

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS !

NEWSLETTER N.166 DEL 30/05/14



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

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

INDICE

IL RUOLO DEL RLS NELLA RIUNIONE PERIODICA EX ARTICOLO 35 DEL D.LGS.81/08 - SECONDA PARTE	1
SI CONTINUA A MORIRE SUL LAVORO, NELL'INDIFFERENZA GENERALE	6
CONDANNE PER I RESPONSABILI DI 30 ANNI DI MORTI DA AMIANTO ALL'ILVA DI TARANTO	7
CRITERI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO INCENDIO	8
COME AVVIENE IL RICONOSCIMENTO DI UNA MALATTIA PROFESSIONALE	10
CHECK LIST DEI FATTORI AMBIENTALI NELL'INTERAZIONE UOMO-MACCHINA	12
PROCEDURE OPERATIVE PER RACCOLTA DEI RIFIUTI	15

**IL RUOLO DEL RLS NELLA RIUNIONE PERIODICA EX ARTICOLO 35 DEL D.LGS.81/08 -
SECONDA PARTE
LE CONSULENZE DI SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS! – N.47**

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA SUL LAVORO: 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 dei 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.

In questo caso, vista la lunghezza e la complessità dell'argomento, ho diviso il documento in due parti.

La prima (pubblicata nella precedente newsletter) era relativa a:

- Convocazione della riunione;
- Contenuti minimi dell'ordine del giorno 1

La seconda (questa) è relativa a:

- Contenuti minimi dell'ordine del giorno 2
- Riunioni straordinarie
- Verbale della riunione

Marco Spezia

QUESITO

Ciao Marco,
sono un RLS di una azienda chimica-farmaceutica.

Volevo avere informazioni per una corretta preparazione e gestione da parte del RLS della riunione periodica, circa i contenuti e le conclusioni raggiunte nella stessa riunione per predisporre un eventuale piano di azione.

RISPOSTA

La riunione periodica, come definita dall'articolo 35 del D.Lgs.81/08 (nel seguito Decreto), è il momento principale di confronto tra qualunque azienda, per tramite del datore di lavoro o del dirigente delegato a tal fine, e i lavoratori, per tramite del loro Rappresentante per la Sicurezza.

Le modalità di effettuazione della riunione sono definiti appunto dall'articolo 35 del Decreto, mentre altri articoli, fissano gli obblighi per datore di lavoro o dirigente delegato e per il medico competente, relativi alla riunione stessa.

Analizzerò pertanto l'articolo 35, esaminandone ogni singolo comma, e tutti gli altri articoli del Decreto relativi alla riunione periodica.

CONTENUTI MINIMI DELL'ORDINE DEL GIORNO 2

Nel corso della riunione devono poi essere analizzati (lettera c) del comma 2) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale.

Ovviamente i DPI devono essere individuati dal datore di lavoro secondo i criteri definiti dall'articolo 77, comma 1:

"1. Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

- a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;*
- b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;*
- c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);*
- d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.*

I DPI devono avere poi le caratteristiche definite dall'articolo 76, comma 1 del Decreto:

"DPI devono essere conformi alle norme di cui al Decreto Legislativo 4 dicembre 1992, n.475, e sue successive modificazioni".

e comma 2:

"I DPI di cui al comma 1 devono inoltre:

- a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;*
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;*
- c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;*
- d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità".*

Pertanto nel corso della riunione il datore di lavoro dovrà presentare il criterio che ha condotto alla individuazione e alla scelta dei DPI, sia sulla base delle indicazioni fornite dal Decreto, sia sulla base dei rischi da proteggere (che non possono essere risolti altrimenti), sia sulla base delle caratteristiche ergonomiche dei DPI stessi.

E' importante che il RLS verifichi che effettivamente i rischi da cui i DPI proteggono i lavoratori non possano essere eliminati o ridotti in altro modo, ricordando che l'articolo 15 del Decreto ai commi e) e i) stabilisce la priorità delle misure di prevenzione (eliminazione del rischio alla fonte) e poi di protezione collettiva e che pertanto l'utilizzo dei DPI è l'ultima misura in ordine di priorità da scegliere, solo se non è possibile adottare quelle prioritarie.

Il RLS dovrà poi valutare se i DPI scelti hanno caratteristiche (definite dalle norme tecniche di riferimento) adeguate ai rischi da cui devono proteggere e che siano ergonomici per i lavoratori.

A tale proposito il RLS potrà fare riferimento alle caratteristiche dei DPI indicate o sul catalogo dei fornitori o sulla nota illustrativa che, ai sensi del D.Lgs.475/92, deve accompagnare ogni confezione di DPI.

Infine nel corso della riunione devono essere presentati dall'azienda (lettera d) del comma 2) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Rispetto a tale argomento il RLS dovrà verificare che i corsi di formazione siano stati previsti per tutte le mansioni aziendali e in funzione dei rischi specifici per ogni mansione.

Il RLS dovrà poi verificare che la informazione sia fornita ai lavoratori secondo i contenuti stabiliti dall'articolo 36, commi 1 e 2 del Decreto:

"Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;*
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;*
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;*
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.*

Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) *sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;*
- b) *sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;*
- c) *sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate".*

Il RLS dovrà anche verificare che la formazione e l'addestramento siano erogati ai lavoratori secondo quanto previsto dall'articolo 37, commi 1 e 3 del Decreto:

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.*

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I".

L'informazione e la formazione dovranno essere erogate in modo da risultare comprensibili a tutti i lavoratori con particolare riferimento ai lavoratori di lingua madre non italiana.

Il corso di formazione generale per i lavoratori dovrà essere organizzato con la durata, i contenuti minimi e le modalità stabilite dall'Accordo Stato Regioni n.221/CSR del 21 dicembre 2011 (almeno 4 ore di corso avente come argomento i concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro).

Analogamente il corso di formazione specifico per i lavoratori dovrà essere organizzato con la durata, i contenuti minimi e le modalità stabilite dall'Accordo Stato Regioni n.221/CSR del 21 dicembre 2011 (4, 8 o 16 ore di corso a seconda del livello di rischio dell'azienda, avente come argomento i rischi specifici cui sono sottoposti i lavoratori e le misure di prevenzione e protezione di adottare).

In caso di formazione per l'utilizzo di attrezzature particolari (carrelli elevatori, gru, macchine movimento terra, ecc.) il corso di formazione dovrà essere organizzato con la durata, i contenuti minimi e le modalità stabilite dall'Accordo Stato Regioni n.53/CSR del 22 febbraio 2012.

Infine il RLS dovrà verificare che sia stata erogata dall'azienda la necessaria formazione alle seguenti figure aziendali, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente:

- addetti al servizio antincendio e di gestione delle emergenze;
- addetti al servizio di primo soccorso;
- Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- preposti e dirigenti.

ULTERIORI CONTENUTI DA METTERE ALL'ORDINE DEL GIORNO

Il comma 3 dell'articolo 35 del Decreto stabilisce che:

"Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) *codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;*
- b) *obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro".*

Sinceramente ritengo tali argomenti secondari e poco concludenti rispetto ai reali obiettivi di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I codici di comportamento, le buone prassi e i sistemi di gestione della salute e della sicurezza possono (forse) essere utili in aziende che abbiano già ottemperato a tutti gli obblighi cogenti stabiliti dal Decreto.

In caso contrario essi diventano un'inutile perdita di tempo e di risorse.

Il RLS dovrà verificare che tali argomenti siano trattati solo se le condizioni generali dell'azienda rispetto agli obblighi di legge siano già ottimali e in ogni caso che codici di comportamento, buone prassi e sistemi di gestione diano effettivamente un valore aggiunto a vantaggio della tutela dei lavoratori, anche in funzione del loro costo.

RIUNIONI STRAORDINARIE

Il comma 4 dell'articolo 35 stabilisce che:

"La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione".

L'obbligo della convocazione di riunione straordinaria per i motivi sopra esposti è sanzionabile penalmente. Ciò significa che, in caso di mancata convocazione di una riunione straordinaria nei casi previsti, il datore di lavoro o il dirigente se delegato a tal fine, possono essere sanzionati dalla Autorità di vigilanza (ASL servizio di prevenzione della sicurezza sul lavoro), ai sensi dell'articolo 55, comma 5, lettera e) del Decreto:

"Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione dell'articolo 35, comma 4".

Il primo periodo del comma 4 è particolarmente importante perché impone all'azienda una riunione straordinaria (oltre cioè a quella annuale) nel caso vi siano *"significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie"*.

Esempi di tali variazioni possono essere variazione degli orari di lavoro e delle turnazioni, variazione dell'organizzazione aziendale, modifica del mansionario dei lavoratori, introduzioni di nuove attrezzature, utilizzo di nuovi agenti chimici, ecc.

In genere, nonostante cambiamenti anche radicali nell'organizzazione aziendale, le aziende non tengono mai riunioni straordinarie, limitandosi (se va bene) a rispettare la scadenza annuale.

A tale proposito il RLS deve avere un ruolo propositivo, richiedendo formalmente all'azienda la convocazione della riunione straordinaria quando constatati che sono avvenute le significative variazioni di cui sopra.

Il secondo periodo del comma 4 stabilisce inoltre la possibilità di tenere la riunione annuale anche per aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, su richiesta del RLS.

Sta quindi al RLS (e se il RLS aziendale non c'è, al RLS territoriale), per le piccole aziende, richiedere la convocazione della riunione, se l'azienda, approfittando di quanto stabilito dal comma 1, non la convoca.

VERBALE DELLA RIUNIONE

Il comma 5 dell'articolo 35 stabilisce che.

"Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione".

L'obbligo della redazione del verbale di riunione è sanzionabile penalmente. Ciò significa che, in caso di mancata redazione del verbale, il datore di lavoro o il dirigente se delegato a tal fine, possono essere sanzionati dalla Autorità di vigilanza (ASL servizio di prevenzione della sicurezza sul lavoro), ai sensi dell'articolo 55, comma 5, lettera h) del Decreto:

"Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 35, comma 5".

Al termine della riunione il datore di lavoro o il suo rappresentante (dirigente) deve formalizzare le conclusioni raggiunte all'interno di specifico verbale che deve essere datato e firmato in ogni pagina da tutti i partecipanti.

Nel caso in cui vengano stabiliti, sulla base della discussione tra azienda e RLS delle azioni da intraprendere, in tale verbale devono essere contenuti anche le tempistiche di attuazione delle azioni e le responsabilità della loro attuazione

Il verbale deve avere quindi i seguenti contenuti minimi:

- gli argomenti trattati;
- i nominativi e le funzioni dei partecipanti;
- le motivazioni degli eventuali dissensi sugli argomenti trattati;
- le decisioni assunte sui vari argomenti con indicazioni chiare rispetto a cosa si dovrà fare;
- le azioni da intraprendere e le modalità di esecuzione delle stesse;
- l'identificazione dei ruoli e delle responsabilità al fine di garantire la realizzazione degli azioni decise;
- le date di scadenza in cui poter verificare la reale implementazione ed efficacia delle azioni decise;
- i criteri di controllo del completamento delle azioni decise.

Ovviamente il RLS prima di firmare dovrà verificare attentamente che cosa è stato riportato nel verbale.

Nel caso in cui non concordi con quanto scritto, dovrà farlo scrivere chiaramente sul verbale.

Occorre ricordare a tale proposito che, ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera o):

"[...] il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro".

Il verbale della riunione con le osservazioni e critiche fatte dal RLS all'azienda è il modo migliore per dimostrare alle Autorità competenti (ASL servizio di prevenzione della sicurezza sul lavoro e Vigili del Fuoco) che il RLS stesso ha già formalizzato all'azienda specifiche richieste in merito alle misure di prevenzione e protezione.

SI CONTINUA A MORIRE SUL LAVORO, NELL'INDIFFERENZA GENERALE

Da: Articolo 21

<http://www.articolo21.org>

Dario Testani, operaio di 31 anni (era il geometra della ditta) è morto il 27 maggio da eroe, per cercare di salvare due suoi colleghi operai, rimasti intrappolati in una buca di 2 metri e 50 centimetri, seppelliti vivi da un cumulo di sabbia. Si è gettato dentro la buca, scavando a mani nude per cercare di salvare i suoi colleghi, ma una seconda frana è stata fatale, ed è rimasto sepolto vivo. Questa ennesima strage sul lavoro è accaduta a Roma, in un cantiere alla stazione Aurelia.

Manca la sicurezza nei luoghi di lavoro e peccato che chi dovrebbe occuparsene o fa finta di non sentire o è proprio sordo.

La priorità era il Decreto Poletti che precarizza ulteriormente il lavoro vero?

E per cui rischiamo un'ennesima procedura d'infrazione da parte della Commissione Europea, per violazione della direttiva europea 1999/70/CEE sui contratti di lavoro a tempo determinato?!

Ma per la sicurezza sul lavoro, questo governo ha intenzione di fare qualcosa oppure no?

La sicurezza dovrebbe essere la priorità di ogni partito politico!

Ogni giorno 3/4 lavoratori non fanno più ritorno a casa perché sono morti AMMAZZATI SUL LAVORO, per la mancanza delle minime norme di sicurezza sul lavoro.

E purtroppo nell'indifferenza generale, quasi che, morire sul lavoro, fosse un pegno che dobbiamo pagare al profitto.

Che tristezza, che amarezza, che vergogna: un Paese che si definisce civile, non può permettersi di avere ogni anno 1.300 omicidi sul lavoro.

Siamo vicini al dolore di questa povera famiglia che ha perso il proprio figlio sul lavoro.

Pochi controlli (personale tecnici prevenzione Asl scarso), rendite da fame agli invalidi e ai familiari dei morti sul lavoro, mancanza di giustizia per i familiari delle vittime del lavoro, sanzioni troppo basse ai datori di lavoro che violano le normative per la sicurezza, sono queste le cose che dovrebbe impegnarsi a risolvere un Governo che ha a cuore la salute e sicurezza dei lavoratori.

Dobbiamo fermare questa strage dell'indifferenza, questo triste bollettino di guerra, questa mattanza quotidiana.

29 maggio 2014

Marco Bazzoni

CONDANNE PER I RESPONSABILI DI 30 ANNI DI MORTI DA AMIANTO ALL'ILVA DI TARANTO

Da Basta morte sul lavoro

<http://bastamortesullavoro.blogspot.com/>

Taranto

lunedì 26 maggio 2014

Ventisette condanne, una sola assoluzione di un ex dirigente dell'Italsider. Pene da 9 anni e mezzo a 4 anni. Risarcimenti e provvisori per svariati milioni di euro.

E' questo il verdetto della sentenza pronunciata questa mattina a mezzogiorno dal Tribunale di Taranto. Le pene più alte sono state inflitte agli ex manager della vecchia Italsider pubblica alla quale subentrò il gruppo Riva. Tra questi, Giovanbattista Spallanzani, condannato a 9 anni.

Il Tribunale ha comminato sei anni di reclusione all'ex presidente dell'Ilva Fabio Riva e all'ex direttore dello stabilimento di Taranto Luigi Capogrosso, coinvolti anche nell'inchiesta per disastro ambientale che approda, il 19 maggio prossimo, all'udienza preliminare.

Dichiarato il non doversi procedere nei confronti di Emilio Riva, morto lo scorso mese, per il quale il PM aveva chiesto la condanna a 4 anni e mezzo di carcere.

Il procedimento ha acceso i riflettori sulla morte di quindici lavoratori della grande fabbrica uccisi dal cancro provocato dall'esposizione alle fibre d'amianto.

Imputati i vertici aziendali dell'Italsider pubblica e dell'Ilva privata. L'unico assolto è un ex manager di nazionalità giapponese.

A fine febbraio il pubblico ministero, Raffaele Graziano, aveva avanzato le richieste di condanna per tutti gli imputati alla sbarra.

* * * * *

La sentenza di condanna dei padroni di Stato e privati all'Italsider Ilva Taranto non ci restituisce i morti e non deve attenuare denuncia e mobilitazione, né bisogna nascondere come si è arrivati ad essa.

La Rete nazionale per la sicurezza e salute sui posti di lavoro e sul territorio si unisce alla soddisfazione per la sentenza contro i padroni di Stato dell'Italsider e i Riva, ma naturalmente teme e denuncia il fatto che queste sentenze non abbiano poi seguito in esecuzione e risarcimenti nei successivi gradi di giudizio (vedi il rischio corso attualmente per la sentenza Eternit di Torino).

Serve ancora e di più la mobilitazione dal basso di operai, familiari, cittadini.

Rete nazionale

bastamortesullavoro@gmail.com

* * * * *

Lo Slai Cobas per il sindacato di classe di Taranto a fronte della sentenza amianto, dice chiaro che molti di quelli che oggi salgono sul carro della sentenza (sindacati e alcune associazioni) quando gli operai morivano tacevano e nulla facevano.

Questa inchiesta nelle mani del giudice Pesiri (oggi morto) ottenne la massima collaborazione e sostegno con atti concreti solo ed esclusivamente dei coordinatori dello Slai Cobas per il sindacato di classe di Taranto e del responsabile dell'Associazione familiari 12 giugno.

Oggi la sentenza rende merito a questo lavoro, anche se questo viene taciuto.

Slai Cobas per il sindacato di classe Taranto

cobasta@gmail.com

I CRITERI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO INCENDIO

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

21 maggio 2014

Un documento riporta i sei principali criteri per la riduzione del rischio incendio. Ridurre la probabilità d'incendio, pianificare l'emergenza, favorire la segnalazione e l'estinzione, mantenere le attrezzature e informare i lavoratori.

Per favorire una reale prevenzione incendi aziendale è bene chiarire alcuni criteri fondamentali di sicurezza antincendio negli ambienti di lavoro con riferimento al D.Lgs.81/08 e, specialmente, al Decreto del Ministro dell'interno del 10 marzo 1998, tuttora vigente.

Per presentare questi criteri ci soffermiamo su un documento (aggiornato al 2011) elaborato dall'Ufficio provinciale per la prevenzione incendi della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige e dal titolo esplicativo "Criteri generali di prevenzione incendi".

Nel documento si ricorda che il Decreto Ministeriale 10 marzo 1998 ha come obiettivo non solo la sicurezza dei lavoratori, ma anche delle altre persone presenti nei luoghi di lavoro (clienti del supermercato o dell'albergo, scolari nella scuola, pazienti e visitatori nell'ospedale, ospiti della casa di riposo, ecc.). E in questa norma risulta chiara la concatenazione tra i provvedimenti di tipo edilizio, impiantistico e strutturale necessari per realizzare una prevenzione incendi efficace.

Presentiamo brevemente (rimandando i lettori ad una lettura integrale del documento) i sei principali criteri per la riduzione del rischio incendio.

RIDURRE LA PROBABILITA' DI INSORGENZA DI UN INCENDIO

E' il primo degli obiettivi della prevenzione incendi e può essere raggiunto ad esempio mediante norme che vietano di fumare ed usare fiamme libere, con l'installazione (ove necessario) di impianti elettrici e macchinari in configurazione antideflagrante, separando con attenzione i depositi di materiali combustibili dagli ambienti di lavoro, impiegando materiali da costruzione non combustibili o almeno difficilmente combustibili e infine creando una organizzazione interna finalizzata allo scopo della prevenzione degli incendi.

Il concetto base è quello di tenere lontane le sorgenti di accensione dai materiali combustibili; dove possibile si deve cercare di sostituire le sostanze pericolose in lavorazione con altre meno pericolose (ad esempio sostituire le vernici a base di solventi con quelle a base d'acqua).

Gli impianti elettrici, considerati come sorgenti di accensione, sono meno pericolosi se realizzati e mantenuti a regola d'arte.

Determinate attività (ad esempio saldatura e taglio dei metalli) sono particolarmente pericolose ai fini di un incendio e devono quindi essere svolte con molta prudenza: ecco l'importanza di informare e formare i lavoratori che se ne occupano.

Poiché è praticamente impossibile escludere l'insorgenza di un incendio, l'edificio dovrebbe essere sempre conformato in modo tale che venga impedita la diffusione dell'incendio stesso.

Il documento si sofferma in particolare sulla realizzazione di compartimenti tagliafuoco.

REALIZZARE LE VIE E LE USCITE DI EMERGENZA

Si sottolinea che i sistemi di evacuazione e soccorso delle persone in caso d'incendio devono essere pianificati con grande cura fin dal momento della progettazione degli edifici e degli impianti tecnici e devono essere mantenuti in efficienza per tutta la vita dell'edificio.

Risulta infatti della massima importanza realizzare negli edifici un sistema di scale e corridoi protetti, ossia un sistema di vie di fuga attraverso il quale i presenti possono raggiungere un luogo sicuro senza bisogno di aiuto esterno. Il sistema di vie di fuga allo stesso tempo viene sfruttato dai vigili del fuoco come sistema di vie di intervento.

Ed è un principio fondamentale della prevenzione incendi che ogni luogo di lavoro debba disporre di almeno due uscite indipendenti l'una dall'altra, con eccezione di piccoli luoghi o singoli locali di lavoro a rischio d'incendio medio o basso.

Poiché la normativa stabilisce lunghezze massime di via di fuga e tempi massimi di evacuazione, il documento si sofferma sulle caratteristiche di vani scala, corridoi, uscite, illuminazione di sicurezza.

REALIZZARE LE MISURE PER UNA RAPIDA SEGNALAZIONE DELL'INCENDIO AL FINE DI GARANTIRE L'ATTIVAZIONE DEI SISTEMI DI ALLARME E DELLE PROCEDURE DI INTERVENTO

Poiché gli incendi si originano quasi sempre da un piccolo focolaio iniziale, questo deve essere rilevato, segnalato e affrontato il più rapidamente possibile. A questo scopo si usano i rivelatori d'incendio.

Ad esempio i pulsanti di allarme (avvisatori di incendio) devono essere installati negli edifici che vengono occupati da molte persone. Si presuppone infatti che l'insorgenza di un incendio venga notata rapidamente quando nel locale o nell'edificio si trovano molte persone.

I rivelatori d'incendio automatici sono da collocare in quegli ambienti o edifici nei quali si possa temere che un incendio non venga notato tempestivamente dalle persone.

Il documento presenta varie tipologie di allarmi: rivelatori termici, rivelatori differenziali di calore, rivelatori a camera di ionizzazione, rivelatori di fumo ad oscuramento e rivelatori di fiamma.

ASSICURARE L'ESTINZIONE DI UN INCENDIO

Nella fase iniziale un incendio è relativamente facile da contrastare e spegnere; l'intervento da parte del personale può avvenire soltanto dopo aver accertato che nessuno si trova in pericolo. Riguardo a questo criterio vengono presentate nel dettaglio varie attrezzature antincendio: gli estintori portatili, idranti a muro e i naspi, gli impianti Sprinkler (impianti di spegnimento automatici a pioggia, costituiti da una rete di tubazioni idriche provviste di una serie di testine per l'estinzione) e altri impianti fissi d'estinzione.

Ad esempio la protezione di beni particolarmente preziosi (ad esempio centrali di elaborazione dati) viene affidata ad impianti di estinzione ad anidride carbonica o altri gas estinguenti, perché questi una volta effettuato lo spegnimento non lasciano residui dannosi per i beni da proteggere. Questi impianti di spegnimento vengono attivati dai rivelatori di fumo ed il loro effetto è soddisfacente solo in ambienti chiusi, poiché i prodotti estinguenti devono rimanere concentrati. Se l'ambiente viene successivamente aerato, c'è il pericolo di riaccensione del focolaio.

Si fa cenno anche agli impianti di evacuazione di fumo e calore (EFC) che non sono impianti di spegnimento, bensì un sistema in grado di limitare o impedire la diffusione del fumo di un incendio nei capannoni monopiano. Il principio su cui si basa questo impianto è che il fumo provocato dall'incendio per effetto termico si propaga verso l'alto e di conseguenza deve essere predisposta sulla copertura un'area di sfogo sufficientemente grande da poterlo eliminare, così da evitare che il fumo ed il calore si propaghino al di sotto della copertura. L'aria fresca può entrare attraverso delle aperture di ventilazione da realizzare in basso, in modo da compensare il volume di gas che fuoriesce.

GARANTIRE L'EFFICIENZA DEI SISTEMI DI PROTEZIONE ANTINCENDIO

Questa misura si attua svolgendo una regolare sorveglianza degli impianti nonché sottoponendoli a controlli periodici ed a una efficace manutenzione.

Si ricorda che tra i sistemi di protezione antincendio si deve annoverare anche la segnaletica di sicurezza. Scopo della segnaletica di sicurezza è quello di attirare in modo rapido e facilmente comprensibile l'attenzione su oggetti e situazioni che possono presentare pericoli.

FORNIRE AI LAVORATORI UNA ADEGUATA INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUI RISCHI DI INCENDIO

Concludiamo ricordando che è obbligo del datore di lavoro fornire ai lavoratori una adeguata informazione riguardo a:

- rischi d'incendio legati all'attività svolta;
- rischi d'incendio legati alle specifiche mansioni svolte;
- misure di prevenzione e di protezione antincendio adottate nel luogo di lavoro;
- ubicazione delle vie di uscita;
- procedure da adottare in caso di incendio;
- nominativi dei lavoratori addetti all'emergenza;
- nominativo del responsabile del servizio prevenzione e protezione in azienda.

Il documento della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige (a cura dell'Ufficio provinciale per la prevenzione incendi nella Ripartizione protezione antincendi e civile) "Criteri generali di prevenzione incendi" versione del 2011 è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131014_Pr_BZ_Prevenzione_Incendi_criteri_generali.pdf

COME AVVIENE IL RICONOSCIMENTO DI UNA MALATTIA PROFESSIONALE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

21 maggio 2014
di Tiziano Menduto

Un intervento chiarisce alcuni concetti relativi alle malattie professionali. Le malattie tabellate, il sistema misto, la presunzione legale di origine professionale e il costo della non sicurezza. Focus sulle patologie muscolo-scheletriche.

Spesso nel nostro giornale parliamo di malattie professionali, di malattie tabellate e di malattie non tabellate, magari dando erroneamente per scontato che il significato dei termini e le varie implicazioni per lavoratori o datori di lavoro siano evidenti.

Per fare chiarezza sul tema, con particolare riferimento ai disturbi muscoloscheletrici, possiamo fare riferimento agli atti del seminario "Malattie professionali da movimentazione manuale dei carichi e da movimenti ripetitivi", che si è tenuto il 21 marzo 2014 a Rimini ed è stato organizzato da Assoservizi Rimini e Confindustria Rimini in collaborazione con l'Unità Ricerca EPM: Ergonomia della Postura e del Movimento di Milano.

L'intervento "Le Malattie Muscolo-Scheletriche: presunzione legale di origine professionale e costo della Non Sicurezza", a cura del dottor Massimiliano Pastori (Dirigente Medico INAIL Rimini e Medico Competente) ci ricorda infatti che secondo l'articolo 3 del D.P.R.1124/65: "l'assicurazione è obbligatoria per le malattie professionali indicate nella tabella allegato n.4, le quali siano contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni specificate nella tabella stessa e in quanto tali lavorazioni rientrino fra quelle previste nell'articolo 1. La tabella predetta può essere modificata o integrata [...]".

Ma cosa si intende per malattia professionale (MP)?

Si intende una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo.

Dunque per le malattie professionali non basta l'occasione di lavoro come per gli infortuni, cioè un rapporto anche mediato o indiretto con il rischio lavorativo, ma deve esistere un rapporto causale o concausale diretto, tra il rischio professionale e la malattia. Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che l'assicurato svolge, oppure dall'ambiente in cui la svolge (cosiddetto "rischio ambientale").

Il relatore ricorda che esistono poi diverse definizioni delle malattie professionali a seconda dei vari contesti (epidemiologico, preventivo, assicurativo).

Una definizione di carattere generale proposta indica che la malattia professionale è "qualsiasi stato morboso che possa essere posto in rapporto causale con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa; è caratterizzata da una graduale e progressiva azione di fattori presenti nell'ambiente di lavoro che possono compromettere la salute dei lavoratori".

Dunque con "malattia professionale" può essere identificata una condizione patologica la cui eziopatogenesi può essere ricondotta all'attività lavorativa svolta dal soggetto a seguito dell'esposizione ad uno o più fattori di rischio presenti nel ciclo lavorativo stesso o nell'ambiente di lavoro.

Una volta che sia più chiaro il significato di malattia professionale è bene ribadire che con il Decreto Ministeriale del 9 aprile 2008 sono state approvate le nuove tabelle delle malattie professionali con alcune novità:

- indicazione nosologica delle patologie correlate ad agenti causali;
- diversificazione del termine massimo di indennizzabilità per le varie malattie;
- introduzione delle patologie muscolo - scheletriche.

Dopo aver riportato le caratteristiche del sistema tabellare, il relatore sottolinea che per le Malattie Professionali tabellate il lavoratore è sollevato dall'onere di dimostrare l'origine professionale della malattia. Dunque provata l'adibizione alla lavorazione tabellata (o comunque l'esposizione a un rischio ambientale provocato da quella lavorazione) e l'esistenza della malattia an-

ch'essa tabellata e laddove sia stata effettuata la denuncia nel termine massimo di indennizzabilità, si presume per legge che quella malattia sia di origine professionale: + questa la cosiddetta "presunzione legale d'origine".

Tuttavia la Corte Costituzionale, con la sentenza n.179/88, ha introdotto nella Legislazione italiana anche il cosiddetto "sistema misto" in base al quale il sistema tabellare resta in vigore, con il principio della "presunzione legale d'origine", ma è affiancato dalla possibilità per l'assicurato di dimostrare che la malattia non tabellata di cui è portatore, pur non ricorrendo le tre condizioni previste nelle tabelle, è comunque di origine professionale. Detto principio è richiamato dall'articolo 10 del D.Lgs.38/00.

Per cui si hanno due possibilità:

- malattia professionale tabellata: se la malattia e la lavorazione sono previste in tabella, scatta la presunzione legale di origine professionale;
- malattia professionale non tabellata: se la malattia non è presente in tabella, la professionalità può essere riconosciuta, ma l'onere della prova è a carico del lavoratore (deve dimostrare l'origine professionale della sua patologia fornendo le prove dell'esistenza della stessa, della causa di lavoro, del rapporto eziologico).

Il relatore si sofferma poi sui disturbi muscolo scheletrici, considerati tra le più importanti cause di denuncia per malattia professionale. Nell'ultimo quinquennio i casi sono praticamente triplicati mentre, nello stesso periodo, le altre malattie professionali sono diminuite del 4%. Nel 2010 due denunce su tre erano relative a patologie dell'apparato muscolo-scheletrico, 30.500 casi sui 46.500 pervenuti all'INAIL. Causa di questa esplosione di denunce è l'inserimento di queste patologie nell'elenco delle malattie "tabellate" e cioè quelle per cui il lavoratore è esonerato dall'onere della prova.

L'intervento, che vi invitiamo a visionare integralmente, mostra poi l'incidenza di questi disturbi attraverso varie statistiche nazionali e internazionali con riferimento specifico alle patologie muscolo-scheletriche e ai disturbi da sovraccarico biomeccanico.

Infine il relatore si sofferma poi sui costi della non sicurezza, per esempio con riferimento all'aumento del tasso del premio assicurativo annuo e al ricarico del costo della malattia professionale sul datore di lavoro.

Si ricorda in particolare la possibile azione di regresso dell'Istituto (articoli 10 e 11 del D.P.R.1124/65).

"L'assicurazione INAIL esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro. Ciononostante, permane la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato. Permane, altresì, la responsabilità civile del datore di lavoro quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto di essi debba rispondere secondo il Codice civile".

Inoltre, secondo l'articolo 61 del D.Lgs.81/08):

"In caso di esercizio dell'azione 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 abbia determinato una malattia professionale, il Pubblico Ministero ne dà immediata notizia all'INAIL e all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso".

L'intervento si conclude con alcuni riferimenti agli incentivi economici ai fini prevenzionali, sia in relazione alla riduzione del premio assicurativo, che agli incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 11, comma 5 del D.lgs.81/08).

Il documento "Le Malattie Muscolo-Scheletriche: presunzione legale di origine professionale e costo della Non Sicurezza", a cura del dottor Massimiliano Pastori (Dirigente Medico INAIL Rimini e Medico Competente), intervento al seminario tecnico "Malattie professionali da movimentazione manuale dei carichi e da movimenti ripetitivi" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/_resources/files/140321_seminario_confindustria_MP.pdf

CHECK LIST DEI FATTORI AMBIENTALI NELL'INTERAZIONE UOMO-MACCHINA

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

23 maggio 2014

I fattori ambientali possono determinare situazione di disagio con conseguenze sulla salute e sicurezza. Una check list per verificare le emissioni termiche, il rumore, l'odore, il microclima, l'illuminazione e la qualità dell'aria.

Sono diversi i fattori presenti negli ambienti interni di lavoro che possono alterare nel lavoratore la percezione dei pericoli o lo stato di benessere e di attenzione/concentrazione sull'attività svolta con evidenti ricadute sulla sicurezza.

L'intervento "Problematiche di Ergonomia ambientale", a cura del professor Ciro Isidoro (Medicina Ambientale Applicata, Università del Piemonte Orientale, Dipartimento di Scienze Mediche), tenuto al convegno dal titolo "Ergonomia e innovazione: Modelli per la gestione dell'ergonomia per la sicurezza sui luoghi di lavoro", si è soffermato su questo tema con riferimento all'ergonomia ambientale, una disciplina scientifica che si occupa della comprensione delle interazioni fra l'uomo e gli altri elementi di un sistema.

In tale intervento non solo si sottolinea l'importanza di fattori ambientali come il microclima, il rumore, l'illuminazione, la qualità dell'aria e gli odori, ma viene presentata una check list relativa alla verifica dei fattori ambientali nell'interazione uomo-macchina.

La check list riporta ad esempio alcune indicazioni di verifica relative alle emissioni termiche.

In relazione alla eventuale presenza di superfici fredde si consiglia di:

- identificare la presenza di superfici fredde esposte a possibile contatto; se presenti, porre particolare attenzione a: grado di accessibilità, stima approssimativa della temperatura delle superfici, materiale di costruzione, condizioni operative;
- documentare le possibilità di rischio derivanti dalla frequenza e durata di contatti intenzionali e non intenzionali con la superficie fredda;
- valutare se il tipo di materiale scelto per la costruzione delle superfici fredde è compatibile con le condizioni operative del macchinario;
- individuare i valori soglia di sicurezza in relazione al tipo di materiale e alla temperatura della superficie esposta a contatto;
- se in condizioni operative la temperatura prevista delle superfici esposte è compresa tra 5°C e -45°C, valutare la relazione tra valore soglia di sicurezza e tempo di possibile contatto con la pelle nuda.

Rimandando ad una lettura integrale delle slide dell'intervento (che riporta anche precise indicazioni di verifica relative ai fattori rumore e odore) ci soffermiamo sul fattore illuminazione nell'interazione uomo-macchina:

- verifica della presenza, nelle istruzioni per l'uso, del livello di illuminazione minimo necessario;
- verifica della presenza di illuminazione sufficiente per il controllo e il monitoraggio della macchina;
- se l'illuminazione sull'area operativa è regolabile, verificare che sia facile da gestire;
- verifica sull'area operativa che: sia evitato lo sfarfallamento; sia evitato ogni tipo di abbagliamento, siano evitate ombre che possono causare confusioni, siano evitati effetti stroboscopici, i contrasti siano adeguati al compito, sia preservata la resa cromatica;
- verifica della posizione ergonomica delle lampade nei riguardi dell'operazione di sostituzione delle stesse;
- valutazione dell'idoneità delle lampade alle caratteristiche della macchina (vibrazioni, radiazioni, ecc.);
- per macchine di grosse dimensioni, verifica della presenza di luci di emergenza che entrino in funzione quando la normale illuminazione è guasta;

- verifica della presenza del requisito luminoso durante lo svolgimento delle operazioni normali, straordinarie e durante la manutenzione.

Con riferimento ad uno strumento integrativo dell'analisi uomo-sistema si suggerisce poi di:

- verificare che il luogo di lavoro sia adeguatamente illuminato;
- verificare che le varie postazioni di lavoro abbiano un'illuminazione adeguata al compito da svolgere;
- verificare che le superfici delle attrezzature siano opache in modo da non provocare disagi (riflessi);
- se sono presenti riflessi fastidiosi verificare la presenza di schermature;
- verificare che le superfici vetrate illuminanti ed i mezzi di illuminazione artificiale siano tenuti costantemente in buone condizioni di pulizia e di efficienza.

Tale strumento integrativo dell'analisi uomo-sistema si sofferma anche sulla qualità dell'aria:

- verificare la presenza nell'aria di agenti chimici e biologici che, anche se rispettano i limiti vigenti, potrebbero creare discomfort per i lavoratori;
- se sì, prendere in considerazione delle misure che limitino tale discomfort;
- verificare la presenza nell'aria di particolato aerodisperso (polveri, fumi, ceneri, aerosol) che, anche se rispettano i limiti vigenti, potrebbero creare discomfort per i lavoratori;
- se sì, prendere in considerazione delle misure che limitino tale discomfort;
- verificare periodicamente il funzionamento dei dispositivi di protezione collettiva (sistemi di aspirazione, impianti di ricambio dell'aria, ecc.);
- verificare la presenza di procedure di manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di protezione collettiva;
- verificare che i dispositivi di protezione individuale siano adeguati alla lavorazione e che non sovraproteggano il lavoratore.

Infine riguardo al microclima, dopo aver verificato che la regolazione dei parametri del microclima tengano conto dell'utilizzo di indumenti e di altri dispositivi di protezione individuali, si forniscono ulteriori elementi di controllo relativi all'aerazione dei luoghi di lavoro chiusi, alla temperatura dei locali e all'umidità.

Per l'aerazione dei luoghi di lavoro chiusi si consiglia di:

- verificare che i lavoratori dispongano di aria salubre ottenuta preferenzialmente con aperture naturali, e quando ciò non sia possibile, con impianti di aerazione;
- verificare che l'aerazione sia appropriata con il metodo di lavoro e con gli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori;
- se viene utilizzato un impianto di aerazione, verificare che sia sempre mantenuto funzionante;
- verificare, quando necessario, che ogni eventuale guasto sia segnalato da un sistema di controllo;
- se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, verificare che funzionino in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa;
- verificare che gli impianti siano periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori;
- verificare che le dimensioni del luogo di lavoro ed il numero degli occupanti siano tali da garantire uno stato di benessere termico.

Per controllare il fattore temperatura si suggerisce di:

- verificare che la temperatura nei locali di lavoro sia adeguata all'organismo umano tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori;
- nel valutare la temperatura tenere conto dell'influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti;
- verificare che le finestre, i lucernari e le pareti vetrate siano tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro.

E infine riguardo all'umidità, nei locali in cui l'aria è soggetta ad inumidirsi notevolmente per ragioni di lavoro:

- verificare che la formazione della nebbia sia controllata, mantenendo la temperatura e l'umidità nei limiti compatibili con le esigenze tecniche.

L'intervento "Problematiche di Ergonomia ambientale" a cura del professor Ciro Isidoro, presentato al convegno "Ergonomia e innovazione: Modelli per la gestione dell'ergonomia per la sicurezza sui luoghi di lavoro" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131206_Reg_Piemonte_problematiche_ergonomia_ambientale.pdf

PROCEDURE OPERATIVE PER RACCOLTA DEI RIFIUTI

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

26 maggio 2014
di Tiziano Menduto

Istruzioni operative e prescrizioni inerenti la guida degli automezzi e i comportamenti da seguire nella raccolta dei rifiuti. Focus sull'uso del mezzo compattatore e sullo svuotamento delle campane interrate.

Nei giorni scorsi, con riferimento ad una buona prassi validata il 29 maggio 2013 dalla Commissione Consultiva Permanente e ai rischi relativi alla raccolta dei rifiuti, abbiamo presentato varie prescrizioni per operatori e conducenti nella raccolta manuale, nella raccolta meccanizzata automatica e nello spazzamento e pulizia.

I documenti allegati alla scheda di presentazione della buona prassi, dal titolo "Sicurament...ETRA noi: formazione, non obbligatoria, in materia di sicurezza per tutti i dipendenti del settore ambiente", riportano (in relazione a un intervento formativo applicato dall'Azienda Energia Territorio Risorse Ambientali) anche precise istruzioni di sicurezza, procedure e prescrizioni relative all'uso del mezzo compattatore e allo svuotamento delle campane.

L'istruzione relativa al compattatore è rivolta a tutti i soggetti che utilizzano il mezzo compattatore per la raccolta dei rifiuti urbani (l'operazione comporta il coinvolgimento di due operatori, l'autista e il raccoglitore che, situato in pedana, provvede a svolgere attività di raccolta dei rifiuti).

Questa la procedura operativa individuata per la sicurezza dei due operatori:

- prima di iniziare l'attività di raccolta dei rifiuti è necessario che entrambi gli operatori utilizzino i seguenti DPI: indumenti ad alta visibilità, scarpe antitrust e guanti;
- prima di uscire dall'impianto gli operatori devono effettuare una verifica preliminare di buono stato ed efficienza del mezzo: l'autista ha l'obbligo altresì di accendere i fari, le luci di posizione, il lampeggiante e di condurre il mezzo nel rispetto dei limiti del Codice della Strada.
- durante il tragitto per recarsi nelle aree prestabilite, il raccoglitore deve sedersi nella cabina del mezzo, sul sedile del passeggero, a fianco dell'autista;
- raggiunta la zona interessata, secondo l'ordine di servizio ricevuto, l'autista procede a posizionarsi con il mezzo in prossimità del bidone/cassonetto da svuotare e inserisce il freno di stazionamento
- l'operatore addetto alla raccolta scende dalla cabina del mezzo e inizia l'attività di raccolta dei rifiuti.
- è necessario per entrambi gli operatori, in via preliminare, verificare sempre la stabilità del terreno (pendenza, ostacoli, condizione del manto stradale), al fine di evitare scivolamenti o inciampi; il contenuto dei bidoni/sacchi/contenitori, prima di maneggiarli (per quanto possibile) al fine di individuare la presenza di eventuali materiali pericolosi o sospetti;
- in seguito, il raccoglitore procede ad afferrare il bidone/cassonetto e a agganciarlo correttamente al gruppo di sollevamento/ribaltamento, posto nel retro del mezzo;
- successivamente il raccoglitore si posiziona davanti alla pulsantiera, posta a lato del mezzo, e procede ad eseguire il ribaltamento del bidone/cassonetto all'interno del compattatore, provvedendo così allo svuotamento dello stesso;
- infine, terminata quest'ultima operazione, il raccoglitore procede ad abbassare il bidone/cassonetto ed a riposizionarlo nel punto prestabilito;
- è obbligatorio che per l'intera durata dell'attività di raccolta vengano lasciate accese le luci di emergenza (quattro frecce) e il lampeggiante di segnalazione del mezzo;
- per tutta la durata dell'operazione, gli operatori devono accertarsi sempre che non vi siano terze persone (pedoni, ciclisti, mezzi, animali, ecc.) nel raggio d'azione del mezzo;
- conclusa l'attività di raccolta dei rifiuti, il raccoglitore ritorna in cabina, sul sedile del passeggero, e insieme all'autista rientra in sede;

- nel caso in cui l'attività termini con lo svuotamento del compattatore ed il conferimento dei rifiuti in uno degli impianti specifici, il raccogliitore provvede a salire a bordo di un daily/satellite e con esso rientra in sede.

Riportiamo anche alcune prescrizioni presenti nelle istruzioni operative:

- attenzione: controllare periodicamente lo stato del mezzo e dei suoi componenti (luci, cicalino, lampeggiante, eventuali spie di segnalazione, anomalie sul cruscotto, freni, specchi retrovisori, componenti elettromeccanici e oleodinamici, ecc.) e, se necessario, provvedere a far eseguire relativa manutenzione;
- il servizio di raccolta è svolto all'interno di aree pubbliche (vie, piazze, ecc.), a contatto con soggetti terzi (automobilisti, ciclisti, pedoni, ecc.): procedere con cautela e prestare in ogni momento massima attenzione al fine di non arrecare danni a persone o cose;
- per la movimentazione di contenitori/carichi pesanti, è necessario che il raccogliitore provveda a farsi aiutare dall'autista al fine di evitare movimentazioni eccessive e sforzi alla schiena;
- durante la permanenza dell'operatore sulla pedana, i dispositivi di sicurezza installati sul mezzo, limitano la velocità del mezzo a 30 km/h: nelle fasi di trasferimento o lunghi tragitti a velocità superiori ai 30 km/h, il raccogliitore deve abbandonare la pedana e prendere posto sul sedile del passeggero, nella cabina di guida;
- gli operatori devono avvertire immediatamente il preposto nel caso in cui siano presenti rotture, guasti o anomalie sul meccanismo di compattazione e sui cassonetti, tali da impedire la corretta esecuzione delle operazioni di aggancio e di ribaltamento;

è assolutamente vietato rimuovere o modificare i dispositivi di protezione e di sicurezza presenti sul mezzo;

- al termine di ogni operazione di raccolta e prima della ripresa della marcia del mezzo, è necessario altresì verificare che il dispositivo voltacassonetti sia stato riposizionato in posizione di riposo;
- assicurarsi sempre del corretto aggancio dei bidoni/cassonetti agli attacchi del dispositivo voltabidoni/volta cassonetti; in caso di mancato aggancio riposizionarli immediatamente a terra e ripetere l'operazione;
- durante l'attività di raccolta, prima di ripartire, l'autista deve assicurarsi che il raccogliitore sia salito sulla pedana;
- in caso di manovre particolari e difficili, l'autista deve chiedere aiuto al collega, il quale deve rimanere sempre visibile e in posizione di sicurezza;
- effettuare manovre di retromarcia senza uomo in pedana e a velocità minima; è necessario, anche per questa operazione, farsi sempre aiutare dal secondo operatore;
- nel caso di operazione di travaso (accoppiamento con mezzo satellite), eseguire l'attività in luoghi idonei al fine di non provocare intralcio al traffico, disagio acustico e altro disagio alle utenze adiacenti (ad esempio: zone industriali);
- durante le operazioni di travaso e in caso di caduta di materiale dall'alto, utilizzare l'elmetto per la protezione del capo.

Rimandandovi ad una lettura integrale dei documenti allegati alla buona prassi, concludiamo riportando un breve estratto delle istruzioni di sicurezza per l'autista addetto all'attività di svuotamento delle campane interrato e fuori terra (se per la gestione delle campane interrato l'attività viene svolta presso isole specificatamente identificate, per la gestione delle campane fuori terra l'attività viene svolta direttamente all'interno di aree private, nello specifico presso il parcheggio di ristoranti, pizzerie, bar, ecc.).

Ci soffermiamo in particolare sulle procedure operative per lo svuotamento delle campane interrato:

- prima di partire con il servizio effettuare una verifica preliminare del mezzo;
- una volta arrivati nella piazzola per svolgere l'operazione di svuotamento, posizionare il mezzo il più possibile vicino alle campane al fine di eseguire l'attività con il minor rischio possibile;
- prima di iniziare questa operazione assicurarsi che sia stato azionato il freno di stazionamento;
- prima di abbassare i due piedi stabilizzatori anteriori, posizionare nel terreno le due piastre;

- assicurarsi che siano in linea con gli stabilizzatori;
- delimitare la zona di lavoro con il nastro installato ai quattro vertici del mezzo, utilizzando l'apposito arrotolatore;
- ogni volta che si effettua l'attività di svuotamento, collegare il nastro bianco e rosso ai paletti installati in prossimità delle zone da operare; nel caso non vi sia la loro presenza, utilizzare quelli mobili a bordo del camion;
- durante le manovre di retromarcia l'autista deve prestare massima attenzione per la possibile presenza di mezzi o soggetti terzi nelle vicinanze;
- l'autista deve accertarsi prima di utilizzare la gru che non vi sia la presenza di linee elettriche aeree; in caso siano presenti linee elettriche, sospendere l'attività e comunicare tale anomalia al preposto;
- prima di iniziare l'operazione l'autista deve verificare che i rifiuti siano correttamente inseriti all'interno delle campane di riferimento; in caso contrario comunicare tale problematica al preposto;
- l'operatore deve accertarsi che durante il sollevamento delle campane, la pedana mobile interrata posta alla base di ogni campana, si sollevi e si livelli automaticamente al piano circostante; nel caso ciò non avvenga, segnalare immediatamente tale anomalia al preposto al fine di predisporre la manutenzione dell'attrezzatura;
- durante l'operazione di sollevamento della campana interrata, l'operatore non deve mai sostare o passare sotto il raggio d'azione di quest'ultima; si prescrive inoltre per l'operatore stesso l'utilizzo dell'elmetto per la protezione del capo;
- l'autista ha l'obbligo di avvisare immediatamente nel caso in cui si presentino anomalie e malfunzionamenti al radio comando;
- non sollevare le campane se vi è la presenza di persone, beni o animali nello stretto raggio d'azione della macchina poiché potrebbero essere coinvolti a causa della caduta accidentale di parte del rifiuto fuoriuscito dal fondo della campana;
- prima di aprire il fondo della campana assicurarsi di aver introdotto quest'ultima per almeno una decina di centimetri all'interno della tramoggia di scarico del veicolo.

Il documento "Sicurament...ETRA noi: formazione, non obbligatoria, in materia di sicurezza per tutti i dipendenti del settore ambiente", approvato nella seduta del 29 maggio 2013 come buona prassi dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, è scaricabile all'indirizzo:

http://olympus.uniurb.it/images/stories/buone_prassi/2013etra.pdf