SICUREZZA SUL LAVORO – KNOW YOUR RIGHTS !

NEWSLETTER N.129 DEL 26/08/13

NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - sp-mail@libero.it)

INDICE

MODALITA' DI DEMOLIZIONE DI MANUFATTI CONTENENTI AMIANTO 1

INIDONEITA' E IDONEITA': IL MANTENIMENTO DELLA MANSIONE E DEL POSTO DI LAVORO 6

LAVORI IN QUOTA: SCEGLIERE LA PIATTAFORMA DI LAVORO ELEVABILE PIU' SICURA 10

LE INDICAZIONI PER LA MANIPOLAZIONE DI AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI NEI LABORATORI 13

MODALITA' DI DEMOLIZIONE DI MANUFATTI CONTENENTI AMIANTO
LE CONSULENZE DI SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS ! – N.30

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS ! è anche quello di fornire consulenze gratuite a tutti coloro che ne fanno richiesta, su tematiche relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Da quando è nato il progetto ho ricevuto decine di richieste e devo dire che per me è stato motivo di orgoglio poter contribuire con le mie risposte a fare chiarezza sui diritti del lavoratori.

Mi sembra doveroso condividere con tutti quelli che hanno la pazienza di leggere le mie newsletters, queste consulenze.

Esse trattano di argomenti vari sulla materia e possono costituire un'utile fonte di informazione per tutti coloro che hanno a che fare con casi simili o analoghi.

Ovviamente per evidenti motivi di riservatezza ometterò il nome delle persone che mi hanno chiesto chiarimenti e delle aziende coinvolte.

Marco Spezia

QUESITO

Ciao Marco,
Vorrei approfondire l'aspetto amianto.
All'interno della mia azienda stanno demolendo dei vecchi capannoni con i tetti in eternit, ma senza averli prima bonificati.
E' possibile una cosa del genere?
Mi sai dire cosa dice la normativa in materia?
A presto.

RISPOSTA
Rispondo in maniera dettagliata alla tua domanda.
Premetto, anche che se lo potevi già immaginare, che la legge vieta in maniera chiara e rigorosa la demolizione di fabbricati contenenti amianto, senza aver primo provveduto alla bonifica dell'amianto stesso.
Ovviamente la bonifica deve essere svolta secondo criteri tali da eliminare o limitare il più possibile l'emissione di polveri aerodisperse di amianto negli ambienti di lavoro e negli ambienti circostanti.
Tutto quanto sopra è definito dalla norma di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ovvero il ben noto Testo Unico D.Lgs.81/08 (nel seguito "Decreto"), ma ovviamente quanto disposto dal Decreto serve non solo a tutelare i lavoratori utilizzati nelle opere di manutenzione (che essendo i più vicini ai manufatti di amianto sono quelli più esposti), ma anche i cittadini delle aree prossime alle attività di manutenzione.
Nel seguito specifico quelli che sono gli obblighi a carico dei datori di lavoro delle ditte esecutrici delle opere di demolizione.

Entro quindi nel merito di quali siano gli obblighi previsti dal Decreto a carico del datore di lavoro della ditta esecutrice delle opere di demolizione.
Tali obblighi sono contenuti all'interno del Capo III "Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto" del Titolo IX "Sostanze pericolose" del Decreto.
Il campo di applicazione di tale Capo è definito dall'articolo 246 del Decreto che stabilisce che:
"*Le norme del presente decreto si applicano a tutte le attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, un'esposizione ad amianto, quali manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate*".
E' evidente che il caso di demolizioni di manufatti contenenti amianto può evidentemente comportare un'esposizione all'amianto per i lavoratori e pertanto il Capo III del Titolo IX del Decreto si applica in pieno a tali attività.

In particolare la demolizione di manufatti contenenti amianto è regolata dall'articolo 256 "Lavori di demolizione o rimozione dell'amianto", che vado ad analizzare comma per comma.

Il comma 1 dell'articolo 256 del Decreto prevede che:
"*I lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto possono essere effettuati solo da imprese rispondenti ai requisiti di cui all'articolo 212 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152*".
Ciò significa che, nel caso che nell'edificio in demolizione siano presenti, anche in minima parte, manufatti in amianto, la ditta che esegue i lavori non potrà essere una ditta qualunque, ma dovrà essere abilitata ai sensi del D.Lgs.152/06 "Norme in materia ambientale".
Il D.Lgs.152/06 prevede in particolare che qualunque ditta che esegua la raccolta, la rimozione e lo smaltimento di qualunque tipo di rifiuto debba essere iscritta all'Albo nazionale gestori ambientali, costituito presso il Ministero dell'ambiente.
Il comma 5 dell'articolo 212 del D.Lgs.152/06 specifica infatti che:
"*L'iscrizione all'Albo e' requisito per lo svolgimento delle attività di raccolta e trasporto di rifiuti non pericolosi prodotti da terzi, di raccolta e trasporto di rifiuti pericolosi, di bonifica dei siti, di bonifica dei beni contenenti amianto* [...]".
Il comma 6 del medesimo articolo precisa poi che:
"*L'iscrizione deve essere rinnovata ogni cinque anni e costituisce titolo per l'esercizio delle attività di raccolta, di trasporto, di commercio e di intermediazione dei rifiuti* [...]"
Il mancato adempimento dell'obbligo di iscrizione all'Albo nazionale gestori ambientali per le aziende che operano rimozione o demolizione di amianto costituisce un reato penale punito dall'articolo 256 comma 1, lettera b) del D.Lgs.152/06 con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da 2.600 a 26.000 euro.
Inoltre, ai sensi dell'articolo 258, comma 3 del Decreto:
"*Possono essere addetti alla rimozione, smaltimento dell'amianto e alla bonifica delle aree interessate i lavoratori che abbiano frequentato i corsi di formazione professionale di cui all'articolo 10, comma 2, lettera h), della legge 27 marzo 1992, n. 257*".
L'articolo 10, comma 2, lettera h) della L.257/92 stabilisce che:
"*I piani di cui al comma 1* [piani di protezione dell'ambiente, di decontaminazione, di smaltimento e di bonifica ai fini della difesa dai pericoli derivanti dall'amianto predisposti Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano] *prevedono tra l'altro la predisposizione di specifici corsi di formazione professionale e il rilascio di titoli di abilitazione per gli addetti alle attività di rimozione e di smaltimento dell'amianto e di bonifica delle aree interessate, che è condizionato alla frequenza di tali corsi*".

I commi 2 e 3 dell'articolo 256 del Decreto prevedono che:
"*2. Il datore di lavoro, prima dell'inizio di lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto da edifici, strutture, apparecchi e impianti, nonché dai mezzi di trasporto, predispone un piano di lavoro.*
3. Il piano di cui al comma 2 prevede le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e la protezione dell'ambiente esterno".
Ciò significa che l'opera di demolizione di manufatti contenenti amianto non può essere fatta solo in base a regole di convenienza pratica ed economica, ma deve essere programmata sulla base di un ben preciso piano rivolto alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nonché alla protezione dell'ambiente esterno.

Il comma 4 dell'articolo 256 del Decreto definisce in dettaglio i contenuti del piano:
"*Il piano, in particolare, prevede e contiene informazioni sui seguenti punti:*

a) rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto prima dell'applicazione delle tecniche di demolizione, a meno che tale rimozione non possa costituire per i lavoratori un rischio maggiore di quello rappresentato dal fatto che l'amianto o i materiali contenenti amianto vengano lasciati sul posto;
b) fornitura ai lavoratori di idonei dispositivi di protezione individuale;
c) verifica dell'assenza di rischi dovuti all'esposizione all'amianto sul luogo di lavoro, al termine dei lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto;
d) adeguate misure per la protezione e la decontaminazione del personale incaricato dei lavori;
e) adeguate misure per la protezione dei terzi e per la raccolta e lo smaltimento dei materiali;

f) adozione, nel caso in cui sia previsto il superamento dei valori limite di cui all'articolo 254, delle misure di cui all'articolo 255, adattandole alle particolari esigenze del lavoro specifico;
g) natura dei lavori, data di inizio e loro durata presumibile;
h) luogo ove i lavori verranno effettuati;
i) tecniche lavorative adottate per la rimozione dell'amianto;
l) caratteristiche delle attrezzature o dispositivi che si intendono utilizzare per attuare quanto previsto dalle lettere d) ed e)".

E' evidentemente che il piano deve risultare estremamente dettagliato per evitare che risultino dispersioni di polveri di amianto negli ambienti di lavoro e in generale nell'ambiente esterno.
In particolare la lettera a) specifica chiaramente che non può essere eseguita la demolizione di un manufatto senza prima avere rimosso in maniera adeguata (cioè senza rischio di dispersione di polveri nell'ambiente) l'amianto presente e questo per evitare che l'amianto stesso si mescoli con gli altri materiali demoliti e venga successivamente disperso in ambiente.
La rimozione dell'amianto dal manufatto prima della sua demolizione può essere omessa solo se "*tale rimozione non possa costituire per i lavoratori un rischio maggiore di quello rappresentato dal fatto che l'amianto o i materiali contenenti amianto vengano lasciati sul posto*".
E' ovviamente compito del datore di lavoro della ditta che esegue la demolizione eseguire la valutazione relativa alla minore o maggiore pericolosità della rimozione prima della demolizione, sulla base di precisi criteri tecnici.
La lettera b) specifica che gli addetti alla demolizione o alla rimozione devono essere dotati di adeguati Dispositivi di Protezione Individuali (tuta a perdere ad elevata protezione, facciale filtrante, guanti).
La lettera c) specifica poi l'obbligo, al termine dei lavori di verificare, anche tramite idonee misurazioni, la mancanza di residui di amianto nel luogo della demolizione.
Le lettere d) ed e) specificano la necessità per la protezione non solo dei lavoratori, ma anche di terzi, cioè di persone presenti nelle immediate vicinanze dei luoghi della demolizione.
La lettera e) impone poi che, se si presume che si possa verificare il superamento del valore limite di esposizione per l'amianto, fissato (secondo l'articolo 254, comma 1 del Decreto) a 0,1 fibre per centimetro cubo di aria, misurato come media ponderata nel tempo di riferimento di otto ore, si debbano adottare le specifiche misure di protezione dei lavoratori (e dell'ambiente) previste dall'articolo 255 del Decreto che sono:

- fornitura ai lavoratori di adeguati dispositivi di protezione delle vie respiratorie e di altri Dispositivi di Protezione Individuali (tute, guanti);
- affissione di cartelli per segnalare che si prevede il superamento del valore limite di esposizione;
- misure necessarie per impedire la dispersione della polvere al di fuori dei locali o luoghi di lavoro (ad esempio tramite confinamento con teloni di plastica o simile);
- consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sulle misure da adottare prima di procedere alle attività.

Giova ricordare che il mancato adempimento degli obblighi di cui all'articolo 256, commi 1, 2, 3, 4 del Decreto costituisce un reato penale punito dall'articolo 262 comma 2, lettera a) del medesimo Decreto con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Il comma 5 dell'articolo 256 del Decreto prevede che:
"*Copia del piano di lavoro è inviata all'organo di vigilanza, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori. Se entro il periodo di cui al precedente capoverso l'organo di vigilanza non formula motivata richiesta di integrazione o modifica del piano di lavoro e non rilascia prescrizione operativa, il datore di lavoro può eseguire i lavori. L'obbligo del preavviso di trenta giorni prima dell'inizio dei lavori non si applica nei casi di urgenza. In tale ultima ipotesi, oltre alla data di inizio, deve essere fornita dal datore di lavoro indicazione dell'orario di inizio delle attività*".
Pertanto 30 giorni prima dell'inizio delle opere di demolizione di materiali contenenti amianto, il datore di lavoro della ditta esecutrice delle opere deve trasmettere all'organo di vigilanza (ASL) copia del piano di lavoro. L'ASL può chiedere integrazioni o modifiche. In caso contrario vale il tacito assenso.
Giova ricordare che il mancato adempimento degli obblighi di cui all'articolo 256, comma 5 del Decreto costituisce un reato penale punito dall'articolo 262 comma 2, lettera c) del medesimo Decreto con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 800 a 2.000 euro.

Il comma 6 dell'articolo 256 del Decreto stabilisce che:
"*L'invio della documentazione di cui al comma 5 sostituisce gli adempimenti di cui all'articolo 250*".
Dove gli adempimenti di cui all'articolo 250 sono l'obbligo di notifica alla ASL di tutti gli altri lavori con possibilità di esposizione di amianto per i lavoratori.

Infine il comma 7 dell'articolo 256 del Decreto stabilisce che:
"*Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso alla documentazione di cui al comma 4*".
Pertanto il piano di lavoro deve essere messo a disposizione dei lavoratori coinvolti nelle lavorazioni oppure dei loro RLS.
Giova ricordare che il mancato adempimento degli obblighi di cui all'articolo 256, comma 7 del Decreto costituisce un reato penale punito dall'articolo 262 comma 2, lettera c) del medesimo Decreto con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 800 a 2.000 euro.

Inoltre, visto che per opere di demolizione di manufatti contenente amianto rientrano nell'ambito di applicazione del Capo III del Titolo IX del Decreto (vedi sopra), ad essi si applicano tutti gli altri obblighi sanciti da tale Capo.

In particolare per il datore di lavoro della ditta che esegue la demolizione valgono i seguenti obblighi:

- esecuzione della valutazione del rischio di esposizione all'amianto e sua formalizzazione in specifico documento (articolo 249, comma 1, sanzionato in caso di mancato adempimento con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro);
- adozione di adeguate misure di prevenzione e protezione per ridurre la dispersione di fibre di amianto nei luoghi di lavoro e nell'ambiente (articoli 251 e 252, sanzionati in caso di mancato adempimento con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro);
- periodica misurazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro al fine per verificare che non venga superato il valore limite di esposizione per l'amianto definito dall'articolo 254 (articolo 253 sanzionato in caso di mancato adempimento da parte del datore di lavoro con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro);
- informazione ai lavoratori relativamente ai rischi per la salute derivanti dall'amianto, alle norme igieniche e alle misure di prevenzione e protezione da adottare, all'eventuale superamento dei valori limite di esposizione (articolo 257 sanzionato in caso di mancato adempimento da parte del datore di lavoro con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro);
- formazione ai lavoratori relativamente a lavorazioni che possono comportare esposizione ad amianto, procedure sicure di lavoro, uso dei DPI, procedure di emergenza, necessità della sorveglianza sanitaria (articolo 258 sanzionato in caso di mancato adempimento da parte del datore di lavoro con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro);
- sorveglianza sanitaria (anamnesi individuale, esame clinico generale e in particolare del torace, esami della funzione respiratoria) preventiva e triennale (articolo 259 sanzionato in caso di mancato adempimento da parte del datore di lavoro con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro).

In merito all'obbligo di rimozione dell'amianto prima delle opere di demolizione di manufatti, vale quanto disposto anche dal Decreto Ministeriale del 06/09/1994 "Normative e metodologie tecniche di applicazione dell'articolo 6, comma 3, e dell'articolo 12, comma 2, della legge 27 marzo 1992, n. 257, relativa alla cessazione dell'impiego dell'amianto", che tra le norme prescrittive, quindi con valenza di legge, contiene anche il Punto 3b, comma v):
"*Interventi di ristrutturazione o demolizione di strutture rivestite di amianto devono sempre essere preceduti dalla rimozione dell'amianto stesso*".

Il medesimo D.M.257/92 contiene anche al Punto 5 norme prescrittive, quindi con valenza di legge, dettagliate sulle misure di sicurezza da rispettare durante gli interventi di bonifica.
Tali misure di sicurezza sinteticamente possono essere così riassunte:

- confinamento dell'ambiente della bonifica da quello esterno;

- ispezioni periodiche per accertare la tenuta del confinamento;
- aspirazione e filtraggio dell'aria dall'interno dell'area confinata;
- collaudo del confinamento dell'ambiente;
- approntamento di sistema di decontaminazione del personale addetto alla bonifica, munito di locale di equipaggiamento, locale doccia, chiusa d'aria, locale incontaminato;
- informazione, formazione e addestramento del personale addetto alla bonifica;
- protezione del personale addetto alla bonifica mediante tuta con cappuccio e facciale filtrante a perdere (da sostituire a ogni turno lavorativo e smaltire al termine dei lavori);
- divieto di mangiare, bere e fumare sul luogo di lavoro;
- definizione di procedure sicure di accesso e di uscita dall'area da bonificare;
- definizione di procedure sicure di rimozione dei materiali contenenti amianto, in modo da eliminare o ridurre al minimo la dispersione di fibre (ad esempio rimozione a umido);
- imballaggio e sigillatura dei materiali contenenti amianto (compresi i teli utilizzati per il confinamento), in modo da eliminare la dispersione di fibre;
- etichettatura degli imballaggi dei materiali contenenti amianto;
- periodica pulizia mediante aspiratori a filtri assoluti delle superfici delle aree da bonificare;
- monitoraggio periodico delle fibre di amianto aerodisperse negli ambienti confinati con l'area da bonificare.

Il punto 6 del D.M.257/92 indica poi i criteri per la certificazione della restituibilità dell'ambiente una volta bonificato, specificando che:

"*Le operazioni di certificazione di restituibilità di ambienti bonificati dall'amianto, effettuate per assicurare che le aree interessate possono essere rioccupate con sicurezza, dovranno essere eseguite da funzionari della ASL competente*".
Inoltre il punto 6 del D.M.257/92 specifica che:
"*I principali criteri da seguire durante la certificazione sono:*
- *assenza di residui di materiali contenenti amianto entro l'area bonificata;*
- *assenza effettiva di fibre di amianto nell'atmosfera compresa nell'area bonificata.*

Per la verifica di questi criteri occorre seguire una procedura che comporta l'ispezione visuale preventiva e quindi il campionamento dell'aria che deve avvenire operando in modo opportuno per disturbare le superfici nell'area interessata (campionamento aggressivo). Il campionamento dell'aria può avvenire solo se l'area è priva di residui visibili di amianto"
e specifica i criteri finali di restituibilità dell'ambiente bonificato:
"*I locali dovranno essere riconsegnati a conclusione dei lavori di bonifica con certificazioni finali attestanti che:*

a) sono state eseguite, nei locali bonificati, valutazioni della concentrazione di fibre di amianto aerodisperse mediane l'uso della microscopia elettronica in scansione;
b) è presente, nei locali stessi, una concentrazione media di fibre aerodisperse non superiore alle 2 fibre a litro".

INIDONEITA' E IDONEITA': IL MANTENIMENTO DELLA MANSIONE E DEL POSTO DI LAVORO

Da: PuntoSicuro
http://www.puntosicuro.it

Un approfondimento relativo al tema della inidoneità o idoneità con prescrizioni: il problema del mantenimento nella mansione e della conservazione del posto di lavoro.

Prima di venire a considerare le possibilità di adibizione del lavoratore divenuto inidoneo alla mansione, dobbiamo richiamare le decisioni costituzionali poste a presidio di alcuni beni fondamentali:

- il diritto al lavoro: (articolo 4 Costituzione) "*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*"; (articolo 5 Costituzione) "La repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni";
- il diritto ad una esistenza libera e dignitosa per sé e per la famiglia (articolo 36 Costituzione) "*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*";
- il diritto alla salute, tutelata come bene fondamentale dell'individuo e interesse della comunità (articolo 32 Costituzione) "*La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti*".

Questo per dire che il contratto di lavoro, prima che una fonte di rapporti obbligatori, è, secondo le Sezioni Unite della Cassazione (Cassazione Sezioni unite, sentenza 7755/98), "un programma di comportamento tra le parti".
Il che definisce nella forma più ampia e più alta lo stesso principio della corrispettività delle prestazioni; senza per ciò incidere sul diritto datoriale a fare impresa e sul sinallagma contrattuale (lo scambio, la reciprocità delle prestazioni).

L'articolo 41 del Dlgs. 81/08, al comma 6, stabilisce che il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche per la sorveglianza sanitaria, "*esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:*

- *idoneità;*
- *idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;*
- *inidoneità temporanea;*
- *inidoneità permanente*".

Il successivo comma 7 decide che nei casi di inidoneità temporanea vadano specificati i limiti temporali di validità del giudizio.

In realtà sarebbe opportuno intervenire sulla norma, allargando l'obbligo di specifica anche all'idoneità parziale temporanea. Non tanto e non solo perché, secondo logica, ciò accade già nella pratica; quanto, piuttosto, perché la stessa idoneità con prescrizioni comporta il rischio della risoluzione del rapporto di lavoro (come, a differenza che nel passato, ci stanno oggi mostrando le pratiche malsane della crisi; stiamo dunque parlando di licenziamenti, a mio parere, illegittimi e dunque da impugnare).

L'articolo 42, comma 1 del D.Lgs.81/08 "Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica" stabilisce che:
"*Il datore di lavoro* [...] *in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza*".

Pare evidente una contraddizione tra la titolazione dell'articolo, che tratta dei provvedimenti nel (solo) caso di giudizio di inidoneità, col suo contenuto, il quale invece tratta dei provvedimenti da attuarsi "in relazione ai giudizi" diversi dall'idoneità piena.

La sostanza però che ci interessa, è che l'articolo 42 assicura perentorietà alle prescrizioni po-

ste dal medico competente; stabilendo nel contempo l'obbligo per il datore di lavoro di darne attuazione (Concordo con Del Nevo che "il significato" fondamentale dei giudizi di idoneità espressi dal medico competente è pertanto quello di "prescrizioni di pericolo" e che il mancato rispetto di tali prescrizioni comporta "prevedibile" pericolo per la salute del lavoratore: va reso evidente che il concetto di prevedibilità rappresenta criterio per l'individuazione della colpa. Concordo dunque che le "idoneità con limitazioni", non avendo nessuna copertura legale, non hanno alcun valore anche ai sensi dell'articolo 23 della Costituzione).
Se così non fosse, anche la prescrizione più lieve potrebbe venir messa in discussione (con riguardo all'organizzazione aziendale).
Col risultato, mi sembra, di pregiudicare l'intero istituto del giudizio di idoneità. Oltre che stridere immediatamente con l'articolo 3 della legge 604/66 "Norme sui licenziamenti individuali" (in quanto legge speciale sulla materia, che, con l'articolo 3, specifica i contenuti generali dell'articolo 1455 del Codice Civile): "*Il licenziamento per giustificato motivo* [...] *è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*".

Si tratta certo di non trascurare il contemperamento dei diversi interessi, costantemente richiamato dalla Corte di Cassazione ("*interessi protetti a livello costituzionale, i quali devono essere bilanciati in sede di interpretazione della legislazione ordinaria*", vedi Cassazione Sezioni Unite, sentenza citata)

Tuttavia una lettura di senso, oltre che letterale, dell'articolo 42, porta a ritenere che solo qualora le misure indicate dal medico competente, prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro adibisca, se possibile, il lavoratore ad altra mansione; compatibile con le sue condizioni e con la (necessaria) valutazione del medico competente.

Nel caso invece di un giudizio di idoneità con prescrizioni (temporaneo o permanente che sia), l'articolo 42 non obbliga al cosiddetto tentativo di "ripescaggio". Ma, tanto più, quindi, non consente la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.
Il datore di lavoro che intendesse comunque operare questa scelta, si porrebbe in violazione dell'articolo 2087 del Codice Civile (diversamente che per il giudizio di inidoneità; rispetto al quale le Sezioni Unite, nella richiamata sentenza del 1998, hanno deciso che "*alla questione relativa al licenziamento* [per inidoneità]*, rimane estraneo l'articolo 2087* [...] *che impone all'imprenditore obblighi di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore una volta che a questo siano state assegnate le mansioni*"), il quale decide che egli adotti "*nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore*". Si esporrebbe dunque (anche) all'obbligo risarcitorio in sede di processo civile.

Certamente siamo in presenza di un contrasto con l'articolo 1464 del Codice Civile (impossibilità sopravvenuta parziale): "*quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte... può anche recedere dal contratto qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale*".
Meno, mi pare, con l'articolo 41 della Costituzione. Il quale certo garantisce la libertà di iniziativa economica dell'imprenditore (e dunque di organizzazione dell'impresa), ma a condizione che questa non si ponga in contrasto con l'utilità sociale, o in modo da recar danno all'integrità fisica e alla personalità morale del lavoratore. Questa previsione esce rafforzata, se possibile, dal dettato dell'articolo 32 della Costituzione, laddove la tutela della salute quale bene indisponibile rappresenta, in nesso inscindibile, un diritto dell'individuo lavoratore e un interesse della collettività.

Rispetto a tali contrasti, se riconosciuti, deve decidere il legislatore (in genere dopo un consolidamento giurisprudenziale); anche se, a temperamento della "potenza" dell'articolo 1464, si pone l'articolo 1455 del Codice Civile "Importanza dell'inadempimento": "*Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo dell'interesse dell'altra*".
Il giudice di merito sarebbe chiamato, nel caso, a valutare anche questo aspetto.

Del tutto differente è la condizione che veda il lavoratore oggetto di giudizio di inidoneità da parte del medico competente.

In questo caso funge da spartiacque la richiamata sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite.
Il giudice di legittimità ha in quella circostanza stabilito che la sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica non costituisce di per sé stessa un giustificato motivo di licenziamento. Il datore di lavoro dovrà invece, secondo un criterio di correttezza e di buona fede (lo stabiliscono gli articoli 1175 "Comportamento secondo correttezza", 1366 "Interpretazione in buona fede" e 1375 "Esecuzione in buona fede" del Codice Civile, i quali, rispettivamente, recitano "*Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza*"; "*Il contratto deve essere interpretato secondo buona fede*"; "*Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede*"), attivarsi per verificare se sia possibile, senza dover stravolgere l'organizzazione aziendale, adibire il lavoratore ad altra mansione, anche inferiore.
Solo quando questo onesto tentativo non dovesse avere successo, il datore di lavoro potrà procedere alla rescissione del contratto. Perché, anzi, a quella decisione sarebbe tenuto proprio in rispetto dell'articolo 2087 del Codice Civile.

E' chiaro che in eventuale sede giudiziaria di impugnazione, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver correttamente svolto il cosiddetto tentativo di "ripescaggio".
Il lavoratore, a tal punto, avrà l'onere di dimostrare "specificamente" come in realtà siano presenti (se effettivamente presenti) le condizioni per la sua adibizione a una diversa mansione.
Naturalmente senza che questo debba implicare uno stravolgimento dell'organizzazione aziendale, ad esemepio attraverso la creazione di una mansione ad hoc, oppure lo spostamento di un altro lavoratore, oppure l'adozione di misure organizzative e tecniche per "garantire" comunque la permanenza nella mansione.

Qui bisogna però, a mio avviso, operare la distinzione tra una sopravvenuta inidoneità temporanea ed una permanente.

Nel primo caso il datore di lavoro dovrà procedere pur sempre alla ricerca di una mansione alternativa cui adibire il lavoratore.
Nel caso non risultasse alcuna mansione disponibile, il datore di lavoro potrà procedere alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (o secondo accordo tra le parti: ferie, permessi, sospensione retribuita); ma non al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo.
E' fatto salvo, infatti, il diritto del lavoratore giudicato (anche) inidoneo temporaneamente di porre ricorso, avverso il giudizio del medico competente, all'organo di vigilanza territorialmente competente (ai sensi dell'articolo 41, comma 9 del D.Lgs.81/08).
Nel caso la commissione medica ex articolo 41 del D.Lgs.81/08 modifichi il giudizio in uno di quelli di idoneità, il lavoratore dovrà immediatamente venire riammesso al lavoro e potrà agire giudizialmente in rivalsa per il recupero delle spettanze durante tutto il periodo di sospensione.

Ciò vale anche in caso di inidoneità permanente. Con la specifica che in nessun caso il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento per giustificato motivo, prima che siano trascorsi sia i 30 giorni stabiliti per la facoltà del ricorso, sia - una volta posto il ricorso - il tempo necessario perché l'organo di vigilanza esprima il proprio giudizio, a conferma o modifica di quello espresso dal medico competente. Da rilevare che il giudizio della commissione è sovraordinato rispetto a quello del medico competente. Potrà eventualmente venire sostituito da diverso giudizio in sede di successiva visita:
- periodica;
- su richiesta del lavoratore;
- nel caso di cambio della mansione;
- al rientro da malattia o infortunio di durata superiore ai 60 giorni continuativi.

E' dato di esperienza che la stragrande maggioranza degli infortuni e delle malattie professionali siano occorsi con violazione delle norme antinfortunistiche e di igiene del lavoro.
In questo caso il lavoratore può chiedere il risarcimento, per le menomazioni subite, attraverso:
- l'instaurazione di un processo civile;
- esercitando l'azione civile nel processo penale.

"Il processo penale è tendenzialmente più celere e vi è la possibilità di ottenere già direttamen-

te in sentenza una somma che il responsabile è obbligato a versare immediatamente (cosiddetta provvisionale)" (M. Del Nevo).

Da qui la nuova incidenza dell'articolo 61 del D.Lgs.81/08 (Esercizio dei diritti della persona offesa) nello stabilire che:
"*1. In caso di processo penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso;*
2. Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro [..o di malattie professionali!] hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa... con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale".

Nella pratica, ma sto semplificando, l'azione risarcitoria verrà svolta dall'INAIL. Sia per la copertura dell'inabilità temporanea assoluta che per il ristoro del danno cosiddetto biologico (ad eccezione della zona in franchigia, collocata dall'1 al 5% di punteggio d'invalidità).
Il datore di lavoro, nel caso di riconoscimento della responsabilità, dovrà perciò subire l'azione di rivalsa ("in regresso") dell'INAIL.
Il lavoratore potrà inoltre, in aggiunta, promuovere/intentare l'azione risarcitoria, spesso risolta conciliativamente, rispetto alla cosiddetta "quota differenziale" del danno biologico (in tal caso, anche con riguardo alla quota di inabilità collocata in franchigia).

Quello che però preme porre in evidenza, è il dolente, irrisolto problema dei lavoratori i quali abbiano, - in conseguenza di violazione delle norme poste a tutela di salute e sicurezza sul lavoro, patito una menomazione non totalmente (o gravissimamente) invalidante e tuttavia sufficiente a giustificare la non idoneità alla mansione (altro "punctum dolens", sul quale, per fortuna, sta intervenendo la giurisprudenza della Cassazione, è rappresentato dall'ipotesi in cui la condizione menomativa, accaduta con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, porti al superamento del periodo di comporto; il "comporto", per semplificare, è il periodo massimo stabilito dalla contrattazione collettiva per la conservazione del posto di lavoro).
In questo caso, dice la Costituzione, è la Repubblica (e dunque il legislatore) che deve farsi carico della tutela del bene costituzionalmente protetto (nel caso qui in esame, il lavoro per il lavoratore). Coadiuvata dai giudici di merito e di legittimità. E, si spera, prima o poi, anche dal giudice delle leggi.

Pietro Ferrari
Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente Camera del Lavoro di Brescia

LAVORI IN QUOTA: SCEGLIERE LA PIATTAFORMA DI LAVORO ELEVABILE PIU' SICURA

Da: PuntoSicuro
http://www.puntosicuro.it

23 luglio 2013

I criteri e i suggerimenti per scegliere le piattaforme di lavoro mobile elevabile (PLE) più adeguate e sicure per i lavori in quota. Le tipologie delle PLE e del terreno, l'altezza e le modalità del lavoro da eseguire, la portata e gli spazi di movimentazione.

Il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro indica all'articolo 111 che il datore di lavoro, nei casi in cui i lavori temporanei in quota non possono essere eseguiti in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate deve scegliere le attrezzature di lavoro più idonee a garantire e mantenere condizioni di lavoro sicure. E spesso le attrezzature più sicure per i lavori in quota, se scelte in modo adeguato, sono le piattaforme di lavoro mobile elevabile (PLE). Tuttavia le piattaforme disponibili sul mercato e a noleggio sono di molteplici modelli ed ogni modello ha caratteristiche tecniche e prestazioni diverse. Determinate, ad esempio, dalla configurazione della struttura di sollevamento, dalle dimensioni e dalle modalità di movimentazione del carro.

Per trovare informazioni sulla scelta delle piattaforme di lavoro mobile elevabile più adeguate e più sicure per i lavoratori, torniamo a presentare il documento, realizzato da Inail Direzione regionale per le Marche, con la collaborazione di IPAF (International Powered Access Federation), dal titolo "PLE nei cantieri. L'uso delle piattaforme di lavoro mobili in elevato nei cantieri temporanei o mobili".

Il capitolo dedicato alla scelta delle PLE presenta le varie tipologie di macchine presenti sul mercato.
In particolare, secondo quanto indicato dalla norma UNI EN 280, le piattaforme di lavoro mobili in elevato sono classificate in due gruppi principali:
- gruppo A: le piattaforme di lavoro mobili elevabili nelle quali la proiezione verticale del baricentro del carico è sempre all'interno delle linee di ribaltamento;
- gruppo B: le piattaforme di lavoro mobili elevabili nelle quali la proiezione verticale del baricentro del carico può essere all'esterno delle linee di ribaltamento.

Inoltre in relazione allo spostamento, le piattaforme di lavoro mobili elevabili sono suddivise in tre tipi (in alcuni casi combinabili):
- tipo 1: lo spostamento è consentito solo quando la piattaforma di lavoro mobile elevabile è in posizione di trasporto;
- tipo 2: lo spostamento con la piattaforma di lavoro sollevata è controllato da un punto di comando sul telaio;
- tipo 3: lo spostamento con la piattaforma di lavoro sollevata è controllato da un punto di comando sulla piattaforma di lavoro.

Nel documento dell'Inail sono presenti esempi di classificazione e immagini di PLE.

Riguardo alla scelta della macchina più idonea e sicura non ci si può basare sul solo criterio dell'altezza richiesta in quanto le modalità per accedere all'altezza di lavoro sono molte e non sempre il punto da raggiungere è libero da ostacoli. Si devono tenere in considerazione le posizioni in quota da raggiungere, le modalità del lavoro da eseguire, i requisiti del cantiere, le caratteristiche del suolo e dell'area di lavoro per poter individuare la tipologia di macchina, le dimensioni, le caratteristiche, le tipologie di alimentazione e gli accessori.

In relazione all'altezza di lavoro il documento ricorda che le PLE disponibili sul mercato sono:
- fino 10 metri;
- da 10 a 20 metri;
- da 20 a 40 metri;
- oltre i 40 metri.

Deve essere scelta l'attrezzatura che consente di raggiungere l'altezza di lavoro con un buon

margine di sicurezza. La scelta di una piattaforma di lavoro con altezza di lavoro massima di molto superiore all'altezza da raggiungere può presentare problemi di ingombro e difficoltà di movimentazione.

Un altro criterio di scelta è la distanza orizzontale dal punto da raggiungere o presenza di ostacoli.
Chiaramente se il luogo di lavoro in quota non è raggiungibile verticalmente sono da escludere le piattaforme di lavoro a sviluppo verticale ma è necessario utilizzare macchine a braccio telescopico o a braccio articolato o munite di una combinazione di entrambi. In questo caso l'elemento da considerare è l'area di lavoro che indica tutta l'area raggiungibile dalla piattaforma di lavoro. L'insieme di bracci telescopici e articolati permette di raggiungere zone di lavoro in quota difficilmente raggiungibili con altri mezzi di accesso. La tipologia di macchina con braccio telescopico raggiunge molto velocemente la quota richiesta ma non permette lo scavalcamento di ostacoli.

Altro aspetto da valutare con la massima attenzione è la portata e numero di persone e caratteristiche di attrezzature e materiali.
Si deve considerare il numero di lavoratori necessari per l'esecuzione del lavoro, il peso delle attrezzature di lavoro ed il peso dei materiali da utilizzare, così come la loro dimensione. La portata deve essere scelta con un buon margine di sicurezza considerando anche eventuali carichi concentrati. La dimensione della piattaforma deve essere sufficiente per poter eseguire le lavorazioni richieste agevolmente tenendo conto anche delle attrezzature e dei materiali da trasportare all'interno della piattaforme.
Si ricorda che alcune piattaforme di lavoro hanno la possibilità di essere allargate con sistemi ad azionamento motorizzato o manuale e possono raggiungere dimensioni tali da poter lavorare agevolmente anche con più di 2 persone (se previsto dal costruttore). Le piattaforme di lavoro verticali a pantografo hanno, in genere piattaforme di lavoro più ampie delle piattaforme a braccio semoventi o autocarrate e possono avere portate anche di 500 kg o superiori. Inoltre, questi tipi di piattaforme hanno la possibilità di estendere la piattaforma su uno o su entrambi i lati. La portata della piattaforma sull'estensione, in genere, è ridotta rispetto alla portata dell'intera piattaforma di lavoro.
Inoltre se i materiali da utilizzare per l'esecuzione del lavoro sono ingombranti (pannellature, tubazioni ecc.) bisogna verificare che la piattaforma disponga di accessori idonei per trasportarli in quota. Nel caso di utilizzo di attrezzature ad alimentazione elettrica, pneumatica, o oleodinamica è importante verificare la disponibilità di impianti disponibili in piattaforma per collegare tali tipologie di attrezzi.

Anche la tipologia del terreno e le possibilità di movimentazione devono essere considerate.
Ad esempio sono disponibili modelli che dispongono di 4 ruote motrici ed assali oscillanti che permettono di muoversi agevolmente anche su terreni irregolari; alcuni di questi hanno anche tutte e 4 le ruote sterzanti. Altro elemento importante da considerare è la portata del terreno e della pavimentazione al fine di determinare qual è il carico massimo sostenibile. Le piattaforme munite di stabilizzatori idraulici hanno carichi concentrati sui piedi di stabilizzazione ed è necessario verificare la portata del terreno ed eventualmente, considerare di ripartire il carico con piastre di stabilizzazione.
Va inoltre valutata la tipologia del pneumatico. Nel caso di macchine semoventi si deve tener conto della tipologia del terreno dove andrà a lavorare la piattaforme. Vi sono macchine con pneumatici con battistrada "tutto terreno" per muoversi agevolmente nei cantieri edili e pneumatici industriali o gomme piene per pavimentazioni industriali. Alcune piattaforme possono essere cingolate.

Concludiamo questa breve presentazione con tre altri criteri di scelta della piattaforma di lavoro mobile elevabile più idonea e sicura:

- tipologia di alimentazione richiesta e emissioni acustiche: generalmente le PLE utilizzate nei cantieri sono ad alimentazione diesel, ma sono disponibili anche piattaforme ad alimentazione elettrica per poter operare anche in ambienti interni o ad alimentazione diesel/elettrica che offrono buone prestazioni sia in ambienti esterni che ambienti interni; un elemento importante da considerare sono le emissioni acustiche della macchina durante l'utilizzo;
- dimensioni spazi di movimentazione e area di lavoro: il carro della piattaforma di lavoro

deve avere spazio sufficiente ed adeguato per lo spostamento e per il posizionamento; in base alla larghezza delle vie da percorrere durante gli spostamenti, agli ingombri a terra e dello spazio disponibile sul luogo di posizionamento della piattaforma di lavoro è necessario individuare quale piattaforma di lavoro ha il carro delle dimensioni adatte e l'area necessaria per la stabilizzazione nel caso di utilizzo di piattaforme di lavoro munite di stabilizzazioni; in alcuni casi l'area di stabilizzazione occupata dipende dalla configurazione necessaria per raggiungere l'altezza o lo sbraccio richiesto;

- caratteristiche ambientali o del lavoro da eseguire: alcuni ambienti o il lavoro da eseguire possono presentare, oltre ai rischi di salute e sicurezza per i lavoratori per i quali vanno individuate le misure necessarie anche situazioni che possono influenzare negativamente il funzionamento e la sicurezza della macchina; tra queste la presenza di sabbia per lavori di sabbiatura, l'ambiente salino, solventi e vernici; in questi casi la macchina dovrà essere fornita con i kit di protezione specifici; altri elementi da considerare sono la temperatura ambientale e la possibilità della macchina di lavorare in ambiente esterno o solo in ambiente interno.

Il documento "PLE nei cantieri. L'uso delle piattaforme di lavoro mobili in elevato nei cantieri temporanei o mobili", pubblicazione della collana "Cantiere laboratorio" realizzato da Inail Direzione regionale per le Marche, con la collaborazione di IPAF, edizione febbraio 2012 è scaricabile all'indirizzo:
http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_portstg_098597.pdf

LE INDICAZIONI PER LA MANIPOLAZIONE DI AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI NEI LABORATORI

Da: PuntoSicuro
http://www.puntosicuro.it

29 luglio 2013

Consigli per la manipolazione di agenti cancerogeni e mutageni, le azioni da intraprendere in caso di versamento accidentale, le decontaminazioni, la manutenzione della vetreria e informazioni sulla gestione di sostanze chimiche incompatibili.

Attraverso le "Linee Guida per la Valutazione del Rischio da esposizione ad agenti chimici pericolosi e ad agenti cancerogeni e mutageni", documento elaborato dal Centro Interagenziale "Igiene e Sicurezza del Lavoro" di ISPRA, ci soffermiamo su quanto riportato nelle linee guida in merito ai consigli per la manipolazione di agenti cancerogeni/mutageni (ACM) nei laboratori.

Con riferimento al Titolo IX Capo II (Protezione da agenti cancerogeni e mutageni) del D.Lgs.81/08 e s.m.i. è necessario che il personale che lavora con ACM abbia acquisito, attraverso corsi di formazione e esperienza, le conoscenze e l'abilità per mettere in pratica le opportune misure di sicurezza.
Inoltre si sottolinea che le procedure d'uso di ACM devono essere adeguate alle proprietà fisico-chimiche dei composti.
Possono prefigurarsi tre possibilità:

- composti volatili: il prelievo di aliquote di un cancerogeno volatile da contenitore principale deve essere sempre fatto sotto cappa; è molto importante assicurarsi che il piano di lavoro sotto cappa sia occupato solo dalle attrezzature strettamente indispensabili al prelievo (troppi strumenti potrebbero generare delle turbolenze che possono essere causa di un ritorno di vapori del cancerogeno ed esporre quindi l'operatore agli effetti nocivi di questi); l'operatore deve indossare occhiali protettivi e guanti adatti al tipo di composto utilizzato;
- composti non volatili;
- polveri elettrostatiche.

Altre indicazioni riportate dalle linee guida riguardo alla manipolazione degli ACM:

- tutte le lavorazioni che comportano l'impiego di sostanze o preparati recanti la dicitura "R45 Può provocare il cancro", "R49 Può provocare il cancro per inalazione", "R40 Può provocare effetti irreversibili", "R46 Può provocare alterazioni genetiche ereditarie", oppure "H340 Può provocare alterazioni genetiche", "H341 Sospettato di provocare alterazioni genetiche", "H350 può provocare il cancro", "H351 sospettato di provocare il cancro", devono essere svolte utilizzando la più piccola quantità di sostanza necessaria a condurre l'analisi;
- le attività devono tassativamente essere effettuate in modo da non coinvolgere persone estranee alle attività analitiche in questione, attraverso l'utilizzo di sistemi chiusi, ovvero sotto cappa da laboratorio o sistemi equivalenti, usando i necessari DPI;
- il numero dei lavoratori esposti dovrà essere limitato a quello strettamente necessario;
- l'operatore dovrà provvedere, dopo l'uso, alla sistematica pulizia di attrezzature, ambienti, ecc;
- i guanti devono essere accuratamente selezionati per offrire la giusta barriera di protezione; per maggiore sicurezza, in alcuni casi, può essere indossato un doppio paio di guanti;
- è vietato far uso di ACM nei laboratori in cui non siano installate cappe idonee, o sistemi equivalenti;
- nel caso di sostanze cancerogene e mutagene ed in generale nel caso di sostanze molto tossiche, la velocità frontale dell'aria aspirata nella cappa deve essere sicuramente superiore a 0,5 m/s e comunque preferibilmente pari a 0,7 m/s, tali valori sono da intendersi riferiti a 40 cm di apertura del frontale;
- dopo l'utilizzo di ACM l'operatore deve prestare particolare attenzione alla igiene personale;
- per gli scarti, nell'applicare la procedura gestionale dei rifiuti dei laboratori, occorre assicurare che la raccolta, in attesa dell'avvio allo smaltimento, avvenga in condizioni di sicurezza, utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, completo e ben visibile.

Malgrado le misure di prevenzione, malgrado le procedure messe in atto, può avvenire un versamento accidentale di agenti cancerogeni e mutageni.
Queste le prime azioni da mettere in atto:
- fare allontanare il personale;
- isolare l'area.

Solo successivamente si procede alla decontaminazione dell'area.

In generale possono essere considerati due casi: il rovesciamento di un composto volatile e il rovesciamento di un composto sotto forma di polvere.
Nel caso di rovesciamento di composti volatili il rischio principale per il lavoratore è respirare l'atmosfera inquinata ed essere contaminato per penetrazione cutanea della sostanza. In questi casi il lavoratore deve immediatamente lasciare l'area inquinata, togliendosi, se necessario, tutti gli abiti contaminati.
Altre indicazioni:
- l'accesso nell'area contaminata e nella zona dove sono stati abbandonati gli abiti contaminati sarà consentito ai soli addetti alla gestione della situazione di emergenza sino ad avvenuta decontaminazione;
- il lavoratore coinvolto informerà le persone coinvolte nella gestione della situazione di emergenza, dando tutte le informazioni necessarie (nome e quantità del composto versato zona interessata ecc);
- le persone incaricate della decontaminazione prima di intervenire dovranno acquisire tutta l'attrezzatura necessaria che include: contenitori capienti abbastanza e con apertura ampia, in grado di contenere tutti i pezzi di vetreria rotta; i guanti, gli indumenti di tessuto utilizzati per pulire l'area, ecc; stracci in tessuto; guanti; soluzioni decontaminanti;
- gli addetti alla gestione della situazione di emergenza dovranno proteggersi prima di iniziare la decontaminazione utilizzando: tuta intera monouso (tipo tyvek); occhiali protettivi o visiera; guanti (durante la decontaminazione indossarne sempre due paia); protezioni per le vie respiratorie (queste dipendono dal tipo di sostanza, e dalla quantità versata); copri scarpe.

Per la decontaminazione dell'area:
- raccogliere tutti i pezzi di vetro e metterli in apposito contenitore ad ampia apertura; se l'area è troppo estesa perché sia possibile l'accesso ad ogni sua parte allungando il braccio, si può posizionare sul pavimento un tappeto plastico adesivo al fine di facilitare l'accesso; questo può essere fatto pulendo con stracci in tessuto l'area davanti al rullo di tappeto adesivo; la superficie di questo tappeto è da considerarsi area pulita su cui camminare;
- raccogliere il liquido versato con uno straccio di tessuto, iniziando ogni raccolta al margine della contaminazione e finendo nella parte maggiormente contaminata; ad ogni azione cambiare straccio e guanti esterni; per grandi volumi di liquido versato usare un agente assorbente;
- continuare la pulizia dell'area con stracci di tessuto che devono essere bagnati con una soluzione decontaminante.

Se inoltre è stato osservato un versamento sugli arredi, questi dovranno essere decontaminati utilizzando la stessa procedura seguita per il pavimento, usando stracci inumiditi di soluzione decontaminante. Solo a questo punto l'area può essere aperta ai lavoratori.

Nel caso infine di rovesciamento, versamento di composti in polvere i rischi principali per i lavoratori sono la contaminazione dei vestiti da parte di piccole particelle e la disseminazione della polvere nell'atmosfera attraverso il sistema di ventilazione. I lavoratori dovranno lasciare l'area inquinata immediatamente, togliersi i vestiti contaminati nell'area adiacente e procedere secondo quanto previsto per il versamento dei composti volatili al paragrafo precedente.

Il documento riporta anche alcuni "consigli fondamentali" per la manutenzione e uso di apparecchiature e vetreria nei laboratori. Infatti una buona manutenzione è essenziale per operare con efficienza e sicurezza.
Deve essere usata una procedura per il lavaggio, la conservazione e la verifica della vetreria al fine di evitare l'uso di materiale danneggiato. Tra l'altro molti dei più comuni incidenti che avvengono in laboratorio sono costituiti da tagli provocati mentre si forzano gli incastri fra i raccordi della vetreria o quando si manipola inavvertitamente vetreria danneggiata o rotta. Estre-

ma cura deve essere posta per tutta la vetreria utilizzata per le attività sotto vuoto. Al fine di evitare implosioni, la vetreria che presenta il più piccolo danneggiamento deve essere scartata.

Le linee guida per favorire la prevenzione di infortuni riportano anche suggerimenti per la gestione di sostanze chimiche incompatibili, cioè quelle sostanze che possono reagire: violentemente; producendo una notevole quantità di calore; determinando la formazione di prodotti infiammabili; determinando la formazione di prodotti tossici. E il contatto accidentale tra sostanze incompatibili potrebbe arrivare a produrre gravi problemi quali esplosioni o formazione di sostanze infiammabili oppure altamente tossiche.

Ricordiamo, infine, che nel documento sono presenti specifiche tabelle relative alle sostanze chimiche che non devono venire a contatto inavvertitamente, alle sostanze chimiche incompatibili con rischio di reazioni violente, alle sostanze chimiche incompatibili con rischio di formazione di sostanze tossiche e infine alle sostanze chimiche e combinazioni di reagenti potenzialmente esplosive.

Il documento "Linee Guida per la Valutazione del Rischio da esposizione ad agenti chimici pericolosi e ad agenti cancerogeni e mutageni", versione 2011, documento elaborato dal Centro Interagenziale "Igiene e Sicurezza del Lavoro" di ISPRA, con la collaborazione dell'Università Politecnica delle Marche, la Environment Agency (England), la Scottish Environmental Protection Agency (SEPA), le Arpa Basilicata, Emilia Romagna, Liguria, Piemonte, Campania, Marche e Sicilia è scaricabile all'indirizzo:
http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/120627_Arpa_linee_guida_valutazione_rischio_esposizione.pdf