



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

## Newsletter 11/16

### 1. Non è un DVR per vecchi

#### **Sulla necessità di adeguare il documento di valutazione dei rischi ai fattori individuali.**

La prevenzione degli infortuni sul lavoro, dei problemi di salute e delle malattie professionali, deve essere l'obiettivo principale di qualunque piano di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro è fondamentale la prevenzione durante l'intera vita professionale, perché la salute delle persone in età avanzata è influenzata, tra l'altro, dalle condizioni di lavoro negli anni precedenti. I giovani lavoratori di oggi sono i lavoratori anziani di domani. È essenziale, al di là del precetto normativo, adottare un approccio olistico alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, considerando il luogo di lavoro nel suo complesso nonché tenendo conto e occupandosi di tutti i fattori che possono avere un'influenza più o meno determinante. Questi includono la conciliazione tra vita professionale e familiare, la formazione e l'apprendimento permanente, lo sviluppo della carriera, la motivazione e la leadership. Un esempio di approccio nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro è il concetto di capacità lavorativa. La capacità lavorativa è l'equilibrio tra le esigenze lavorative e le risorse individuali e tiene conto anche del contesto esterno al luogo di lavoro, compresa la famiglia e la società.

Il contenuto, il carico e l'organizzazione, nonché l'ambiente di lavoro e la comunità influiscono sulle esigenze lavorative, mentre le risorse individuali dipendono da salute, capacità funzionali, competenze, valori, atteggiamenti e motivazione. La leadership può influire sia sulle esigenze di lavoro che sulle risorse individuali, attraverso la motivazione e la promozione di un atteggiamento positivo e di valori solidi. Pertanto, la leadership svolge un ruolo importante nel bilanciare le esigenze di lavoro e le risorse degli individui. Il concetto di capacità lavorativa suggerisce la necessità di una sinergia nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro tra le figure responsabili ed individuate dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., che tenga conto di tutti gli aspetti che influiscono sul lavoro. La promozione di una buona capacità lavorativa richiede una buona leadership, la partecipazione dei lavoratori e la cooperazione tra il datore di lavoro o la dirigenza e i lavoratori e i loro rappresentanti.

#### **Valutazione dei rischi sensibile alla diversità**

La valutazione dei rischi è un primo passo indispensabile per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La legislazione relativa alla salute e sicurezza richiede che i datori di lavoro svolgano valutazioni dei rischi e sottolinea l'esigenza di «adattare il lavoro all'individuo» e l'obbligo per il datore di lavoro di «predisporre una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e stabilisce che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano». La diversità e la sua gestione sul posto di lavoro sono attualmente questioni importanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro: tant'è che per più rischi è riportato l'obbligo di una valutazione che tenga conto dei cosiddetti "fattori individuali di rischio".

La valutazione del rischio in funzione dell'età dovrebbe prendere in considerazione le differenze tra gli individui, comprese le potenziali differenze nella capacità funzionale e nello stato di salute, oltre alle disabilità e alle problematiche legate al genere. Nel caso dei lavoratori giovani, occorre prendere in considerazione il loro sviluppo fisico e intellettuale, l'immaturità e la mancanza di esperienza. Nel caso dei lavoratori in età avanzata, occorre prestare maggiore attenzione alle situazioni che possono essere considerate a rischio maggiore, come il lavoro a turni, gli impieghi con un carico di lavoro fisico elevato e il lavoro in condizioni di caldo e freddo.

Tuttavia, i lavoratori più anziani non sono un gruppo omogeneo e le differenze di capacità funzionale e salute tra gli individui aumentano con l'età.

Nel processo di valutazione del rischio occorre tenere conto della diversità, concentrandosi sulla correlazione tra esigenze lavorative e capacità e stato di salute individuali. In questo modo, l'enfasi viene spostata dai gruppi specifici (di età) nel contesto professionale, al miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti.

Adattare il lavoro alle singole capacità, competenze e allo stato di salute (oltre ad altri fattori di diversità tra i lavoratori, come il genere, l'età, le disabilità, lo status di migrante ecc.) dovrebbe essere un processo dinamico e costante basato sulla valutazione del rischio durante l'intero arco della vita lavorativa. Se ciò si realizza allora il documento di valutazione dei rischi avrà davvero un significato in termini di miglioramento e prevenzione. Ciò comporta la considerazione delle caratteristiche legate all'età, compresi i potenziali cambiamenti nelle capacità funzionali e nello stato di salute, comporta l'esigenza di una valutazione del rischio che rispetti le diversità tra i lavoratori e che sia reale e non di un ideale luogo di lavoro.

I cambiamenti nelle capacità funzionali possono essere affrontati, ad esempio, mediante l'utilizzo di attrezzature e di altre tecnologie di supporto per ridurre il carico di lavoro fisico; con un adeguato design ergonomico degli attrezzi, delle apparecchiature e dell'arredamento; con la limitazione delle manovre di sollevamento di carichi e delle attività fisiche impegnative; attraverso la formazione circa le tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto; con una buona progettazione dell'ambiente di lavoro per ridurre al minimo la probabilità di cadute; con possibilità di recupero, ad esempio mediante pause più brevi e frequenti; tramite la ridefinizione del lavoro con la rotazione delle mansioni; con un'organizzazione del lavoro a turni, ad esempio utilizzando un «sistema di turni a rotazione rapida». Una corretta progettazione dell'ambiente di lavoro e dell'organizzazione del lavoro offre benefici a tutte le fasce d'età. Inoltre, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, sono sempre più importanti la riabilitazione e le politiche di sostegno per la ripresa del lavoro in seguito a malattia, quindi anche in questo ambito diventa elemento strategico la valutazione dei rischi per coloro che hanno una capacità lavorativa ridotta, o limitata proprio ai fini della ricollocazione.

I vantaggi di una valutazione dei rischi dinamica e ben fatta.

È stato dimostrato che il lavoro produce effetti positivi per la salute fisica e mentale.

Pertanto, seguendo le pratiche di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sopra delineate, la salute di tutta la popolazione attiva, da chi si avvicina per la prima volta al mercato del lavoro a chi si inoltra sulla via del pensionamento, può essere migliorata.

Inoltre, queste pratiche di gestione della salute e sicurezza sul lavoro possono produrre vantaggi significativi a livello organizzativo.

- La forza lavoro sarà sana, produttiva e motivata, e ciò consente alle aziende di rimanere competitive e innovative.
- Il prezioso patrimonio di competenze ed esperienza di lavoro può essere mantenuto all'interno di un'organizzazione attraverso il trasferimento di conoscenze e un maggiore potenziale di talenti e abilità.
- Il calo dei tassi di assenza per malattia e assenteismo determinerà una riduzione dei costi di disabilità al lavoro per le organizzazioni, consentendo una migliore produttività.
- L'avvicendamento del personale registrerà una diminuzione.
- L'ambiente di lavoro consentirà ai dipendenti di tutte le età di realizzare il loro potenziale.
- Verranno sperimentate situazioni di maggiore benessere sul luogo di lavoro.

La gestione della sicurezza e salute sul lavoro, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, non solo migliorerà la salute e la vita quotidiana dei singoli lavoratori, ma consentirà anche di migliorare la produttività e la redditività di un'organizzazione.

### **Alcuni strumenti pratici**

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro è agevolata dall'utilizzo di strumenti di gestione dell'età. Esistono diversi strumenti che consentono di prendere in considerazione a livello organizzativo i fattori legati all'età:

- l'analisi del profilo e/o della struttura permette di valutare l'età della forza lavoro dell'organizzazione ora e in futuro a livello di reparto o di squadra. Lo scopo è aiutare a prevedere le tendenze per la pianificazione del turn-over del personale;
- la valutazione delle competenze individua lacune nelle abilità e competenze dei lavoratori per la gestione delle prestazioni o lo sviluppo professionale e fornisce una base per la formazione personalizzata. Per i lavoratori più anziani, questo può significare adattarsi alle nuove tecnologie, favorendo la mobilità interna o fornendo altre opportunità di carriera;
- gli strumenti di trasferimento delle conoscenze, quali le équipes composte da lavoratori di età diverse o i programmi di mentoring e coaching, aiutano un'organizzazione a mantenere la preziosa esperienza accumulata e le competenze dei lavoratori in età avanzata;
- la rotazione e la ridistribuzione dei posti di lavoro possono essere utilizzate per ridurre le richieste e i carichi di lavoro. Per i lavoratori in età avanzata ciò significa la possibilità di rimanere nel mondo del lavoro in ruoli che meglio si adattano alle loro capacità.

La base ai fini della gestione della salute e sicurezza sul lavoro, è la valutazione dei rischi.

La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Occorre svolgere valutazioni dei rischi onnicomprensive, non solo per lavoratori "sani" generici, ma per tutti i lavoratori. La valutazione dei rischi dovrà soddisfare alcuni punti chiave, primo fra tutti considerare le diversità di genere, di età, di capacità lavorativa.

Prendere in considerazione l'intera forza lavoro, compresi addetti alle pulizie, receptionist, addetti alla manutenzione, lavoratori di agenzie interinali, lavoratori part-time ecc.

Adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. Quello dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori è un principio chiave del diritto dell'UE.

Tenere conto delle necessità di tutte le categorie che compongono la forza lavoro nella fase di progettazione e di pianificazione, invece di trovarsi a dover introdurre adeguamenti in caso di assunzione di lavoratori disabili, anziani o immigrati.

Una valutazione dei rischi improntata all'inclusione deve adottare un metodo partecipato, che coinvolga i lavoratori interessati e sia basato su un esame della situazione effettiva di lavoro e non ideale o idealizzata.

Fra gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi si annoverano varie misure preventive (adeguamento del lavoro all'individuo, adeguamento al progresso tecnico, fornitura di appropriate istruzioni ai lavoratori, fornitura di una formazione specifica ecc.).

L'adozione di tali misure interconnesse è un fattore essenziale per il successo. Una valutazione dei rischi per le categorie di lavoratori maggiormente esposti, che elimini i rischi e affronti i pericoli all'origine, va a vantaggio di tutti i lavoratori indipendentemente dall'età, dal sesso, dalla nazionalità e dalle caratteristiche fisiche. Ogniqualevolta un'impresa o un'organizzazione apporta modifiche all'ambiente fisico del luogo di lavoro, o acquista nuove attrezzature, è importante fare in modo che tali modifiche o acquisti siano adatti a tutte le categorie che compongono la forza lavoro. Gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi dimostrano che, affinché un'azione preventiva sia efficace, è essenziale coinvolgere tutte le parti direttamente interessate: lavoratori e rappresentanti dei lavoratori, comitati aziendali, dirigenza, esperti di sicurezza e salute sul lavoro, contraenti o subappaltatori.

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

## **2) Come gestire nelle aziende l'invecchiamento del lavoratore**

**Una riflessione sull'ergonomia nell'approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento nel lavoro. La sfida dell'invecchiamento lavorativo e le modifiche funzionali nei lavoratori. Focus su funzioni cognitive e stress lavoro correlato.**

Nel nostro Paese assistiamo all'acuirsi di alcuni fenomeni correlati al tema dell'invecchiamento: la popolazione invecchia sempre di più, con una compensazione solo parziale data dall'immigrazione, si incrementa l'età di pensionamento e la conseguente anzianità lavorativa, con esposizione a rischi lavorativi più prolungata. E bisogna tener conto dei fattori economici (riduzione ed erosione della pensione; costo della vita; disoccupazione coniuge o progenie, produttività e costo del lavoratore anziano) e della scarsità di posti di lavoro in generale e in particolare adatti a lavoratori anziani.

A descrivere in questo modo il tema dell'invecchiamento della forza lavoro in Italia è un intervento al convegno, organizzato da CIIP e SIE, dal titolo "Invecchiamento e lavoro". Convegno che si è tenuto a Bologna il 20 ottobre 2016 durante la manifestazione Ambiente Lavoro.

In particolare l'intervento "L'ergonomia nell'approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento nel lavoro", a cura di Rinaldo Ghersi (SIE, Coordinatore gruppo di lavoro invecchiamento CIIP) presenta molti aspetti delle attività del gruppo di lavoro invecchiamento CIIP. Vengono riportati inoltre vari esempi di un approccio multiplo al tema dell'invecchiamento (ergonomia, sorveglianza sanitaria, normativo, gestione aziendale, ...).

In particolare il gruppo di lavoro Ciip riconosce la necessità, "qualora si intenda affrontare la problematica, dell'**approccio multiplo**, ove ciascun soggetto agisca in modo adeguato secondo le proprie competenze. In diversi casi la proposta ed attuazione di soluzioni migliorative delle condizioni di lavoro, pur necessarie e d'obbligo, potranno infatti non essere sufficienti".

E la sfida relativa a questi temi, anche con riferimento alla campagna europea 2016-2017 "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età", che riguarda diversi aspetti:

- cambiare l'atteggiamento verso l'invecchiamento;
- introdurre l'aggiornamento permanente;
- formare i dirigenti sulle problematiche dell'invecchiamento;
- adattare il lavoro all'età e renderlo più flessibile;
- adattare i servizi sanitari alle esigenze di una popolazione che invecchia".

Il tutto su "uno sfondo di leggi contro la discriminazione dell'anziano (nдр: assunzioni, licenziamenti...) e di una cultura diffusa ai vari interlocutori".

La nuova sfida è adattare il lavoro di fronte al deterioramento dello stato di salute: chi ha bisogno di cure è il lavoro più che il lavoratore” e “occorre una gestione del fattore invecchiamento nei posti di lavoro come compito della gestione del personale, dei dirigenti e supervisori”.

Successivamente la relazione si sofferma sull'**ergonomia nell'approccio multiplo** e sottolinea che se ....in un ambiente ed in una organizzazione del lavoro non si tiene conto delle esigenze dell'organismo umano, aumenteranno nel tempo:

- il numero di persone con disturbi, impedimenti o malattie lavoro;
- i problemi per chi ha impedimenti o disturbi dovuti ad altre cause o all'età con possibili ripercussioni su collocabilità, produttività, reddito, costi aziendali e sociali.

Se l'**approccio ergonomico** “tende a progettare o a riprogettare ambienti, attrezzature, metodi ed organizzazioni del lavoro adatte a tutti i lavoratori indipendentemente dall'età”, “non sempre e non dovunque ciò è fattibile o sufficiente. Per questo in diversi Paesi esistono norme o prassi per individuare mansioni adatte al ricollocamento dei lavoratori anziani (ad esempio, ultra 45 o ultra 55enni)”, per “addestrare il lavoratore anziano oppure per utilizzarlo come formatore di giovani”.

Viene presentato un esempio francese e riportate alcune indicazioni tratte da una griglia INSR per “l'identificazione di rischi in una mansione o posto di lavoro che potrebbero dare problemi ai lavoratori anziani o comunque influire sul normale invecchiamento dei giovani” e tratte dalla “Tabella orientativa sulle principali modifiche funzionali nell'invecchiamento fisiologico in età lavorativa” curata dal gruppo di lavoro CIIP sulla scorta di vari materiali.

Le indicazioni si soffermano in particolare su capacità visiva, funzione uditiva, apparato locomotore muscolatura, strutture muscolo-tendinee, articolazioni, apparato cardiovascolare, apparato respiratorio, sistema nervoso, disturbi del sonno, termoregolazione, funzioni cognitive, resistenza allo stress, ...

Ad esempio si indica che le **funzioni cognitive** “si riducono con l'età soprattutto oltre i 65 anni ma possono essere compensate da memoria a lungo termine, conoscenze acquisite ed esperienza senza riduzione di prestazione lavorativa”. Si ha poi un “aumento di tempi di reazione”, una riduzione della memoria di lavoro e a breve termine e dell'attenzione solo in attività difficili soprattutto se nuove e alla sera”. Ed è “più facile dimenticare impegni a breve”.

Alcuni **orientamenti preventivi o migliorativi sul lavoro**:

- curare i tempi per pensare a compiti complessi e per imparare compiti nuovi come l'informatica”;
- valorizzare le conoscenze acquisite;
- evitare gli open space;
- ridurre multitasking, semplificare;
- curare l'informazione mirata per professionalità evitando inutili sovraccarichi informativi”.

Riguardo allo **stress** e all'impatto dei **fattori psicosociali** si indica, invece, che la “percezione di stress lavoro correlato cresce fino a 50-55 anni e poi decrescerebbe” (*ma non sempre*).

I lavoratori anziani hanno “maggiori difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti” e sono “più preoccupati da rapporti precari”. Inoltre gli impegni familiari con minori o con anziani avanzati o malati hanno maggior impatto sullo stress percepito”.

Questi alcuni **orientamenti preventivi o migliorativi** tratti dalle slide dell'intervento:

- misure generali di riduzione dello stress lavoro correlato per tutte le età senza stigmatizzare gli anziani;
- curare flessibilità, maggior autogestione di ritmi e pause, consenso al part time, allontanamento su richiesta dai turni notturni;
- valorizzazione dell'esperienza;
- formazione del lavoratore anziano adeguata all'adulto, in gruppo e in piccole tappe”;
- curare il clima intergenerazionale”.

Riportiamo alcune **conclusioni** dell'autore.

Si indica che la gestione dell'invecchiamento sul lavoro "è complessa, richiede tempo, si può affrontare con la prevenzione primaria e secondaria ma ciò non è sempre sufficiente: dovremmo farlo sempre presente con i nostri interlocutori pur non abdicando dai nostri ruoli". E purtroppo nei luoghi di lavoro il problema "è spesso ignorato, ritenuto irrisolvibile, affrontato a volte con appalti, contratti a termine o licenziamenti per vari motivi".

E occorre, in definitiva, un impegno per affrontare questo tema "proponendo ed attuando miglioramenti di condizioni di lavoro, in generale ed in modo mirato, ove necessari, anche e forse soprattutto in tempi di recessione".

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

**Vedi all.sic.1**

### **3) L'impianto del nuovo accordo RSPP accordo RSPP del 7 luglio 2016: esonero, docenti e attestazioni.**

Sicuramente una delle novità normative più rilevanti del 2016 è rappresentato dal nuovo Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni", approvato il 7 luglio 2016 in sede di Conferenza Stato-Regioni. Un accordo che deve la sua rilevanza anche alle modifiche che riguardano anche i percorsi formativi di altri protagonisti, oltre a RSPP e ASPP, della sicurezza aziendale.

In attesa di sapere quali potrebbero essere le future precisazioni/modifiche dell'accordo, parzialmente anticipate in una recente nostra intervista a Donato Lombardi, una delle persone che ha coordinato il lavoro di revisione del precedente accordo del 2006, è bene riepilogare le novità dell'accordo e approfondire anche alcuni aspetti meno conosciuti.

Si faccia riferimento ad un convegno organizzato con la collaborazione di Aias e Consorzio Silea Isforp, sul tema "**Formazione, Giurisprudenza, Appalti Pubblici e Antincendio. Novità e aggiornamento tecnico-normativo**". Il Convegno che si è tenuto a Bari il 12 settembre 2016 ha visto l'intervento dell'Ing. Gerardo Porreca, dal titolo "**L'impianto del nuovo Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**".

L'intervento si sofferma su **fonti e precedenti normativi**, a partire, ad esempio dal D.Lgs. 626/1994 e dal D.Lgs. 195/2003, passando per i due accordi del 2006 (abrogati dal nuovo Accordo):

- Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome attuativo del D. Lgs. n. 195/2003 integrativo del D. Lgs. n. 626/1994 sulla formazione degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (l'Accordo del 26 gennaio 2006);

- Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome contenente le linee guida interpretative dell'Accordo in seno alla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 26/1/2006. E si ricorda che il Punto 2.7 (Sperimentazione) dell'Accordo del 26 gennaio 2006 in cui si indicava che "in considerazione del processo molto impegnativo di formazione specialistica" si conveniva che le Regioni, in sede di autoordinamento, avviassero una sperimentazione che consentisse di testare il nuovo impianto informativo per gli eventuali adeguamenti in sede Conferenza Stato-Regioni. Una sperimentazione che avrebbe avuto durata biennale.

Sono poi passati diversi anni, si è arrivati al Decreto legislativo 81/2008 – di cui Porreca riporta i vari punti che fanno riferimento alla formazione RSPP/ASPP e agli accordi Stato-Regioni – e si è ravvisata la "necessità di procedere ad una **revisione dell'Accordo sulla formazione degli RSPP e ASPP del 26/1/2006** in quanto non più coerente con:

- il D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.,

- gli Accordi sulla formazione dei datori di lavoro RSPP e dei lavoratori del 21/12/2011;

- l'Accordo sull'uso delle particolari attrezzature di lavoro del 22/2/2012".

Entriamo nel dettaglio di alcuni punti del nuovo Accordo del 7 luglio 2016 entrato in vigore il 3 settembre 2016.

L'intervento si sofferma, ad esempio, sui **titoli di studio validi ai fini dell'esonero dalla frequenza ai corsi di formazione** (Punto 1 dell'Accordo) e ricorda che già l'art. 32 del D. Lgs. 81/2008 sui requisiti professionali degli RSPP e ASPP al comma 5 riporta "l'elenco delle lauree i cui possessori sono esonerati dalla frequenza dei moduli A e B dell'Accordo Stato-



Regioni del 26/1/2006 fermo restando che gli stessi per svolgere l'attività di RSPP devono comunque frequentare il modulo C". E nell'ultimo periodo del comma 5 si indica che *'ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza Stato-Regioni'*.

E in attuazione di quanto disposto dall'ultimo periodo del comma 5, si riportano le **"ulteriori lauree che esonerano dalla frequenza dei moduli A e B:**

- laurea magistrale conseguita in una delle seguenti Classi: LM-4, da LM-20 a LM 25, da LM 27 a LM- 35 di cui al decreto del MIUR del 16 marzo 2007,
- laurea specialistica conseguita nelle seguenti Classi: 4/S, da 25/S a 38/S di cui al decreto del MIUR del 28 novembre 2000,
- laurea magistrale conseguita nella Classe LM/SNT 4 di cui al decreto del MIUR del 8 gennaio 2009,
- laurea conseguita nella Classe L/SNT 4 di cui al decreto del MIUR del 19 febbraio 2009,
- laurea del vecchio ordinamento di Ingegneria ed Architettura, conseguiti ai sensi del Regio Decreto 30 settembre 1938, n.1652.

E costituiscono altresì **titolo di esonero dalla frequenza dei Corsi** (moduli A-B-C) previsti nell'Accordo del 7/7/2016:

- "il possesso di un Certificato universitario attestante il superamento di uno o più esami relativi ad uno o più insegnamenti specifici del corso di laurea nel cui programma siano presenti i contenuti previsti nell'Accordo del 7/7/2016;
- il possesso di un attestato di partecipazione ad un corso Universitario di specializzazione, perfezionamento o master i cui contenuti e le relative modalità di svolgimento siano conformi ai contenuti nell'Accordo del 7/7/2016".

Ricordiamo che nell'Accordo è presente un **"elenco delle classi di laurea** per l'esonero dalla frequenza ai corsi di formazione di cui all'art. 32, comma 2 primo periodo, del d.lgs. n. 81/2008".

La relazione si sofferma anche sull'individuazione dei soggetti formatori e il sistema di accreditamento (Punto 2) e riporta le novità relative ai **requisiti dei docenti** (punto 3).

Infatti ora i corsi devono essere tenuti da docenti in possesso dei requisiti previsti dal Decreto interministeriale del 6 marzo 2013, decreto emanato in attuazione dell'articolo 6 comma 8 lettera m-bis del D.Lgs. 81/2008.

Inoltre (Punto 4) per ciascun corso il soggetto formatore dovrà:

- a) "indicare il responsabile del progetto formativo, che può essere individuato tra i docenti dello stesso corso;
- b) indicare i nominativi dei docenti;
- c) ammettere un numero massimo di partecipanti ad ogni corso, nel limite di 35 soggetti;
- d) tenere il registro di presenza dei partecipanti;
- e) verificare la frequenza del 90% delle ore di formazione previste, ai fini dell'ammissione alla verifica dell'apprendimento".

Non ci soffermiamo sul punto centrale dell'Accordo, più volte affrontato nei nostri articoli, relativo all'articolazione, obiettivi e contenuti del percorso formativo, cioè alle novità dei tre moduli A, B e C, né sul riconoscimento della formazione pregressa e sull'aggiornamento (Punto 9 e 10).

Invece ricordiamo il Punto 11 relativo alle **attestazioni**.

Si indica che gli attestati "vengono rilasciati dai soggetti formatori che provvedono alla custodia/archiviazione, anche su supporti informatici, della documentazione relativamente a ciascun corso". E gli attestati "devono prevedere i seguenti elementi minimi:

- a) denominazione del soggetto formatore;
- b) dati anagrafici del partecipante al corso;
- c) specifica della tipologia di corso seguito con indicazione del corso frequentato e indicazione della durata (nel caso dei Moduli B e necessario indicare: Modulo B comune e/o Moduli di specializzazione);
- d) periodo di svolgimento del corso;
- e) firma del soggetto formatore".

Inoltre le Regioni e Province autonome "riconoscono reciprocamente gli attestati rilasciati nei rispettivi territori. Presso il soggetto formatore deve essere conservato per almeno 10 anni il 'Fascicolo del corso' contenente:

- dati anagrafici del partecipante;
- registro del corso recante un elenco dei partecipanti (con firme), il nominativo e firma del docente o, se più di uno, dei docenti, i contenuti, l'ora di inizio e di fine, la documentazione relativa alla verifica di apprendimento".

Concludiamo segnalando le **disposizioni transitorie** dell' Accordo del 7 luglio 2016.

Si indica che "in fase di prima applicazione e comunque non oltre dodici mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo del 7/7/2016 (e cioè entro il 3/9/2017), possono essere avviati corsi di formazione per RSPP e ASPP rispettosi dell'accordo Stato-Regioni del 26/1/2006".

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

## **APPROFONDIMENTI**

### **I quesiti sul decreto 81: più ruoli in uno stesso cantiere?**

Sulla possibilità di svolgere contestualmente le attività di direttore tecnico di cantiere, di direttore dei lavori e di coordinatore per l'esecuzione dei lavori. A cura di Gerardo Porreca di Punto sicuro

#### **Quesito**

Possono essere svolte contestualmente in un cantiere temporaneo o mobile le attività di direttore tecnico di cantiere, di direttore dei lavori e di coordinatore per la sicurezza in esecuzione? E se sì non si possono in tal caso verificare dei contrasti fra le eventuali decisioni che deve assumere il direttore dei lavori per quanto riguarda l'organizzazione del cantiere rispetto all'operato proprio del direttore tecnico di cantiere e del coordinatore della sicurezza che tutelano altri interessi di natura diversa?

#### **Risposta**

E' un quesito questo che ritorna sul tema della compatibilità fra le varie attività tecniche e di sicurezza che vengono svolte nei cantieri temporanei o mobili quali quella del direttore dei lavori, del direttore tecnico di cantiere e del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione (CSE), un tema ricorrente in quanto evidentemente si tende a concentrare in un unico soggetto lo svolgimento delle diverse attività e del quale ci si è già occupati in passato in risposta ad altri quesiti. E' questa comunque l'occasione di sintetizzare le osservazioni che sono state svolte in quelle circostanze e di richiamare i limiti e gli obblighi che le disposizioni di legge in materia di salute e di sicurezza sul lavoro hanno voluto imporre in merito.

Il direttore tecnico del cantiere è un soggetto che opera per conto del datore di lavoro di un'impresa esecutrice al quale la stessa ha affidata la direzione della organizzazione tecnica del cantiere, soggetto che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 e s.m.i., è considerato un dirigente così come definito nell'art. 2 comma 1 lettera d) dello stesso decreto. I coordinatori per la sicurezza nella fase di progettazione e di esecuzione dei lavori sono quei tecnici ai quali il committente di un'opera edile affida la progettazione della sicurezza del cantiere da installare per l'esecuzione dell'opera edile stessa con l'obbligo di redigere il piano di sicurezza e di coordinamento nonché di controllare l'attuazione dello stesso e l'applicazione nel cantiere delle disposizioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Il direttore dei lavori è invece una figura professionale scelta dal committente, in base alle opere da eseguire ed al titolo professionale richiesto dalle normative vigenti per l'esecuzione di tali opere, con lo scopo di seguire la corretta esecuzione delle opere in cantiere e di sorvegliare che vengano rispettati il progetto e la regola dell'arte. Quest'ultimo verifica, attraverso visite periodiche in cantiere, che tutte le indicazioni del progetto siano attuate correttamente impartendo, anche per iscritto, le necessarie disposizioni alle imprese esecutrici. La direzione dei lavori però non comprende, a meno che non viene specificatamente indicato nell'incarico, la gestione della sicurezza nel cantiere per la quale i responsabili sono invece, ciascuno per la parte di propria competenza, il committente, il responsabile dei lavori, il coordinatore in fase di esecuzione nonché i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti delle imprese esecutrici. Il direttore dei lavori non ha l'obbligo della formazione specifica in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nei cantieri edili, obbligo che è invece posto a carico della figura dei coordinatori per la sicurezza alla luce dell'art. 98 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)



## **Lavoratori stranieri e sicurezza sul lavoro**

### **Lo shock culturale come ostacolo alla sicurezza e alla produttività nei luoghi di lavoro.**

Nelle aziende odierne si conta una presenza sempre maggiore di personale straniero lavorante fianco a fianco di quello italiano, in un contesto multietnico. Questa realtà porta a delle difficoltà aggiuntive nei posti di lavoro che si possono tradurre in fraintendimenti, cali della produttività, conflitti ma anche in vere e proprie sfide per la sicurezza del lavoratore.

Vi sono vari fattori che possono ostacolare la comunicazione tra persone di varia cultura. I principali sono gli stereotipi ed i pregiudizi, che creano conflitto e diminuiscono il dialogo, il possibile basso livello di acculturazione del lavoratore straniero, che non comprende il linguaggio ed i segnali della cultura locale, compresi quelli relativi alla sicurezza sul lavoro, e lo shock culturale.

In alcuni casi si cerca di ovviare a queste problematiche creando dei reparti mono-etnici, in cui i lavoratori provenissero tutti dalla stessa nazione. Questa soluzione non è però la più scontata, visto che etnie e gruppi in conflitto tra loro possono provenire dallo stesso Paese. Inoltre, questo metodo non rappresenta una soluzione nel superamento dello shock culturale del lavoratore straniero, anzi lo rende ancor più isolato nella sua cultura d'origine e lo mette a rischio depressione e marginalizzazione.

Lo shock culturale è difatti composto da più fasi che possono avere una durata variabile e che possono sovrapporsi. Queste fasi sono state analizzate e descritte da Oberg, antropologo americano laureatosi in diverse università prestigiose tra cui quella della British Columbia dalla quale è nata l'idea di teoria e ricerca sullo shock culturale. La prima fase è quella della così detta luna di miele, nella quale l'individuo è affascinato dal Paese d'arrivo fino a non vederne i difetti. In questa fase tutto sembra andare per il meglio, la persona migrante è molto positiva e pronta ad accettare tutte le caratteristiche del Paese e della sua cultura. A poco a poco, però, le difficoltà iniziano ad emergere facendo capire all'individuo che la sua vita non sarà facile, soprattutto a causa del suo status di migrante.

A questo punto entra in gioco la seconda fase, quella della disintegrazione dei riferimenti, nella quale la persona straniera comincia a scontrarsi con i primi problemi di carattere culturale, coi pregiudizi e si sente incompresa e persa. In questa fase, l'individuo comincia a sentirsi frustrato e può presentare cali di attenzione o affaticamento accompagnati da disturbi psicosomatici e da un calo delle difese immunitarie. Successivamente, l'individuo comincia ad acquisire le conoscenze della cultura locale, sentendosi però ancora frustrato dalla propria diversità.

Da questa fase si possono avere due possibili evoluzioni.

**La prima** avviene quando l'individuo comincia ad adattarsi alla cultura del Paese unendola alla propria e costruendosi il suo biculturalismo. Per fare ciò l'individuo deve essere in grado di sentirsi accettato e di distinguere pregi e difetti della propria cultura e di quella del Paese d'arrivo.

**La seconda** situazione che può crearsi è quella di un individuo frustrato, depresso, marginalizzato e chiuso in sé stesso che provi ostilità per la cultura del Paese di residenza. Questa situazione è, ovviamente, quella che può portare problemi all'interno dell'ambiente di lavoro con lavoratori tendenti al conflitto, con possibilità di presentare depressione, insonnia o altri sintomi psicosomatici e aventi cali di attenzione. Trattandosi di una situazione che tutti i lavoratori migranti si trovano a vivere, seppur in maniera diversa e con tempistiche differenti, diventa auspicabile per l'azienda la creazione di un clima che favorisca il superamento positivo dello shock culturale e che permetta un adattamento rapido del lavoratore straniero alla nuova realtà culturale. Nel superamento dello shock culturale entrano in gioco diversi fattori. Il più importante è quello della personalità, che porta l'individuo ad essere più o meno estroverso, ad avere o meno un forte controllo su sé stesso e a ricercare o meno l'efficienza personale. Questo primo fattore non può essere modificato dall'azienda, essendo strettamente personale. Il secondo fattore è il livello di empatia dell'individuo, essa infatti può aiutarlo nella comprensione più o meno rapida delle persone di diversa cultura. L'ultimo fattore è composto dalle strategie di coping messe in atto dall'individuo. In questo ultimo insieme di strategie si può inserire un contributo, del team di lavoro o dei singoli colleghi, atto all'accorciamento del periodo d'impatto negativo e alla diminuzione di stress, disturbi psicosomatici e cali di attenzione.

Vi sono anche altri fattori provenienti dall'impatto con una nuova cultura che possono arrecare interferenze e creare conflitti che abbassino la produttività sul posto di lavoro. Uno studio effettuato in due grandi ospedali australiani ha dimostrato come lo stress provato dalle infermiere straniere e locali sul luogo di lavoro non fosse solo dovuto allo shock culturale. Difatti, forti tensioni causate dalla tendenza a riversare le responsabilità sulle colleghe si sono registrate nell'interazione tra i due gruppi; infermiere straniere e infermiere australiane in cui queste ultime, essendo l'Australia nata come Paese facente parte del Commonwealth, hanno radici culturali britanniche molto forti. Le infermiere straniere lamentavano il fatto di doversi assimilare completamente nel gruppo infermieri senza ricevere aiuti ed informazioni sulle pratiche culturali australiane né senza poter dare contributi al funzionamento della struttura ospedaliera, contributi che avrebbero desiderato apportare dalle loro culture d'origine. Le infermiere australiane, invece, lamentavano la lentezza dell'adeguamento culturale delle colleghe straniere, nonché la loro "impreparazione" nel rapporto col paziente, gestito spesso con approccio di cura piuttosto che come mero rapporto infermiere-paziente. Vi è quindi la necessità di preparare l'intero staff del luogo di lavoro all'interazione con le culture dei colleghi e allo sviluppo dell'apertura necessaria per acquisire nuove conoscenze, sviluppare uno spirito critico verso le proprie e creare un ambiente lavorativo interculturale.

Ciò che l'azienda può fare per ridurre i tempi dello shock culturale e per diminuire la percentuale di lavoratori colpiti negativamente da esso è puntare su strategie atte ad aumentare l'intelligenza culturale dei propri assunti. L'intelligenza culturale è la capacità di capire le diverse culture e di assimilarne alcuni aspetti. Essa può essere maggiormente sviluppata in alcuni individui ma può essere anche aumentata grazie a iniziative ed azioni mirate. Le aziende possono aumentare l'intelligenza culturale dei loro lavoratori tramite la creazione di network, di occasioni di dialogo, incoraggiando i lavoratori stranieri a porre domande a quelli locali, organizzando momenti di dialogo e di dibattito e grazie a letture e informazioni. Queste iniziative possono aver luogo durante giornate di formazione apposite, ma vanno altresì incoraggiate nelle aree dedicate alla pausa e nei luoghi di incontro comune, come una sala mensa, creando quindi anche occasioni che interrompano la tendenza delle persone a vivere questi momenti all'interno del proprio spazio monoetnico.

Queste iniziative possono portare allo sviluppo di amicizie, di un forte legame tra il personale di reparto, allo scambio di informazioni e alla voglia di lavorare meglio insieme. I risultati sono un aumento della produttività dato da una maggiore comprensione e motivazione, e la diminuzione della disattenzione sul luogo di lavoro data dalla diminuzione della percentuale di lavoratori depressi o isolati.

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

**Vedi all.sic.2-3**

### **L'importanza della postazione di lavoro nel lavoro d'ufficio**

Un documento redatto dall'Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione dell'Ateneo dell'Università degli Studi di Roma La Sapienza, dal titolo "La sicurezza in ufficio", si sofferma sulla tutela della salute e sicurezza nelle attività d'ufficio. Focus sulla postazione di lavoro con riferimento a piano di lavoro, sedile, schienale, schermo, tastiera e mouse. La corretta postura al videotermineale.

Il documento sottolinea come per gli uffici sia necessaria una corretta applicazione dei principi dell'ergonomia, la disciplina che ha per oggetto il rapporto tra l'uomo e la prestazione lavorativa, e una idonea progettazione dell'ambiente e della postazione di lavoro.

Ricordando le differenze tra abbagliamento diretto (ad esempio per la presenza di finestre, superfici luminose o lampade non schermate), abbagliamento indiretto (ad esempio per il riflesso dovuto alla presenza di superfici lucide riflettenti) e abbagliamento per contrasto tra superfici illuminate e ambienti scuri (ad esempio con riferimento ad un segnale luminoso in un ambiente buio) il documento ricorda che la postazione di lavoro "deve essere collocata, in modo da tener conto di superfici finestrate e di lampade o di superfici riflettenti che potrebbero creare fenomeni di riflesso o di abbagliamento diretto o indiretto, responsabili dell'affaticamento visivo".

La pubblicazione dell'Ateneo riporta poi i principali requisiti che devono possedere i vari elementi della postazione.

Iniziamo dal **piano di lavoro**:

- deve avere una superficie a basso indice riflettente ed essere stabile;
- deve avere una dimensione sufficiente per permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera e del materiale accessorio;
- l'altezza da terra deve essere indicativamente compresa tra 70 e 80 cm, per consentire l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti;
- la profondità deve assicurare un'adeguata distanza visiva dallo schermo".

Altri elementi da analizzare sono il sedile, lo schienale e il poggiatesta.

Il **sedile** deve:

- essere stabile;
- avere un'altezza regolabile indipendentemente dallo schienale;
- essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di direzione;
- permettere all'utilizzatore libertà nei movimenti e una posizione comoda;
- avere dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore;
- avere un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve facilmente spostabile secondo le necessità dell'utilizzatore.

E in particolare lo **schienale** deve:

- assicurare un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente;
- essere adeguato alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore, con altezza e inclinazione regolabili;
- consentire all'utilizzatore delle regolazioni per fissare lo schienale nella posizione selezionata;
- sia lo schienale che la seduta, devono avere bordi smussati ed essere costituiti da materiali traspiranti e pulibili".

Si ricorda poi che il **poggiatesta** deve "essere messo a disposizione di coloro che lo desiderano, per poter assumere una postura adeguata agli arti inferiori". E non deve "potersi spostare durante l'uso".

Riportiamo le indicazioni su schermo/monitor, tastiera e mouse.

Si indica che lo **schermo** deve poter garantire:

- una buona definizione dell'immagine;
- un'immagine stabile, senza sfarfallamento o tremolio;
- un'orientabilità e inclinabilità per essere adeguata alle esigenze dell'utilizzatore;
- una forma chiara e una grandezza sufficiente dei caratteri, con adeguato spazio tra di essi;
- un corretto contrasto di luminosità tra i caratteri e lo sfondo dello schermo;
- il contrasto deve essere facilmente regolabile per l'adattamento alle condizioni ambientali;
- l'assenza di riflessi o riverberi che possono causare disturbi all'utilizzatore durante lo svolgimento della propria attività".

Inoltre la **tastiera** deve:

- essere separata dallo schermo e facilmente regolabile;
- essere dotata di un meccanismo che consenta di variare la pendenza per consentire al lavoratore una posizione tale da non provocare affaticamento alle braccia e alle mani;
- avere una superficie opaca per evitare i riflessi;
- i simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili".

E il **mouse** o gli eventuali altri dispositivi di puntamento "devono essere posti sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di spazio adeguato per il loro uso". Mentre i **documenti di lavoro** devono essere posti "in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi (la tastiera, il documento e il video devono essere vicini tra loro e circa alla stessa distanza dagli occhi)". E l'eventuale supporto per i documenti "deve essere stabile e regolabile".

Riguardo i requisiti della **postazione di lavoro**, il documento riporta, in conclusione, alcune utili indicazioni sulla **corretta postura al videoterminale** (VDT) che possono favorire la prevenzione dei disturbi all'apparato muscolo scheletrico:

- spalle rilassate e schiena dritta;
- spazio del piano di lavoro davanti alla tastiera sufficiente a consentire l'appoggio di mani e avambracci (distanza della tastiera dal bordo della scrivania di circa 20 cm);
- schienale regolato in modo da fornire il corretto sostegno della zona dorso lombare;
- altezza del piano di seduta che consenta il pieno appoggio a terra dei piedi;
- eventuale pedana poggiatesta;
- gambe piegate in modo da formare un angolo di circa 90°;

- parte superiore dello schermo all'altezza degli occhi e sguardo perpendicolare al monitor ad una distanza compresa tra i 50 e i 70 cm".

Nel documento sono riportate immagini esplicative e indicazioni sulla normativa vigente per i videoterminalisti.

Si indica, infine, che l'impiego prolungato di computer portatili "necessita della disponibilità di una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni, nonché di un idoneo supporto che consente il corretto posizionamento dello schermo".

**Fonte : Università degli Studi di Roma - La Sapienza, " La sicurezza in ufficio", documento a cura dell'Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione dell'Ateneo, Collana "Cultura della sicurezza", Quaderno informativo n.16, Edizione 2014- Vedi all.sic.4**

### **Il piano nazionale di prevenzione e la sicurezza in edilizia**

Un intervento si sofferma sul Piano nazionale della prevenzione 2014-18 e sul Piano di Prevenzione in edilizia. Focus sui temi relativi alla vigilanza e controllo e alla comunicazione, informazione, formazione, assistenza

Bologna, 14 Nov – Le Regioni e le Province Autonome hanno integrato gli obiettivi richiamati al macro obiettivo 7 ("Prevenire gli infortuni e le malattie professionali") con gli altri macro obiettivi declinati dal **Piano Nazionale della Prevenzione** (PNP) per "contribuire alla realizzazione di un sistema diretto alla promozione ed alla tutela della salute che arricchisca il modello tradizionale di intervento, basato sull'obbligatorietà delle azioni, con azioni incentrate sulla volontarietà, in grado di realizzare un metodo di promozione della salute dei lavoratori che valorizzi il concorso e la collaborazione dei soggetti istituzionali, delle parti sociali, delle imprese e dei professionisti".

Queste le premesse dell'incontro "**Costruire salute in azienda: i Piani della Prevenzione delle Regioni e delle Province Autonome fra tradizione e innovazione per tutte le professioni sanitarie**", organizzato dalla Regione Emilia-Romagna in collaborazione con il Coordinamento Tecnico Interregionale, il Ministero della Salute e il Ministero del Lavoro.

Un incontro che si è tenuto il 21 ottobre 2016 alla manifestazione Ambiente Lavoro e che è stato suddiviso in due diverse sessioni, la prima dedicata ai temi più tradizionali collegati alla prevenzione di infortuni malattie professionali e la seconda alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nella scuola.

Ci soffermiamo brevemente oggi sull'intervento dal titolo "**Il Piano Nazionale di Prevenzione in Edilizia**", a cura di Antonio Leonardi (Coordinatore Piano nazionale edilizia del Coordinamento delle regioni - componente Commissione consultiva permanente - Direttore area tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro -ASP CT), che si sofferma su vari aspetti relativi all'edilizia.

Ad esempio riporta i principali risultati del Piano Nazionale Edilizia 2009 -2013:

- "pianificazione strategica coordinata in ambito del Comitato ex art. 5 e dei Comitati di coordinamento regionali ex art. 7 del D.lgs. 81/08;
- programmazione uniforme in ogni Regione degli interventi preventivi e di controllo con piani regionali di comparto in relazione al PNP 2009-12;
- incremento del numero delle ispezioni, di qualità omogenea sugli obiettivi prioritari e diffuse in tutto il territorio nazionale;
- formazione diffusa degli operatori della prevenzione dei Servizi della ASL con contenuti e moduli didattici sperimentati dal gruppo nazionale;
- sviluppo di modelli innovativi di controllo dei cantieri che utilizzano una azione preliminare di intelligence del territorio;
- realizzazione del portale [www.prevenzionecantieri.it](http://www.prevenzionecantieri.it), punto di riferimento per gli operatori pubblici e privati;
- definizione di un piano di valutazione completo di indicatori e standard attesi, utile per la riprogrammazione delle attività".

Il relatore si sofferma poi sul Piano nazionale della prevenzione (PNP) 2014-18 e sul **Piano di Prevenzione in edilizia 2014-2018** come inquadrato nel PNP.

Questi alcuni aspetti, riportati nel documento, per una **vigilanza e controllo** efficienti ed efficaci:

- controllo del territorio con criteri di 'intelligence' per la selezione dei cantieri notificati, con controlli 'a vista' su tutte le situazioni a rischio grave principalmente quelle 'sotto il minimo etico di sicurezza';
- coinvolgimento di tutti gli organi che operano nel settore affinché siano garantiti idonei livelli di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché il rispetto delle regole: assicurative, previdenziali e contrattuali".

Ricordiamo che per un cantiere '**sotto il minimo etico di sicurezza**' si intende quel cantiere in cui vi sia il riscontro di una scarsa osservanza delle precauzioni contro i rischi gravi di infortuni e coesistano almeno due condizioni: grave e imminente pericolo di infortuni, direttamente riscontrato; situazione non sanabile con interventi facili e immediati.

L'intervento si sofferma poi su molti aspetti relativi alla vigilanza e controllo (ad esempio la vigilanza di "fase") e riporta molti utili indicatori.

Un altro tema trattato riguarda invece la "**comunicazione, informazione, formazione, assistenza**".

A questo proposito sono necessari:

- "percorsi informativi, assistenziali e formativi mirati ad ogni categoria di operatori (lavoratori, imprenditori, professionisti, committenti, etc);
- azioni di assistenza qualificata soprattutto nei confronti dei professionisti, delle microimprese e dei lavoratori autonomi ed iniziative di comunicazione tendenti ad aumentare la sensibilità al problema e ad informare sulle possibilità offerte dal sistema della prevenzione".

Dopo aver dettagliato il tema della comunicazione, formazione e assistenza, si indica che tra gli obiettivi del piano c'è l'**attivazione di incontri "strategici" per i lavoratori autonomi** "con le organizzazioni di rappresentanza imprenditoriale e del lavoro autonomo e con gli Enti Paritetici al fine di sensibilizzare i lavoratori autonomi verso la necessità di partecipare a corsi di formazione ed informazione e ad effettuare, sebbene in maniera facoltativa, la sorveglianza sanitaria". Infatti l'altissima presenza di lavoratori autonomi, non soggetti agli obblighi di sorveglianza sanitaria e di formazione, e di microimprese "impone strategie informative e di assistenza particolari, che coinvolgano diffusamente le organizzazioni di rappresentanza imprenditoriale e del lavoro autonomo e gli Enti Paritetici, in collaborazione con gli Enti Pubblici".

Si segnala un altro obiettivo del piano che riguarda il **settore scolastico** e la necessità di "avviare attività di promozione /assistenza / formazione negli istituti scolastici e universitari a sostegno dello sviluppo della cultura della sicurezza all' interno dei curricula scolastici, con particolare riferimento al settore dell'edilizia".

E sono necessari **accordi di collaborazione** (enti bilaterali, parti sociali, ordini professionali, altre istituzioni) "anche al fine di produrre buone pratiche/ soluzioni di sicurezza e/o promuovere lo sviluppo di modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nel settore edile".

Per concludere nel documento è riportato l'esempio di un protocollo d'intesa tra Coordinamento Tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, CNCPT e FORMEDIL.

**Fonte: [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)  
Vedi all.sic.5**

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

Chiuso in data 20/11/2016