. Per esempio, annotate nella vostra agenda il tipo e la frequenza dei sintomi di affaticamento. E fidatevi della valutazione di chi vi sta intorno. Non perdetevi di vista e fate in modo che pressione e stress siano un argomento da gestire in modo aperto e naturale".

Per ogni operatore è poi importante fissare gli obiettivi e gestire correttamente il tempo:

- fissare obiettivi: "gli obiettivi ci avvicinano ai nostri sogni. Ma sogni e obiettivi non sono la stessa cosa, bensì si completano a vicenda: gli obiettivi vi aiutano a realizzare i vostri sogni. Se, per esempio, volete adottare uno stile di vita più sano, ponetevi l'obiettivo di praticare sport due volte a settimana. Se, invece, auspicite maggiore ordine, prefiggetevi magari di evadere la posta quotidiana sempre prima delle 10. Prefissatevi degli obiettivi e metteteli per iscritto: sono il presupposto più importante per una gestione del tempo efficace";

- gestione del tempo: "immaginate che la vostra agenda sia una caraffa vuota. Voi pianificate gli appuntamenti e riempite la caraffa fino al bordo con grandi pietre. Ma non è ancora del tutto piena: in mezzo, ci possono stare un sacco di ciottoli. E c'è ancora spazio per un'ulteriore ottimizzazione! Tuttavia, una buona gestione del tempo non dipende molto da quanto si mette dentro la caraffa, mentre è determinante l'ordine sequenziale: se prima non si mettono le pietre più grandi nella caraffa, dopo non rimane spazio per queste. Redigete un programma settimanale e mettete prima le pietre più grandi, ossia i compiti importanti. E solo dopo i ciottoli!".

Come messo in rilievo anche da molti articoli del nostro giornale in materia di promozione della salute, per ogni lavoratore è importante fare movimento, alimentarsi correttamente e raggiungere un buon equilibrio psicofisico.

Anche in questo caso i suggerimenti del Box CFSL si rivolgono direttamente ai lavoratori:

- movimento e alimentazione: "non importa che danziate, facciate jogging o passeggiate all'aria aperta: il movimento contribuisce ad alleviare le tensioni, a pensare in maniera più lucida e a dormire meglio. Muoversi aiuta anche sul posto di lavoro: per esempio, alzandovi in piedi quando telefonate o camminando un po' all'aria aperta durante la pausa pranzo. Altrettanto importante è un'alimentazione sana ed equilibrata. Il modello ottimale prevede l'assunzione di tre pasti al giorno, secondo le calorie necessarie e scegliendo solo cibo di qualità. Del resto, il movimento è un rimedio efficace anche per peccati di gola grandi e piccoli";

- equilibrio fisico, mentale o emotivo: "qualunque carico costante protratto nel tempo diventa fattore di stress per il nostro organismo. Per quanto possibile, cercate un equilibrio in termini di lavoro: variate il più spesso possibile tra lavoro di routine e lavoro di concetto; durante le pause, muovetevi, se lavorate tutto il giorno seduti. L'ideale sarebbe avere, aldilà del lavoro, degli interessi che siano altrettanto importanti per voi. Qualcosa che vi dia gioia e vi ricarichi, come un hobby o la famiglia".

Veniamo ora ad argomenti correlati al delicato tema dell'organizzazione del lavoro.

A livello organizzativo è necessario fare attenzione alle mansioni e ai carichi di lavoro assegnati:

- mansioni adeguate: "se le mansioni di lavoro sono in linea con le capacità di un collaboratore, egli può impegnarsi per la vostra azienda con serietà e fiducia in se stesso. Se invece le mansioni non coincidono con le capacità, il collaboratore si sente sovraccaricato, o magari anche sottoutilizzato, ma in entrambi i casi si può generare uno stato di stress che, nel tempo, può far perdere la motivazione. Pertanto, verificate regolarmente con i vostri collaboratori la descrizione di lavori e funzioni. Se necessario, offrite adeguato supporto o la possibilità di seguire un corso di aggiornamento, tanto più in un'epoca di forti cambiamenti";

- carichi di lavoro realistici: "collaboratori motivati non sono solo più forti ed equilibrati, ma anche più efficienti e commettono meno errori. Per esempio, se una persona lavora ogni week-end, nelle settimane successive sarà meno riposata. Diminuisce la produttività, aumentano pendenze ed errori, generando un circolo vizioso. Puntate su collaboratori rilassati e concentrati. Definite obiettivi realistici e verificateli regolarmente. E fate in modo che le ore straordinarie possano essere recuperate il più presto possibile, perché collaboratori stanchi producono meno".

A livello di organizzazione è bene che ci sia una cultura aziendale condivisa e che ci sia una progettazione personalizzata del posto di lavoro:

- cultura aziendale percepita e recepita: "se i collaboratori si identificano con la visione e gli obiettivi della vostra azienda, il loro lavoro acquista maggiore significato. Tuttavia, molti dipendenti non sanno nemmeno quali siano le posizioni della loro azienda e quali valori abbiano un ruolo importante. Se manca l'identificazione, la motivazione diminuisce. Fate in modo che i vostri dipendenti diventino i più grandi fan della vostra azienda. Alla base di questo vi è una cultura aziendale compresa e vissuta in modo credibile";

- progettazione personalizzata del posto di lavoro: "un lavoro sempre vario come pure un elevato grado di competenza e di responsabilità personale sono al tempo stesso una sfida e un incentivo. I collaboratori che hanno la possibilità di ripartire in modo autonomo e diversificato il proprio lavoro sono più motivati e più preparati ad affrontare situazioni di stress e pressione. Al contrario, attività ripetitive e scarsa responsabilità personale hanno un effetto demotivante. Ciò aumenta l'ansia da prestazione e porta rapidamente allo stress. Ci si sente impotenti e in balia della situazione. Lasciate che i vostri collaboratori organizzino il più autonomamente possibile il loro lavoro. Lavorate in base a obiettivi concordati e consentite che ognuno possa adottare il proprio stile di lavoro".

Bisogna poi evitare negli uffici le collaborazioni conflittuali.

Infatti un buon team "può fare cose straordinarie e andare ben oltre i propri limiti. Viceversa, un team male assortito compromette produttività e ambiente di lavoro. Esso mette in pericolo sia l'azienda, sia la salute di tutti i membri del team, con possibili conseguenze di burnout o mobbing. Pertanto, un team deve trovarsi bene insieme non solo dal punto di vista professionale, ma anche umano. Rafforzate lo spirito di collaborazione all'interno del team. Fate attenzione a malumori e conflitti e affrontateli con tempestività. Una comunicazione aperta vi aiuterà a creare le basi necessarie per farlo".

Il Box CFSL sottolinea poi che è necessaria una gestione competente e una comunicazione improntata alla valorizzazione:

- gestione competente: "una buona gestione riesce a creare un ambiente di lavoro produttivo, sano e motivante. Viceversa, una cattiva gestione può creare un ambiente di lavoro improduttivo e malsano, dannoso sia per l'azienda che per le persone coinvolte. La cattiva gestione è dannosa per il personale, anche dal punto di vista della salute. Saper gestire non è una dote naturale, si impara. Puntate su manager adeguatamente formati, che posseggano uno stile di gestione competente. Si tratta di un investimento proficuo sotto ogni punto di vista";

- comunicazione improntata alla valorizzazione: "parole di apprezzamento o di ringraziamento al momento giusto sono motivanti e hanno un effetto positivo sull'ambiente di lavoro, mentre critiche e rimproveri continui comportano solitamente stress e insicurezza. Nel vostro ruolo di manager, le parole che pronunciate hanno un impatto importante: allenatevi alla critica costruttiva e all'apprezzamento per le buone prestazioni. La valorizzazione dovrebbe essere alla base di ogni conversazione".

Si segnala che a livello organizzativo il Box si sofferma anche su alcune disposizioni speciali, ad esempio in relazione alle lavoratrici in gravidanza, con riferimento a quanto indicato nella normativa elvetica.

N.B.: Gli eventuali riferimenti legislativi contenuti nel documento riguardano la realtà svizzera, i suggerimenti indicati sono comunque utili per tutti i lavoratori.

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



Approfondimenti

Bonus amianto 2017 per gli edifici pubblici

A partire dal 20 dicembre l'invio delle domande per l'accesso al finanziamento per la progettazione degli interventi di rimozione amianto edifici pubblici

Con riferimento all'annualità 2017, il Ministero dell'Ambiente ha emanato il nuovo bando rimozione amianto edifici pubblici (decreto n. 562/2017).

Il bando, in conformità a quanto disposto dal decreto 21 settembre 2016, relativo all'annualità 2016, riguarda il finanziamento per la progettazione preliminare e definitiva di interventi di bonifica di edifici pubblici contaminati da amianto, con priorità agli edifici scolastici e alle situazioni di particolare rischio (amianto friabile).

Decreto 562/2017

Il decreto stabilisce che il fondo è finalizzato a finanziare i costi per la progettazione preliminare e definitiva degli interventi di bonifica mediante rimozione e smaltimento dell'amianto e dei manufatti in cemento-amianto su edifici e strutture pubbliche insistenti nel territorio nazionale, rimandando a bandi pubblicati su base annuale per il dettaglio delle procedure di assegnazione.

Cosa finanzia

Il finanziamento è destinato a coprire, integralmente o parzialmente, i costi di progettazione preliminare e definitiva degli interventi (ossia i livelli di progettazione inferiori al progetto esecutivo e comunque finalizzati e necessari alla redazione dello stesso), anche mediante copertura dei corrispettivi da porre a base di gara per l'affidamento di tali servizi, fino a:

1. un massimo di 15.000 euro per singola pubblica amministrazione, anche con riferimento a più interventi
2. un massimo di 5 interventi per ogni singola amministrazione richiedente, relativi ad unità locali

Interventi ammissibili

Oggetto dell'intervento potranno essere esclusivamente edifici e strutture di proprietà degli enti pubblici, destinate allo svolgimento delle attività dell'ente o di attività di interesse pubblico.

Criteri di priorità

- a) interventi relativi ad edifici pubblici collocati all'interno, nei pressi o comunque entro un raggio non superiore a 100 metri da asili, scuole, parchi gioco, strutture di accoglienza socio-assistenziali, ospedali, impianti sportivi
- b) interventi relativi ad edifici pubblici per i quali esistono segnalazioni da parte di enti di controllo sanitario e/o di tutela ambientale e/o di altri enti e amministrazioni in merito alla presenza di amianto

- c) interventi relativi ad edifici pubblici per i quali si prevede un progetto cantierabile in 12 mesi dall'erogazione del contributo
- d) interventi relativi ad edifici pubblici collocati all'interno di un Sito di Interesse Nazionale e/o inseriti nella mappatura dell'amianto ai sensi del dm 101/2003.

Modalità di erogazione

Il contributo è erogato nelle seguenti modalità:

- il 30% della somma al momento dell'ammissione al finanziamento e dell'impegno del soggetto beneficiario ad utilizzare le risorse esclusivamente per le finalità del presente bando
- il 40% della somma ammessa a finanziamento al momento dell'approvazione del progetto definitivo da parte dell'ente richiedente
- il 30% della somma ammessa a finanziamento al momento della rendicontazione finale, operata attraverso la trasmissione all'ente erogante della documentazione di impegno e spesa dell'intero ammontare

Interventi esclusi

Gli interventi esclusi dal finanziamento sono i seguenti:

- a) la progettazione di interventi di ripristino, realizzazione di manufatti sostitutivi e la loro messa in opera
- b) le spese di acquisto di beni, mezzi e materiali sostitutivi e loro messa in opera
- c) gli incarichi di progettazione preliminare e definitiva già conferiti al momento dell'ammissione al finanziamento
- d) la progettazione di interventi realizzati prima della pubblicazione del bando o prima dell'ammissione al finanziamento

Fonte: BibLus-net by ACCA biblus-net@accasoftware.it

L'Osservatorio sicurezza augura a tutti gli iscritti all'Ordine degli architetti di Bologna un Buon Natale e felice e sereno annuo nuovo.

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttaro.

Chiuso in data 23/12/2017