

N. 66, dicembre 2008

Comunicazioni **CFSL**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Commissione federale di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro CFSL**

Lavoro e cuore.

Pagina 4

Indice



Sicurezza e tutela della salute nel settore alberghiero e della ristorazione.

Lavoro e cuore	4
Sistemi elettronici di sicurezza e pacemaker	6
Lavorare da soli nei commerci al dettaglio in Svizzera	9
Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore alberghiero e della ristorazione	12



Cosa significa CFSL?

CFSL è l'abbreviazione per Commissione Federale di coordinamento per la Sicurezza sul Lavoro.

Considerata la molteplicità di compiti e soggetti nel campo della sicurezza e della tutela della salute è bene poter disporre di un organo centrale che funga da coordinatore. Quest'organo è la CFSL.

Le sue attività principali sono strettamente connesse alla tutela dei lavoratori, in particolar modo sul piano della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. In questa funzione la CFSL emana direttive, vigila sull'applicazione uniforme delle prescrizioni di sicurezza nelle aziende e si occupa della corretta distribuzione delle risorse finanziarie. Inoltre, funge da punto di riferimento per una collaborazione efficiente con gli organi di esecuzione, vale a dire con gli ispettorati cantonali del lavoro, la SECO, la Suva e le organizzazioni specializzate. Altri partner della CFSL sono l'UFSP, l'Associazione Svizzera di Assicurazioni (ASA) e santésuisse.

Le decisioni della CFSL sono vincolanti sia per gli organi di esecuzione che per gli assicuratori.

La Suva assume la presidenza della Commissione, eletta dal Consiglio federale, e in seno alla quale sono presenti anche i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. La sede della Segreteria è presso la Suva, a Lucerna.

Maggiori informazioni su www.ekas.ch

10ª consegna dei diplomi di ingegnere della sicurezza	14
Vigilanza della SECO sull'esecuzione della LL e della LAINF: un nuovo approccio	17
Miglioramento della prevenzione per il personale a prestito – un nuovo progetto CFSL	20
Lista di controllo CFSL «Manutenzione degli impianti di condizionamento dell'aria»	22
Campagna europea per la valutazione dei rischi	23
«Haarscharf»: la sicurezza sul lavoro al centro dello spettacolo di un teatro d'impresa	25
Nuovi supporti informativi della Suva	27
Due cortometraggi per promuovere la sicurezza	30
Fatti e cifre	31



Dott. Serge Pürro
Segretario principale
CFSL, Lucerna

I profondi cambiamenti avvenuti negli ultimi mesi sui mercati finanziari internazionali ci hanno fatto capire, in modo drastico, che quello che ieri c'era domani può svanire. Tuttavia, i cambiamenti possono essere anche in positivo e da 25 anni a questa parte la CFSL è stata l'artefice di molti cambiamenti nel campo della sicurezza sul lavoro.

Tanto per citarne uno, la nostra rivista appare per la seconda volta in una nuova veste con gli elementi del «Corporate Design Bund». Anche questo è un cambiamento da leggere in positivo.

Anche nel campo normativo ci sono delle novità. In collaborazione con l'Ufficio federale della sanità pubblica, la CFSL ha verificato l'adeguatezza e l'attualità di alcune vecchie direttive e ha deciso di abrogarle.

Last, but not least abbiamo fatto passi in avanti nel campo della prevenzione. Nel 2008 si sono diplomati circa 200 esperti nell'ambito della sicurezza e oltre 50 ingegneri della sicurezza. Questo significa che molti responsabili di azienda hanno acquisito una maggiore consapevolezza nei confronti delle problematiche relative alla sicurezza sul lavoro.

Il mio augurio è che tutti possano onorare questa missione con grande impegno, nell'interesse di tutti: lavoratori e datori di lavoro, economia e società. A proposito: «Lavoro e cuore» è uno degli argomenti trattati da questa edizione di Comunicazioni CFSL. In concreto, ci si chiede come lo stress sul lavoro e altri fattori possano influire sulla salute di quest'organo vitale.

Anche per questo speriamo che la lettura della nostra rivista vi stia a cuore.

Dott. Serge Pürro

Impressum

Comunicazioni della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL – n. 66, dicembre 2008

Editore:

Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL, Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerna telefono 041 419 51 11, fax 041 419 61 08, www.cfsl.ch, ekas@ekas.ch

Responsabile redazione

dott. Serge Pürro, Segretario principale

La rivista Comunicazioni pubblica contributi firmati. Il nome dell'autore è riportato su ogni articolo.

Layout

hilfikergrafik.ch

Stampa

UD Print AG, 6002 Lucerna

Edizioni

Pubblicato due volte l'anno

Tiratura

Tedesco: 21 000

Francese: 7 000

Italiano: 2 000

Distribuzione e diffusione

Svizzera

Copyright

© CFSL; Riproduzione autorizzata con citazione della fonte e previo consenso della redazione.



Dott. med. Marcel Jost
Medico capo, Divisione
medicina del lavoro, Suva,
Lucerna, membro della
CFSL

■ Lavoro e cuore.

Emozioni forti, attacchi di collera e catastrofi naturali (ad es. terremoti) possono provocare un infarto miocardico, gravi aritmie o una forma particolare di «cuore stressato». In occasione dei Mondiali di calcio del 2006 in Germania, per esempio, il numero di pazienti ricoverati a seguito di un attacco cardiaco o a gravi aritmie è stato di gran lunga maggiore nei giorni in cui giocava la Germania.

Che effetti hanno sul cuore lo stress professionale e altri fattori legati al posto di lavoro? Questa tematica è stata affrontata da cardiologi e medici del lavoro durante un convegno dedicato ai disturbi della salute correlati al lavoro, organizzato dalla Divisione medicina del lavoro della Suva a Lucerna.

Stress

Il carico psicomentale comporta cambiamenti del sistema circolatorio (per esempio un aumento della pressione sanguigna dovuto soprattutto alla produzione di ormoni dello stress), nonché l'attivazione del sistema coagulatorio con un aumento della concentrazione ematica di piastrine. Lo stress può modificare le caratteristiche elettriche delle cellule cardiache e rendere il cuore più vulnerabile a pericolose aritmie. Questi meccanismi spiegano perché il rischio di infarto del miocardio e di aritmie innescate da rabbia e agitazione possa essere maggiore nelle persone che lavorano. Le reazioni individuali a simili eventi rimangono comunque molto diverse.

Un carico psichico ricorrente, dovuto per esempio a una scarsa gestione del proprio lavoro o allo squilibrio tra grandi responsabilità e scarso apprezzamento, possono ripercuotersi negativamente sui vasi cardiaci. Nel 2006 è stata pubblicata una metanalisi sullo stress correlato al lavoro quale causa parziale di una cardiopatia coronarica. Si sono valutati 14 studi prospettici di coorte compiuti su oltre 80000 probandi, stando ai quali il rischio relativo per i lavoratori fortemente sollecitati e poco apprezzati era pari a 1,58 rispetto a

quelli con carichi minori. I ricercatori sono giunti alla conclusione che i lavoratori esposti a elevate sollecitazioni psicosociali presentano un maggior rischio di contrarre cardiopatie coronariche del 50 per cento, ma che comunque sono necessarie ulteriori indagini per poter valutare l'effetto di eventuali interventi sul posto di lavoro.

Per la frequente insorgenza di malattie dei vasi cardiaci e il conseguente maggior rischio d'infarto sono rilevanti soprattutto le emozioni negative come la rabbia, la depressione e la paura. Anche il mobbing può esporre maggiormente alle malattie cardiache. Inoltre si può ipotizzare un legame indiretto con alcuni fattori di rischio come l'ipertensione, il fumo, l'alimentazione sbagliata e la scarsa attività fisica.

Per valutare come gli interventi sul posto di lavoro influiscano sul rischio cardiocircolatorio, sarà necessario effettuare ulteriori ricerche. Ai fini della prevenzione dello stress in ambito lavorativo occorre sviluppare, sia a livello dell'organizzazione aziendale, sia a livello dei singoli lavoratori, una strategia per l'eliminazione dei fattori stressogeni e l'implementazione delle risorse personali. A tale scopo si rimanda, per esempio, alle pubblicazioni della Suva sullo stress e sulla salute psichica (www.suva.ch/waswo-i) o al programma www.stress-nostress.ch.

Inattività fisica

È risaputo che la scarsa attività fisica è un fattore di rischio per le cardiopatie. Si tratta di un problema che non ri-

guarda soltanto gli impiegati d'ufficio e non è imputabile solo al trasferimento delle attività dal settore industriale a quello dei servizi; infatti con l'aumentare dell'automatizzazione è dilagato anche nell'industria. Tra l'altro, l'inattività fisica provoca una disfunzione dell'endotelio, ossia del tessuto che riveste l'interno dei vasi, e accelera la resistenza all'insulina con i disturbi metabolici correlati, aumentando il tasso glicemico e modificando i livelli di grasso nel sangue. Un consumo ridotto di calorie favorisce l'aumento dell'indice di massa corporea (IMC). Già praticare quotidianamente un po' di moto per complessivamente mezz'ora (purché sia d'intensità pari ad una camminata a passo veloce) può ridurre notevolmente il rischio d'infarto. Importante è la costatazione che, in ogni fascia di età, una maggiore attività fisica ha effetti positivi sulla mortalità totale, l'insorgenza di malattie cardiocircolatorie e altre conseguenze dell'inattività. È essenziale muoversi regolarmente sia sul posto di lavoro (per esempio alternando varie forme di attività), sia al di fuori dell'ambiente lavorativo.

Lavoro a turni

È controverso se sussista un rapporto causale tra il lavoro a turni e le malattie cardiocircolatorie. Gli studi più recenti fanno presumere un aumento di tale rischio pari al 20-40 per cento per i lavoratori interessati. In un'indagine pubblicata nel 2005 in Svezia, si è osservato un rischio relativo di mortalità da malattia cardiocoronarica di 1,24 nei lavoratori a turno rispetto al gruppo di controllo e nel 2006, uno studio pub-

blicato in Danimarca ha accertato un rischio relativo di 1,4 nei lavoratori turnisti rispetto ai lavoratori a giornata, stimando la frazione eziologica del lavoro a turni, ossia la percentuale causale attribuita al lavoro a turni per le malattie cardiocircolatorie, al 5 per cento.



Tra i fattori di elevato rischio potrebbero esservi problemi dell'orologio biologico (alterazioni del ritmo circadiano) o meccanismi indiretti quali la modifica delle abitudini alimentari e di fumo. Una strutturazione sensata dei piani di lavoro e il ricorso a controlli sanitari può migliorare la prevenzione delle conseguenze negative del lavoro a turni e notturno.

Agenti chimici

L'esposizione a sostanze chimiche come piombo, cobalto, monossido di carbonio, solfuro di carbonio o idrocarburi

alogenati (tricloroetene) è diventata meno rilevante come causa di malattie cardiocircolatorie correlate al lavoro, in seguito alla sostituzione delle sostanze pericolose e all'introduzione di misure adeguate sul piano tecnico, organizzativo e personale. Gli effetti delle sostanze chimiche sulla circolazione sanguigna dipendono dal grado e dalla durata dell'esposizione. In caso di esposizione al piombo, si registra un aumento della pressione sanguigna. Brevi esposizioni a concentrazioni elevate di ossido di carbonio possono causare angina pectoris, infarto miocardico o aritmie cardiache, mentre esposizioni prolungate esercitano presumibilmente ripercussioni negative sulle malattie coronariche. Nei lavoratori esposti al cobalto si riscontra in parte una riduzione dell'attività di pompaggio del ventricolo sinistro. L'insorgere di aritmie cardiache e l'improvvisa morte cardiaca susseguenti all'esposizione a idrocarburi alogenati (per esempio, al tricloroetene) sono cosa nota. Anche sul posto di lavoro il fumo passivo può determinare un maggior rischio di contrarre non solo malattie delle vie respiratorie o un tumore polmonare, ma anche malattie cardiocircolatorie.

Agenti fisici

Il rumore sul lavoro può essere associato a problemi cardiocircolatori. Una metanalisi ha dimostrato che un'intensificazione di 5 decibel del rumore sul lavoro comporta in media un aumento della pressione sistolica di 0,5 mm Hg. Inoltre, uno studio nordico ha indicato l'esistenza di un rapporto tra rumore professionale e malattie coronariche. In più di 6000 lavoratori di sesso maschile, l'esposizione a valori di rumore superiori a 80 decibel per la durata di 18 anni è risultata associata a un rischio relativo di 1,54 rispetto ai lavoratori non esposti. Le vibrazioni sono note come causa di problemi vascolari caratterizzanti una forma secondaria della malattia di Raynaud (sindrome vasospastica alle dita delle mani indotta da vibrazioni). Nel contempo, si ipotizza un effetto negativo sui vasi cardiaci dei soggetti interessati. Grazie all'adozione di misure

tecniche volte a diminuire il carico di vibrazioni degli strumenti/apparecchi di lavoro azionati a mano e generanti vibrazioni, questa problematica vascolare è divenuta più rara. Un'analisi del 2007 sulle connessioni fra campi elettromagnetici a 50 Hz ha evidenziato l'assenza di effetti nocivi sul cuore e la circolazione, sia a breve che a lungo termine. Sul posto di lavoro i campi elettromagnetici possono essere la causa di un cattivo funzionamento dei pacemaker e dei defibrillatori impiantabili. I campi elettromagnetici possono essere provocati dalle saldatrici ad alta frequenza, dai forni a induzione, dalle sottostazioni o dai dispositivi antitaccheggio. Se, nonostante le misure organizzative, sussistono dei dubbi in materia di sicurezza, è opportuno effettuare un esame più attento sul posto di lavoro.

Conclusioni

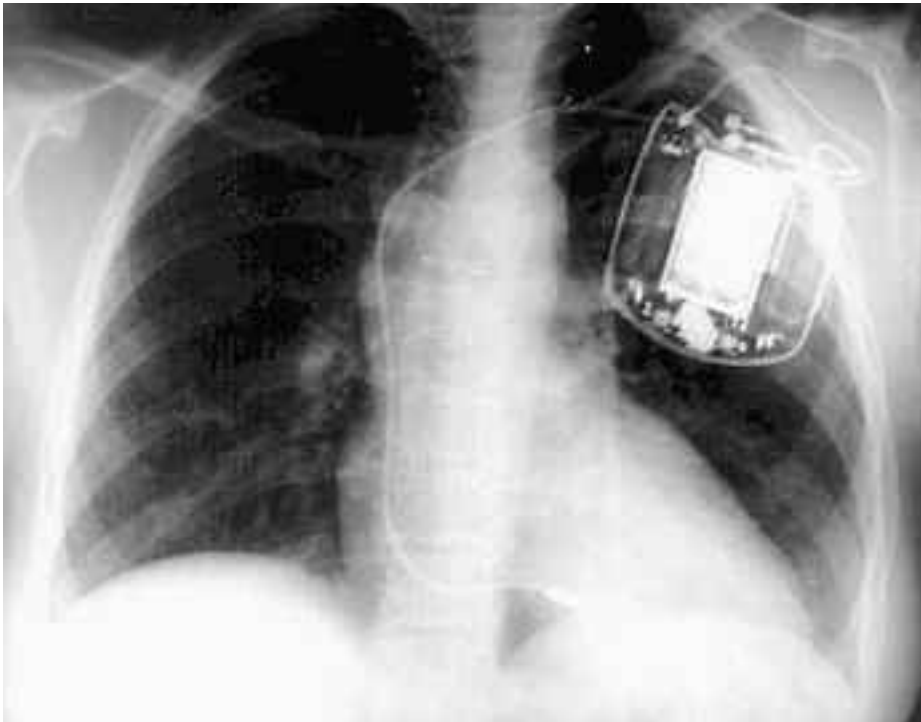
Nei paesi industrializzati le malattie cardiocircolatorie sono tra le principali cause di malattia e mortalità, per cui la riduzione dei fattori di rischio per tali patologie (ipertensione, diabete, alti livelli di grasso nel sangue, fumo, inattività fisica) costituisce un obiettivo importante nell'ambito della medicina preventiva. A tale scopo, oltre al ricorso ai farmaci, risultano importanti ed efficaci le misure che interessano lo stile di vita. L'attuazione di interventi adeguati contro lo stress e l'inattività sul posto di lavoro, specie nel caso del lavoro a turni o notturno, nonché di misure tecniche, organizzative e individuali, volte a ridurre l'impatto di agenti chimici, biologici e fisici, possono contribuire a limitare le cause parziali correlate al lavoro dei problemi cardiocircolatori.



Dott. Thomas Amport
Divisione medicina
del lavoro, Suva, Lucerna

■ Sistemi elettronici di sicurezza e pacemaker.

I sistemi elettronici di sicurezza possono interferire con i dispositivi medici impiantabili attivi. In base ai dati finora in possesso è possibile escludere con alta probabilità gravi conseguenze per gli interessati, a patto di osservare alcune semplici raccomandazioni.



Radiografia del torace con ICD: sono visibili la pila, l'involucro e l'elettrocattetero inserito nel ventricolo destro.

Attualmente in Svizzera sono oltre 20 000 le persone che vivono con uno stimolatore cardiaco o pacemaker (PM) e circa 2000 le persone portatrici di defibrillatori impiantabili (ICD). Un numero sempre maggiore di queste persone si trova in età lavorativa. In diversi luoghi di lavoro, il funzionamento dei pacemaker e dei defibrillatori impiantabili può essere disturbato dai campi elettromagnetici o da potenziali muscolari di origine endogena. Qui di seguito vengono esposte le circostanze in cui si possono verificare interferenze tra i sistemi elettronici di sicurezza e i pacemaker o i defibrillatori impiantabili, le potenziali conseguenze per i portatori di tali dispo-

sitivi e i provvedimenti che consentono di ridurre al minimo i rischi per la salute.

Sistemi elettronici di sicurezza

I sistemi elettronici di sicurezza possono essere sostanzialmente suddivisi in tre gruppi:

- sistemi per l'identificazione di persone o sistemi RFID (Radio Frequency Identification Systems);
- metal detector (MDS: Metal Detection Systems);
- sistemi antitaccheggio e di sorveglianza degli articoli (EAS: Electronic Article Surveillance).

A seconda del luogo d'impiego e della funzione specifica vengono sfruttati principi fisici diversi. I sistemi elettronici di sicurezza generano campi magnetici o elettromagnetici che vengono irradiati in modo continuo o pulsato con diverse frequenze e intensità.

Sistemi RFID

Nei sistemi RFID i dati vengono memorizzati su un supporto elettronico (transponder). L'alimentazione e il trasferimento dei dati avvengono senza contatto con l'ausilio di campi magnetici o elettromagnetici. Questi campi possono essere continui o pulsati con una frequenza di 1–3 Hz e dunque interpretati dall'elettronica del pacemaker come potenziali impulsi fisiologici endogeni.

Sistemi MDS

I metal detector sono utilizzati come strutture a portale o apparecchi portatili, ad esempio negli aeroporti. Il riconoscimento degli oggetti metallici avviene attraverso il disturbo di campi magnetici. Si utilizzano campi magnetici continui o pulsati di bassa frequenza (200 Hz–6 kHz) soprattutto per le strutture a portale, e campi elettromagnetici continui ad alta frequenza (10 kHz–2 MHz) per i dispositivi portatili.

Sistemi EAS

I sistemi elettronici di sorveglianza degli articoli sono impiegati in quasi tutte le strutture commerciali e in molte istituzioni pubbliche (ad esempio biblioteche).

Le etichette di sicurezza sono di regola passive e servono a modificare leggermente il campo magnetico nell'area di rilevamento. A tale scopo contengono

Metodo	Frequenza
elettromagnetico	10 Hz–20 kHz
acustomagnetico	20 kHz–135 kHz
alta frequenza o radiofrequenza	1 MHz–20 MHz
microonde o alta frequenza	800 MHz–2,5 GHz

un semplice circuito oscillante o, se utilizzabili più volte, componenti elettroniche più complesse. Nelle varianti attive è integrato un segnalatore acustico. La disattivazione delle etichette di sicurezza avviene mediante *dispositivi di disattivazione*. Tali dispositivi sono di regola integrati nel piano di lavoro vicino alla cassa. Le etichette di sicurezza monouso vengono disattivate o distrutte con uno o più impulsi di intensità sufficiente nella stessa frequenza di base del sistema di sorveglianza degli articoli.

Dispositivi medici impiantabili attivi

Con il termine dispositivi medici impiantabili attivi o Active Implanted Medical Devices (AIMD) si intendono gli impianti che dispongono di una propria fonte di energia elettrica destinati a sostenere o controllare determinate

funzioni del corpo. Gli studi finora svolti sulla compatibilità elettromagnetica degli impianti si sono concentrati soprattutto sulle interferenze tra i campi magnetici e gli *stimolatori cardiaci* (pacemaker, PM) o *defibrillatori impiantabili* (ICD, Implanted Cardioverter Defibrillator). I PM e gli ICD sono i più diffusi in termini numerici e richiedono pertanto una particolare attenzione per quanto riguarda i possibili effetti delle interazioni. Oltre ai pacemaker e ai defibrillatori, i dispositivi medici impiantabili attivi comprendono anche pompe per infusione insulinica, impianti cocleari, stimolatori gastrici e vescicali, nonché stimolatori nervosi e muscolari. L'elenco non è completo e le tipologie degli impianti tenderanno ad aumentare grazie ai futuri progressi in campo medico. Tuttavia, i dati disponibili sulla compatibilità elettromagnetica di questi dispositivi impiantabili sono pochi rispetto a quelli riguardanti PM e ICD.

Possibili interferenze e sensibilità ai disturbi

Nonostante i dispositivi impiantabili, perlomeno quelli di nuova generazione, dispongano di raffinati algoritmi per evitare indesiderati influssi di disturbo, in determinate circostanze si possono manifestare aritmie cardiache in seguito a inibizione o innesco degli impulsi del pacemaker. Nelle persone dipendenti da pacemaker questo può indurre un senso di vertigine, svenimenti e nel peggiore dei casi, provocare la morte. I defibrillatori impiantabili possono identificare una frequenza di disturbo come una fibrillazione ventricolare, con conseguente erogazione inappropriata di shock elettrici. In teoria, come nel caso dei pacemaker, è possibile anche un'inibizione del funzionamento dell'apparecchio.

Sia gli stimolatori cardiaci, sia i defibrillatori impiantabili dispongono di elettrocateteri che agiscono come antenne in caso di segnali provenienti dall'esterno. I segnali esogeni con intensità e frequenza simili al battito cardiaco fisiologico possono essere interpretati in modo errato dal dispositivo impiantabile.

Studi scientifici e relazioni casistiche

La sensibilità ai disturbi di PM e ICD in presenza di impianti elettronici di sicurezza è stata testata tanto in condizioni di laboratorio, quanto in condizioni reali con persone portatrici di dispositivi medici impiantabili attivi.

Nella maggior parte degli studi e delle relazioni casistiche è stata documentata un'interferenza tra i dispositivi medici impiantabili attivi e i sistemi elettronici di sorveglianza degli articoli. Queste interferenze erano in linea di massima temporanee, dipendevano dalla distanza dalla sorgente e si manifestavano soltanto nelle condizioni di prova più sfavorevoli. Gli apparecchi più sensibili sono risultati i pacemaker unipolari. Le interferenze sono state per lo più osservate in prossimità di sistemi acustomagnetici. Vengono descritti singoli casi in cui le interferenze hanno provocato lo svenimento delle persone interessate. Le cause di questi svenimenti sono state di regola l'erogazione di uno shock nelle persone con ICD o la temporanea inibizione del funzionamento dei PM.

Valutazione attuale

In base alle attuali conoscenze scientifiche, i campi elettromagnetici misurati nei sistemi elettronici di sicurezza non comportano rischi per la salute né del personale (di vendita), né dei clienti senza dispositivi medici impiantabili attivi. Per le persone portatrici di dispositivi medici impiantabili attivi come stimolatori cardiaci o defibrillatori cardiovertori esiste un rischio potenziale, in particolare per i pazienti dipendenti da pacemaker. L'inibizione della funzionalità del pacemaker causata da campi di

Dispositivo antitaccheggio.





Etichetta di sicurezza.



Disattivazione dell'etichetta di sicurezza.

interferenza può provocare la perdita di conoscenza. Nelle persone con defibrillatori impiantabili, i campi elettromagnetici possono innescare l'erogazione di uno shock indesiderato. Nella letteratura medica sono stati descritti singoli casi. Tutte le interferenze a noi note sono state in linea di massima temporanee e non hanno avuto conseguenze gravi.

Come emerso in diversi studi, il rischio maggiore è costituito dalle interferenze causate da sistemi di sicurezza di tipo acustomagnetico, che generano elevate intensità di campo a bassa frequenza. Un rischio potenziale sussiste anche nel caso di impianti di disattivazione delle etichette per i quali è richiesta una maggiore intensità di campo rispetto a quella degli impianti di rilevamento. Tra i dispositivi medici impiantabili attivi esaminati, i pacemaker unipolari risultano più sensibili ai disturbi degli stimolatori bipolari e degli ICD. Un ICD necessita di una durata d'interferenza di otto secondi prima di erogare uno shock.

I rischi dipendono dalle caratteristiche del campo elettromagnetico, ma anche dalla posizione d'impianto dell'elet-

trodo, nonché dalle caratteristiche e dalle impostazioni del dispositivo medico impiantabile attivo. La frequenza e la forma del segnale (tipo di modulazione) del campo hanno un influsso particolare.

Progetto di norma europea

A livello internazionale o europeo non esistono ancora norme o regolamentazioni unitarie che fissano valori soglia di sicurezza per la compatibilità elettromagnetica a tutela dei portatori di dispositivi medici impiantabili attivi. Nel progetto di norma DIN VDE 0848-3-1 «Sicherheit in elektrischen, magnetischen und elektromagnetischen Feldern» (Sicurezza nei confronti di campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici) del maggio 2002 sono indicati valori soglia d'interferenza caratteristici per diversi campi modulati e diverse frequenze. Siccome le soglie d'interferenza dipendono dalla tecnica circuitale dei pacemaker e variano da un apparecchio all'altro, i valori sono stati stabiliti in modo che oltre il 95 per cento di tutti i dispositivi impiantati in Germania tra il 1995 e il 1999 non accusi disturbi in presenza di intensità di campo inferiori alle soglie. Anche la Suva utilizza attualmente questo progetto di norma per la valutazione dei rischi.

Tenuto conto del rischio teorico è consigliabile adottare misure di sicurezza adeguate per minimizzare il rischio.

Raccomandazioni

■ Valutazione dei rischi: per le persone portatrici di PM, ICD o altri dispositivi medici impiantabili attivi che lavorano presso ditte che utilizzano impianti elettronici di sicurezza deve essere effettuata una valutazione individuale dei rischi. Nel quadro della valutazione devono essere interpellati specialisti (medici del lavoro, cardiologi, addetti alla sicurezza) e considerate le indicazioni del fabbricante del dispositivo medico. Questa valutazione va effettuata prima dell'entrata in servizio e in

caso di cambio di posto di lavoro.

■ Informazione: i collaboratori devono essere informati periodicamente sui possibili rischi per le persone portatrici di PM, ICD o altri dispositivi medici impiantabili attivi dovuti alla presenza di impianti elettronici di sicurezza. Queste persone devono transitare velocemente negli impianti elettronici di sicurezza e mantenere una debita distanza di sicurezza: «Don't linger, don't lean!» (non indugiare, non appoggiarsi).

■ Installazione degli impianti: quando si installano sistemi elettronici di sicurezza dare la preferenza a impianti con caratteristiche fisiche che non presentano alcun rischio di interferenza.

■ Collocazione degli impianti: i sistemi elettronici di sicurezza devono essere visibili e non vanno collocati in luoghi in cui le persone tendono a fermarsi per lungo tempo.

■ Marcatura: se non è possibile escludere il rischio d'interferenza sui dispositivi medici impiantabili attivi, gli impianti devono essere provvisti del cartello di divieto di accesso ai portatori di pacemaker e di eventuali ulteriori informazioni (ad es. distanza di sicurezza).

■ Prima di un intervento pianificato, il cardiologo deve essere informato sulle condizioni del luogo di lavoro, affinché possa tenerne conto nella scelta dell'impianto medico (tipo, localizzazione, programmazione).



Pittogramma di divieto di accesso ai portatori di pacemaker.



Céline Dubey Guillaume
Psicologa del lavoro ed
ergonoma, Segreteria di
stato dell'economia SECO,
Ispezione federale del
lavoro ovest, Losanna

■ Lavorare da soli nei commerci al dettaglio in Svizzera.

Cosa significa «lavorare da soli»? Il lavoratore solitario è una persona impiegata da sola in un ambiente di lavoro definito, nella fattispecie un commercio al dettaglio. In questo senso, il lavoratore non ha alcun contatto diretto con altri colleghi e può contare soltanto su se stesso per un periodo di tempo più o meno lungo. Esso si trova quindi in una situazione di isolamento fisico e psichico.

Chi lavora da solo nei commerci al dettaglio sono soprattutto donne, con uno stato socio-professionale basso e un impiego precario. Solitamente non dispongono di un contratto di lavoro fisso, ma piuttosto di un contratto come ausiliarie.

Perché la SECO si interessa a questa problematica?

La SECO – l'Ispezione federale del lavoro – è stata sollecitata dagli ispettorati cantonali del lavoro per fare un'indagine sulle persone che lavorano da sole nei commerci al dettaglio. Infatti, le autorità di esecuzione avevano constatato alcune lacune dal punto di vista dell'applicazione della Legge sul lavoro (LL) o della relativa ordinanza 3 (OLL 3). Solo per citare un esempio, i dipendenti non possono assentarsi per fare una pausa o semplicemente per andare al bagno.

Per rispondere a questa domanda, nel 2007 la SECO ha svolto un'indagine qualitativa presso un campione di negozi (vedi figura 1) allo scopo di acquisire informazioni necessarie per poter prendere posizione e determinare se fossero necessarie delle disposizioni.

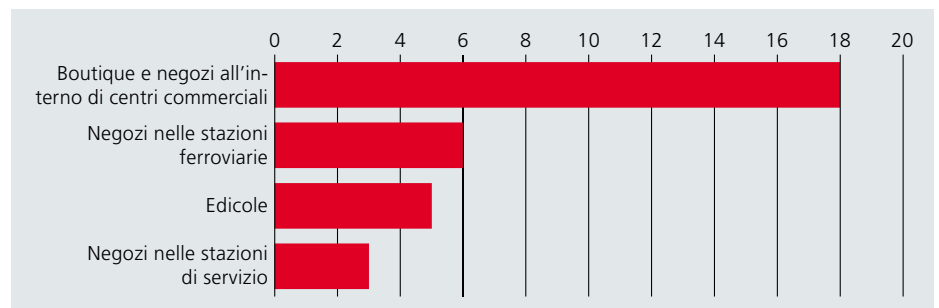


Figura 1: negozi visitati da metà luglio a inizio settembre 2007.

L'indagine si basa su metodi di analisi ergonomica. Ossia, per raccogliere le informazioni necessarie, si sono svolti dei colloqui informali con il personale e/o il responsabile di ogni negozio visitato. Durante i colloqui si è parlato soprattutto delle pause e dell'uso degli impianti sanitari. A seconda dei negozi, sono stati affrontati anche altri argomenti (aggressioni, pronto soccorso, vista sull'esterno, ecc.).

Quali sono le situazioni riscontrate?

Le osservazioni raccolte sul posto e i colloqui svolti con il personale hanno messo in evidenza che nei negozi visi-

tati non sempre si rispettano gli obblighi di legge. Questo vale in particolar modo per le pause e gli impianti sanitari. Queste situazioni spesso condizionano il comportamento dei lavoratori in modo tale che alla fine ci possono essere delle ripercussioni sulla salute.

Esaminiamo nel dettaglio alcune di queste situazioni.

A) Pause

Chi lavora da solo raramente ha la possibilità di interrompere il lavoro con pause conformi alle norme di legge (cfr. tabella 1). Alcune persone, ad esempio, rimangono da sole per 9 ore consecutive, senza che venga accordata loro una minima pausa. Nei negozi dove il dipendente non è solo tutto il giorno, gli obblighi di legge sono rispettati più facilmente.

Alcuni dipendenti fanno una «pausa» a mezzogiorno sul posto di lavoro, non considerata come tempo di lavoro, con l'obbligo di non muoversi dal negozio nel caso arrivasse un cliente.

Tabella 1 : pause previste dall'art. 15 della legge sul lavoro.

Durata del lavoro	Durata (minima) della pausa
oltre 5 ore e mezza	un quarto d'ora
oltre 7 ore	mezz'ora
oltre 9 ore	1 ora

A volte, i lavoratori si sono organizzati in modo informale per poter godere almeno di una pausa: pausa nel bar di fronte, sempre con un occhio puntato al negozio, prolungamento della pausa al mezzogiorno, ecc.

Tuttavia, bisogna dire che alcuni gestori consentono di far chiudere il negozio durante la pausa. Capita anche che il proprietario sostituisca il personale mentre questo è in pausa.

La metà dei negozi visitati non dispone di gabinetti. I dipendenti sono quindi obbligati a utilizzare i bagni pubblici del centro commerciale o della stazione, spesso lontani dal negozio. Alcuni dipendenti devono addirittura pagare per utilizzarli.

Andare al bagno può essere molto scomodo, se non impossibile, anche nei negozi che dispongono di wc in un locale annesso, soprattutto quando

messa di un negozio vicino di sorvegliarlo».

■ «Non vado spesso al bagno. Alla fine l'organismo si abitua».

■ «Quando sono da sola, non ho la possibilità di andare al bagno. Bisogna trattenersi. Non posso lasciare l'edicola due minuti senza un controllo: sparirebbe tutto».

■ «Non è sempre facile. Soprattutto se si è una donna ... sa, una volta al mese ... Di solito, cerco di non andare al bagno».

■ «Quando vado al bagno, lascio la porta socchiusa. Così posso vedere se entra qualcuno».

Queste restrizioni determinano una serie di comportamenti (trattenersi, evitare di bere, ecc.) che possono avere ripercussioni sulla salute (stipsi, infezioni urinarie, ecc.).

A volte, per poter andare al bagno i lavoratori si organizzano in modo formale o informale: mettono un cartello «Torno subito» (vedi foto sopra), chiudono il negozio o abbassano per un momento la saracinesca, si mettono d'accordo con i commessi degli altri negozi, chiedono a un cliente di dare un'occhiata al negozio, ecc.

Il tipo di merce venduta ha anche una sua rilevanza in queste dinamiche. Un venditore di articoli a buon mercato lascia più facilmente il posto di lavoro per andare al bagno rispetto a una persona che lavora in una gioielleria.

C) Altri aspetti

Sono stati esaminati ulteriori aspetti come la possibilità di sedersi, i primi soccorsi, la vista sull'esterno, la sorveglianza dei lavoratori, ecc. Per maggiori informazioni potete consultare il rapporto «Lavoratore solitario nei commerci al dettaglio in Svizzera» sul sito Internet della SECO (www.seco.admin.ch).

Direttive della SECO

Sulla base di queste constatazioni, la SECO ha stabilito alcune direttive di applicazione della legge sul lavoro. Queste sono riportate nel rapporto «Lavora-



Figura 2: cartello «Torno tra 5 minuti!».

B) Impianti igienico-sanitari

In linea di massima, i negozi che dispongono di un locale annesso o di un magazzino sono dotati di spogliatoi, lavandini e gabinetti. I magazzini o i locali annessi spesso sono molto piccoli e a volte succede che fungano da spogliatoio, wc o locale di stoccaggio, senza alcuna separazione. In altre parole, si tratta di locali a uso multiplo.

l'affluenza di clienti è maggiore. Ecco alcune dichiarazioni che illustrano le condizioni di lavoro:

■ «Quando so di essere sola dalle 8.45 alle 11, non bevo niente né alla sera né al mattino, solo una tisana a colazione. Altrimenti, devo andare al bagno. Quando sono da sola, non posso assolutamente lasciare il negozio. Non potrei neppure chiedere ad una com-



Figura 3: l'edicolante è una tipica figura professionale che lavora da sola.

tore solitario nei commerci al dettaglio in Svizzera», consultabile sul sito Internet della SECO (www.seco.admin.ch).

Regole in materia di pause e di impianti igienico-sanitari

Pause

Il solo fatto di «lavorare da soli» non giustifica che il lavoratore debba rimanere vincolato al proprio posto di lavoro durante le pause. I turni di lavoro devono essere organizzati in modo che il personale possa andare in pausa (art. 15, cpv. 1, LL). Le pause devono essere pianificate e comunicate. Il lavoratore deve essere autorizzato a lasciare il posto di lavoro, mentre il datore di lavoro deve provvedere alla sua sostituzione oppure ridefinire in modo adeguato l'orario di lavoro.

Impianti igienico-sanitari

Gli impianti igienico-sanitari (gabinetto e lavandino con acqua calda e fredda) e lo spogliatoio devono trovarsi all'interno del negozio o nelle immediate

vicinanze (accessibili senza dover uscire dall'edificio). Deve essere previsto anche l'occorrenza per lavarsi e asciugarsi le mani (sapone, asciugamani, ecc.). I gabinetti e gli spogliatoi devono essere separati da una parete, ventilati e con divieto di fumo. I gabinetti non devono essere accessibili al pubblico. Il datore di lavoro deve formalizzare per iscritto (ad es. nel regolamento aziendale) una procedura chiara per permettere al personale di lasciare il posto di lavoro per andare al bagno e deve informarlo di questa procedura. Deve inoltre fare in modo che il lavoratore possa usufruire del bagno gratuitamente.

Supporti informativi

È stato pubblicato un dépliant (vedi figura 2) per i dipendenti e i datori di lavoro, che riassume i punti più importanti relativi all'organizzazione del lavoro per chi lavora da solo. Questo può essere ordinato gratuitamente presso l'Ufficio federale delle costruzioni e della logi-

stica (UFCL, www.publicationifederali.admin.ch) o scaricato dal sito della SECO (www.seco.admin.ch).



Figura 4: dépliant «Lavorare da soli nei commerci al dettaglio in Svizzera».



Dott. Peter Meier
Responsabile settore condizioni di lavoro, Ufficio dell'economia e del lavoro, Zurigo, membro della CFSL

■ Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore alberghiero e della ristorazione.

Il settore alberghiero, della ristorazione e del catering comprende alberghi, bar, pub, ristoranti, aziende che offrono servizi esterni di catering/ristorazione, fast food, caffè e bistrot. Si tratta di un ambito importante del settore dei servizi, in rapida crescita, che nell'UE attualmente dà lavoro a oltre 7,8 milioni di persone.

Caratteristiche del settore

La maggior parte degli operatori è costituita da piccole imprese con dieci dipendenti o meno. L'età degli occupati è bassa: secondo le statistiche dell'UE (UE-25, Eurostat 2005), circa il 48 per cento delle persone occupate ha meno di 35 anni, mentre quelle di 55 anni o di età superiore rappresentano meno del 10 per cento (benché il loro numero sia in aumento a causa del cambiamento demografico). Con una percentuale del 54 per cento, le donne occupate superano numericamente i lavoratori di sesso maschile. Questo settore è considerato come ambito di attività ideale per i giovani e in genere per le persone scarsamente qualificate. Il livello di formazione degli occupati è piuttosto basso: il 40 per cento non è qualificato e solo uno su dieci dispone di un livello elevato di formazione. Nonostante le difficili condizioni lavorative, il settore non fa registrare tassi d'infortunio e di malattia superiori alla media.

Negli ultimi anni le *disposizioni giuridiche in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro* sono diventate sempre più complesse e dato che nel 90 per cento dei casi le imprese del settore alberghiero e della ristorazione sono molto piccole, i datori di lavoro spesso non hanno il tempo e le risorse per comprenderle e applicarle. L'applicazione delle leggi in azienda costituisce dunque un notevole problema in questo settore.

A livello europeo, i lavoratori sono tutelati dalla direttiva quadro 89/391/CE, in base alla quale i datori di lavoro sono tenuti a svolgere valutazioni dei rischi e sottostanno all'obbligo generalizzato di assicurare le persone impiegate contro le malattie e gli infortuni professionali.

Condizioni di lavoro

Il lavoro negli alberghi e nei ristoranti prevede un ampio ventaglio di attività, ma la letteratura specializzata in materia di sicurezza e salute focalizza l'attenzione soprattutto sui rischi nelle cucine e, in scarsa misura, sui rischi a cui è esposto il personale di servizio. Attività ausiliarie come i servizi di pulizia e di fornitura delle merci vengono menzionate raramente nelle relazioni scientifiche, nonostante il fatto che le persone che le svolgono debbano ugualmente far fronte a rischi fisici e psicosociali (rischi sociali e numero elevato di ore di lavoro).

Il settore comprende forme occupazionali e condizioni di lavoro atipiche che si riflettono sia sugli orari che sui contratti di lavoro. In generale, si tratta di un comparto dove è richiesta una maggiore flessibilità in termini di condizioni e orari di lavoro. Tra il 1995 e il 2000 si è avuto un notevole peggioramento delle condizioni di lavoro, specie per quanto riguarda i rischi psicosociali, come quelli connessi alle condizioni ergonomiche, alle esigenze lavorative, agli orari e all'autonomia.

Non da ultimo, il settore alberghiero e della ristorazione si sta trasformando rapidamente, perché sul mercato sono disponibili sempre nuove tecnologie e i clienti esigono la modernità. I fattori alla base di tale trasformazione sono numerosi e diversi: mutamenti sociologici, quali la diversificazione delle famiglie e la molteplicità dei ruoli ricoperti dalle persone, cambiamenti demografici (ad es. l'invecchiamento della società), i cambiamenti economici, quali le fusioni e ristrutturazioni aziendali e una maggiore circolazione di manodopera e risorse.

I rischi più significativi

- Eccessiva sollecitazione fisica, ad esempio postura eretta e statica per periodi prolungati, sollevamento e trasporto di pesi o movimenti ripetitivi, spesso in correlazione con altre condizioni di lavoro sfavorevoli, come la cattiva disposizione del posto di lavoro.
- Livelli di rumore eccessivi: circa il 29 per cento dei lavoratori del settore è esposto a rumore e oltre il 4 per cento ritiene che questo sia un danno alla salute.
- Ambienti di lavoro caldi o freddi, in particolare alte temperature combinate con correnti d'aria, porte aperte, alternanza tra il lavoro svolto al caldo, in condizioni di umidità e in ambienti freddi, quali i magazzini.
- Ferite da taglio e ustioni, dovute all'impiego di apparecchi caldi pericolosi.



■ Inciampi, scivolamenti e cadute causati da pavimenti bagnati e sdruciolevoli o da ostacoli, nonché cadute dall'alto.

■ Contatto con sostanze pericolose, ad esempio impiego frequente di detersivi.

I principali fattori di rischio psicosociale

■ Elevato numero di ore di lavoro, non standardizzate; il settore è caratterizzato da turni lunghi e da orari di lavoro irregolari e inusuali; gran parte del lavoro viene svolto quando le altre persone non lavorano.

■ Difficoltà a mantenere un equilibrio tra lavoro e vita privata, specie in considerazione dell'imprevedibilità degli orari di lavoro, della lunghezza dei giorni lavorativi e della mancanza di controllo sul lavoro.

■ Carichi e ritmi di lavoro pesanti: circa il 75 per cento degli occupati dichiara di lavorare a ritmi molto elevati, il 66 per cento deve lavorare con scadenze ristrette e circa il 48 per cento sostiene di non avere tempo sufficiente per completare il proprio lavoro; scarso controllo sul lavoro; ampia diffusione di lavori monotoni e poco creativi con scarsa iniziativa personale.

■ Contatti sporadici con i colleghi e il superiore; la mancanza di supporto può aggravare lo stress sul lavoro; circa il 70 per cento della forza lavoro non ha problemi a chiedere aiuto ai colleghi, mentre soltanto il 53 per cento si rivolge al superiore (!).

■ Continuo contatto con i clienti, situazione che può essere una fonte di stress o, nei casi peggiori, di mobbing e violenze.

■ Carenze nell'addestramento professionale, nella formazione e nel perfezionamento; alcune occupazioni di questo settore non richiedono una formazione ufficiale e possono essere svolte con un basso livello di istruzione professionale e di esperienza; il personale non è sempre sufficientemente preparato per lo svolgimento del lavoro, fatto che può contribuire ad aumentare lo stress.

Prevenzione dei rischi

Per un'efficace prevenzione dei rischi è necessario quanto segue:

■ una buona valutazione e determinazione dei rischi; la determinazione preliminare dei rischi è essenziale per risolvere efficacemente i problemi;

■ la partecipazione e il coinvolgimento del personale, per consentire l'individuazione di tutti i problemi e ottenere il supporto necessario per la riuscita delle misure preventive;

■ il coinvolgimento della direzione dell'impresa;

■ partenariati per lanciare iniziative su ampia scala a livello regionale, nazionale o settoriale; affinché questi progetti abbiano successo, devono essere coinvolte tutte le parti interessate;

■ opportunità adeguate di formazione e addestramento;

■ un approccio globale opportunamente pianificato per la messa in atto di diversi tipi di misure, in grado di accrescere la buona riuscita di ogni iniziativa intrapresa (sinergie).

Traduzione e riassunto dell'articolo «Protecting workers in hotels, restaurants and catering»; 79 Facts; European Agency for Safety and Health at Work



Erwin Buchs
responsabile servizio
specializzato MSSL,
CFSL, Lucerna

■ 10^a consegna dei diplomi di ingegnere della sicurezza.

Il 27 giugno 2008, nell'aula magna del Collegio St. Michael di Friburgo, 55 nuovi ingegneri della sicurezza provenienti da tutta la Svizzera hanno ricevuto il loro diploma, a coronamento di una formazione strutturata che fornisce gli elementi chiave per integrare la sicurezza e la tutela della salute a tutti i livelli aziendali. Il corso di specializzazione è erogato dalla Suva su incarico della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL.

Nel 2008, 33 svizzero-tedeschi, 20 romandi e 2 ticinesi hanno ottenuto il titolo di ingegnere della sicurezza. I neodiplomati hanno seguito un corso di formazione che riveste un ruolo fondamentale nella strategia di sicurezza e di tutela della salute integrata nelle imprese svizzere. Questa formazione prevede, fra le altre discipline, un'analisi dei rischi in azienda, un aspetto cruciale per soddisfare i requisiti imposti dalla direttiva MSSL (direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro).



Serge Pürro, segretario principale CFSL, apre la cerimonia di consegna dei diplomi.



Beat Arnet, responsabile della Divisione servizi prevenzione della Suva, durante la sua laudatio.



Marc Truffer, capo della Divisione sicurezza sul lavoro della Suva, Losanna, tiene il discorso di chiusura.

Aula magna del Collegio St. Michael di Friburgo

Nell'aula magna del Collegio St. Michael di Friburgo, i numerosi diplomandi con i rispettivi parenti, i rappresentanti delle autorità e i molti ospiti presenti sono stati salutati dal dott. Serge Pürro, segretario principale della CFSL, che ha ribadito alcuni temi di attualità.

Laudatio: l'individuo e la sua salute

Nel lavoro di diploma, la maggior parte dei futuri ingegneri si è occupata degli aspetti tecnici della sicurezza, senza però dimenticare di porre sempre l'individuo al centro del sistema.

Nella sua laudatio, il dott. Beat Arnet, responsabile della Divisione servizi pre-

Un'immagine del pubblico.



venzione della Suva, ha sottolineato che agli ingegneri della sicurezza spetta un ruolo fondamentale di promotori della sicurezza e della tutela della salute all'interno delle aziende in cui operano. In veste di medico, ha saputo e voluto approfondire l'argomento: «A me e alla mia famiglia, come a voi e alle vostre famiglie e a tutte le lavoratrici e i lavoratori di questo Paese e ai loro parenti, auguro di giungere incolumi alla terza fase della vita, in buona salute e forma fisica. Fino a pochi decenni fa, la terza fase della vita riguardava un periodo di pochi anni a partire dal pensionamento. È su questa base che si fonda anche la filosofia bismarckiana della sicurezza sociale. Oggi, tuttavia, le persone nella terza età sono dinamiche, spesso piene di voglia di vivere e in grado di godersi molti anni di vita rimanendo autonomi e nel pieno possesso delle loro facoltà. Chi dunque va oggi in pensione ha davanti a sé un lungo periodo di indipendenza che di regola termina con una breve quarta fase di vita. Ecco perché si parla anche di «digitalizzazione» della curva della vita».

Al termine, il dott. Arnet ha rivolto a tutti gli ingegneri della sicurezza un

Una lunga tradizione della Suva

Grazie alla sua esperienza in materia di prevenzione, assicurazione e riabilitazione – un mix di prodotti unico in Svizzera – la Suva è in grado di offrire dei corsi basati sulla realtà quotidiana delle aziende. Dal 1996 la Suva ha formato oltre 2378 specialisti in materia di sicurezza sul lavoro (addetti alla sicurezza e ingegneri della sicurezza), il cui compito è di garantire l'incolumità fisica e la sicurezza dei lavoratori.

La direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (cosiddetta direttiva MSSL) ha lo scopo di migliorare la sicurezza sul lavoro in Svizzera, di prevenire gli infortuni e le malattie professionali e di ridurre i costi che ne derivano. Essa si basa su quattro gruppi di specialisti: medici e igienisti del lavoro, ingegneri della sicurezza ed esperti in sicurezza. Su incarico della CFSL, la Suva è responsabile della formazione degli ingegneri e degli esperti della sicurezza.



Ruedi Hauser, direttore dei corsi nella Svizzera tedesca (Suva) e Regula Satanassi (Suva, organizzazione dei corsi) consegnano il diploma a Paul Perler.



Cornice musicale: Delphine Richard (violino) e Meret Eve Haug (arpa).



Jean-Luc Clément, direttore dei corsi nella Svizzera romanda (Suva) e Thérèse Gort (Suva, organizzazione dei corsi) consegnano il diploma a Pascal Bonvin.



Da sinistra: Jean-Luc Clément, Pierre-Olivier Matile, Pascal Bonvin, Alexandre Audergon, Jean-Marc Zaugg, Christian Revaz, Francis Gehrig, Patrice Lehmann, Emmanuel André, Laurent Nicole, Francis Clayeman

messaggio motivante: «Sono convinto che nella pratica il vostro campo di attività si amplierà sensibilmente e che vi aspetta un futuro tutto da plasmare, ricco di sfide e di esperienze interessanti».

Consegna dei diplomi

Il grande momento è arrivato: i direttori del corso Jean-Luc Clément e Ruedi Hauser procedono alla consegna dei diplomi ai neoingegneri della sicurezza.

Nel suo discorso finale, il dott. Marc Truffer, capo della Divisione sicurezza sul lavoro della Suva, si è rivolto a tutti i partecipanti e ha sottolineato anche i meriti dei docenti e degli organizzatori che hanno contribuito alla buona riuscita di questi corsi.

La cerimonia è stata arricchita da una cornice musicale grazie a Meret Eve Haug (arpa) e Delphine Richard (violino), studentesse del conservatorio di Friburgo.



Da sinistra: Jean-Luc Clément, Antonio Trovato, Sébastien Fudala, Michel Allimann, Fabrice Sauthier, J.-Manuel Calvelo, Stefano Di Pasquale, Marc-André Jodry, Joseph Guzzardi, Christian Bieri, P-André Wendling



Da sinistra: Ueli Zimmermann, Renato Hürlimann, Antje Sellwig, Urs Fritschi, Christoph Weber, Florian Zumbühl, Nicole Loichat, Josef Wyss, Martin Erne, Leo Brütsch, René Kurt, Beat Ruch, Beat Bachmann, Urs Haberstich, Paul Perler, Ruedi Hauser



Da sinistra: Daniel Sigg, Rolf Gspurning, Stefan Drack, Georg Heinzen, Manuela Neuwald, Jürg Buser, Martin Müller, Anne Katrin Thomas, Christian Monn, Peter Weissenbach, René Ramseier, Markus Schumacher, Ruedi Hauser



Johann Haas
Sost. caposettore, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Ispettorato federale del lavoro est, Zurigo

Vigilanza della SECO sull'esecuzione della LL e della LAINF: un nuovo approccio.

All'inizio di quest'anno è stato introdotto un sistema di controlling quale futuro strumento della SECO per l'espletamento della sua funzione di vigilanza sulle attività d'ispezione cantonali in materia di esecuzione della LL e della LAINF. Il nuovo metodo è imperniato su un audit di sistema dall'approccio pratico e un set di indicatori. Nel gennaio 2008 è stato adottato come procedimento standard.

L'antefatto

Tra il 2000 e il 2002 la SECO e gli ispettorati cantonali del lavoro (ICL) hanno ridefinito la loro collaborazione nell'ambito della tutela dei lavoratori, cercando, in particolare, di stabilire una suddivisione dei compiti il più possibile rigorosa: la responsabilità dell'esecuzione per gli ICL e per la SECO, la sorveglianza sugli ICL tramite un sistema di controlling. Nel 2003 i Cantoni hanno chiesto alla SECO di valutare gli ICL non tanto in base alle loro prestazioni (attività svolte), quanto piuttosto all'impatto ottenuto. In seguito, un gruppo di lavoro ha elaborato un set di indicatori di efficacia, ma ben presto si è visto che questi non consentono una misurazione corretta dell'impatto, poiché nella fase tra l'operato degli ICL e il risultato finale (p.es. una riduzione quantificabile degli infortuni sul posto di lavoro) incidono troppi fattori sconosciuti. Sta di fatto, comunque, che gli indicatori a suo tempo definiti si rivelano utili per la pianificazione delle atti-

vità d'ispezione, nello specifico per determinare le priorità a livello esecutivo. Successivamente, si è imposta la necessità di un sistema di controlling globale.

Tra il 2005 e il 2007, nell'ambito di una prova su larga scala, sono stati controllati tutti e 26 i Cantoni e contemporaneamente sono stati sottoposti a verifica gli indicatori di efficacia. Il sistema di audit, bene accolto dagli ICL, è risultato efficiente, in quanto ha fornito una buona panoramica del lavoro degli ICL, nonché informazioni sulla sua qualità.

Finalità

La salute e la sicurezza dei lavoratori sono temi importanti sotto vari aspetti: etico, sociale, economico-aziendale ed economico-politico. L'obiettivo è quello di ottenere un livello uniforme ed elevato di tutela della salute sul posto di lavoro in tutta la Svizzera. L'esecuzione della legge sul lavoro e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni è compito degli Ispettorati cantonali del lavoro e della Suva per quanto concerne la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, mentre spet-

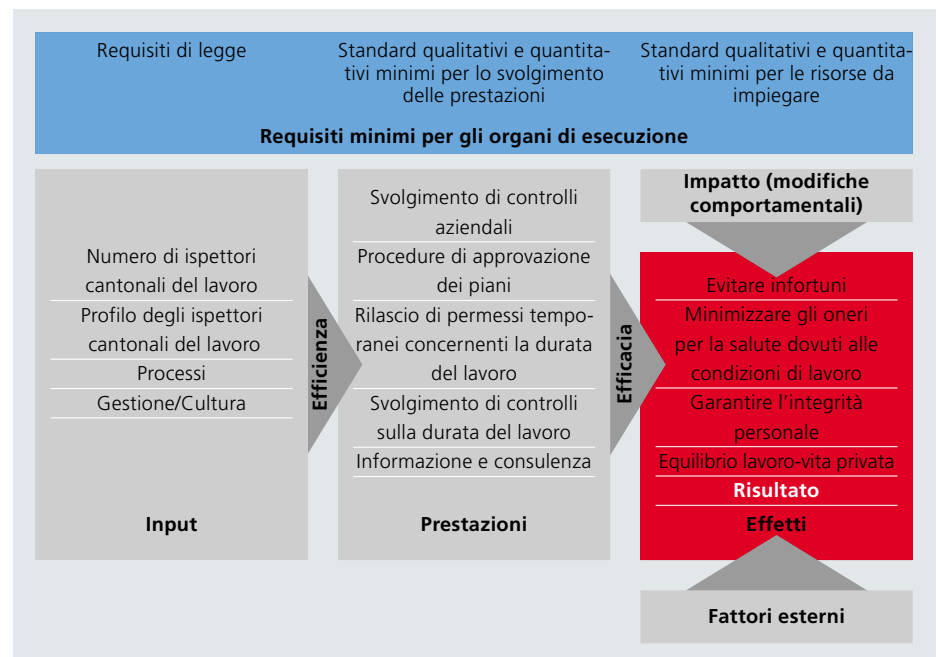


Figura 1: relazioni di causa-effetto assumibili come riferimento per gli indicatori.

ta alla SECO garantire l'uniformità a livello esecutivo (vigilanza, coordinamento).

Elementi del controlling

Il sistema messo a punto dal gruppo di lavoro «Indicatori di efficacia» poggia su due pilastri, di cui uno è rappresentato dal sistema di audit, volto a evidenziare l'efficienza degli ispettorati del lavoro, e l'altro dagli indicatori per la pianificazione delle attività d'ispezione.

Sistema di audit

Esso consiste nell'*audit di sistema* e nell'*osservazione delle attività pratiche*.

Nell'*audit di sistema* si analizza l'organizzazione a livello esecutivo. Tale verifica si basa sui criteri generali applicabili alla gestione di organismi d'ispezione (secondo la norma ISO/IEC 17020). I riscontri vengono confrontati con i requisiti stabiliti dal gruppo di lavoro per gli ispettorati del lavoro, dopodiché si formulano proposte di miglioramento. L'obiettivo perseguito è quello di determinare se la struttura dell'ispezione del lavoro consente l'applicazione uniforme delle prescrizioni in tutta la Svizzera.

Con l'osservazione delle attività pratiche, invece, si verifica e valuta l'attività di esecuzione delle prescrizioni svolta dai singoli ispettori cantonali. Si tratta di verificare l'attuazione dei compiti secondo i processi dati, rivolgendo un'attenzione prioritaria alle procedure di approvazione dei piani e ai controlli MSSL.

Indicatori

Originariamente l'idea era quella di misurare l'impatto delle attività (prestazioni) svolte dagli ICL con l'ausilio di indicatori chiaramente definiti (fig. 1).

Si è partiti dal presupposto che, avvalendosi della piattaforma di dati dell'Indagine sulla salute in Svizzera¹, del Panel svizzero delle economie domestiche², della statistica degli infortuni e della statistica AI, sia possibile trarre conclusioni sull'impatto dell'attività degli ICL e questo senza un grande dispendio di risorse.

Esperienze

L'introduzione del procedimento globale sopra descritto non ha avuto effetti indesiderati *nelle aziende*. Pur essendo orientato soprattutto all'attività degli ispettori, si è segnalato alle aziende che un controllo della qualità ha effetti positivi e che l'obiettivo della SECO è di garantire che la pratica esecutiva non sia diversa da cantone a cantone. Le aziende, dal canto loro, non hanno sollevato obiezioni.

Dopo un iniziale scetticismo, *gli audit di sistema* hanno avuto riscontri per lo più positivi *nei Cantoni*. Questo tipo di controlling viene visto nell'ottica di un processo di miglioramento continuo. Tra l'altro, gli ispettori del lavoro sono stati riconosciuti come altamente competenti, fatto confermato in larga misura anche dal punto di vista delle aziende target nell'ambito di un'inchiesta della SECO sui controlli svolta dal settore «Politica a favore delle PMI».

Gli *indicatori* utilizzati sono cambiati negli ultimi anni. Il loro uso si è scostato sempre più dalla misurazione e comparazione, dirigendosi verso l'individuazione della necessità di intervenire e la determinazione di una scala di priorità in vista di possibili misure e iniziative.

Gli indicatori nel confronto europeo

Naturalmente il gruppo di lavoro «Indicatori di efficacia» ha esaminato anche la situazione a livello europeo (alcuni Paesi stanno realizzando progetti simili), ma non è riuscito a trovare un modello convincente in assoluto. L'unico sistema eventualmente adottabile in forma leggermente modificata è il cosiddetto «scoreboard system», applicato in Scandinavia, e sviluppato per consentire un benchmarking tra Paesi sulla base di una molteplicità di criteri, soprattutto qualitativi. Nel frattempo, il modello è stato ulteriormente elaborato dal Comitato degli ispettori senior del lavoro (Senior Labour Inspectors Committee, SLIC) e ulteriori Stati (Paesi Bassi, Irlanda, Inghilterra) hanno deciso

di partecipare a questo confronto tra Paesi. Sta di fatto, però, che la maggior parte dei criteri adottati si riferisce a fattori rilevanti sul piano nazionale. Il settore «Lavoro e salute» della SECO ha effettuato una simile analisi per la Svizzera, a titolo sperimentale. Dai risultati si evince che nel nostro Paese sussistono deficit sul piano delle strategie globali, degli obiettivi, delle basi statistiche, della collaborazione con istituti universitari e delle attività di ricerca. Invece il quadro risulta positivo per quanto riguarda il potenziale di prevenzione (tra l'altro, ricorso a specialisti, formazione di specialisti, metodiche d'ispezione). Il gruppo di lavoro è giunto alla conclusione che il modello scandinavo è inadatto al confronto intercantonale, specie se si considera che i dati sono troppo poco indicativi per i singoli Cantoni.

Applicazione e ottimizzazione degli indicatori

La ricerca di indicatori di efficacia adeguati ha condotto a un'intensificazione dei colloqui con i «fornitori di dati». Ciò ha permesso di inserire nell'Indagine sulla salute in Svizzera alcune domande supplementari maggiormente incentrate sulla tema «lavoro e salute». I primi risultati dovrebbero essere disponibili alla fine del 2008. Gli interessati sono consapevoli del fatto che il set di indicatori si trova ancora in fase di sviluppo e che insorgeranno sempre dubbi circa l'attendibilità degli uni o degli altri. Per il set di indicatori vigente sono state formulate proposte di miglioramento, attualmente in esame. Tuttavia ci si attiene all'obiettivo dichiarato di non rigettare continuamente gli indica-

¹ Indagine sulla salute in Svizzera (ISS) = indagine realizzata su un campione rappresentativo di 33 000 indirizzi, calcolando un tasso di risposta del 65 per cento. Viene effettuata ogni cinque anni, con l'obiettivo di ottenere informazioni sullo stato di salute della popolazione.

² Panel svizzero delle economie domestiche (PSM) = indagine panel realizzata su 5074 persone (1999). L'interrogazione si svolge annualmente, con l'obiettivo di osservare i cambiamenti sociali.

tori, bensì di mantenere e studiare il set definito, per poter riconoscere eventuali tendenze.

Infine, tramite la sorveglianza centrale, i Cantoni rendono conto dell'operato (dati immessi e dati sulle prestazioni) degli ispettorati del lavoro, conformemente alla convenzione n. 81 dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (ILO). Già da anni i dati indispensabili per il rapporto destinato alla ILO vengono rilevati, sintetizzati e trasmessi a quest'ultima dalla SECO.

Tappe future

Le esperienze hanno dimostrato che, di principio, il sistema di controlling è efficace se si vuole ottenere un miglioramento del lavoro e un'«unità di dottrina». Per questo motivo, nello scorso gennaio si è deciso di assimilare il sistema presentato al procedimento standard.

Dato che l'adozione di adeguate misure richiede del tempo, non è opportuno eseguire audit annuali e quindi si è preferito realizzarli con cadenza triennale. Parallelamente, il loro obiettivo non dovrà più essere l'esame dell'intero sistema (nel senso di una panoramica), bensì l'approfondimento di determinati aspetti rilevanti, da definire sempre in comune, e di alcuni ambiti particolari. Il tutto sarà integrato da colloqui annuali tra l'Ispezione federale del lavoro (IFL) e gli Ispettorati cantonali del lavoro, nell'ambito dei quali si discuteranno i progressi effettuati e si affronteranno altri temi di attualità (ad es. le attività principali della SECO e della CFSL). Quanto all'osservazione degli ispettori del lavoro nella loro attività pratica, anch'esso è previsto secondo un ritmo triennale. Inoltre, ogni autunno, partendo dalle priorità stabilite dalla CFSL, saranno fissate quelle per l'anno successivo tra la Confederazione e i Cantoni.

E il set di indicatori? È importante non fissarsi sui singoli indicatori (singola tessera di un puzzle) al di fuori del contesto globale, bensì considerare il set nella sua globalità, altrimenti si incappa in errori d'interpretazione.

Il controlling introdotto è un sistema di nuova concezione e affinché diventi di qualità, efficiente ed effettivo saranno necessari ulteriori adeguamenti. Per questo motivo, il gruppo di lavoro costituito dai rappresentanti dell'AIPL, dell'AUSL e della SECO continuerà a vagliare le esperienze acquisite e ad implementare i necessari ritocchi.

11^e Conférence nationale sur la promotion de la santé
Jeudi 15 et vendredi 16 janvier 2009, Seedamm Plaza, Pfäffikon (SZ)

La promotion de la santé, enjeu d'une politique de société: pour un impact durable sur les déterminants sociaux

Conférencières et conférenciers

Thomas Abel, Prof. dr, directeur du département de la recherche sur la santé à l'Institut de médecine sociale et préventive de l'Université de Berne | Robin Cornelius, fondateur et Chairman de Switcher SA, Le Mont-sur-Lausanne | Joachim Eder, président du Conseil de Fondation de Promotion Santé Suisse, Conseiller d'Etat, chef du Département de la santé du canton de Zoug | Hugo Fasel, directeur, Caritas Suisse, Lucerne | Rita Fuhrer, Conseillère d'Etat, cheffe du Département de l'économie publique du canton de Zurich | Michel Graf, MPH, directeur de l'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies, Lausanne | Armin Hüppin, Conseiller d'Etat, chef du Département de l'intérieur du canton de Schwyz | Ueli Mäder, Prof. dr, sociologue, Institut de sociologie de l'Université de Bâle | Pierre-Yves Maillard, Président de la Conférence suisse des directeurs de la santé, Conseiller d'Etat, chef du Département de la santé et de l'action sociale du canton de Vaud, Lausanne | Thomas Mattig, dr jur., directeur de Promotion Santé Suisse, Berne | Pasqualina Perrig-Chiello, Prof. dr, présidente du comité de direction du Programme National de Recherche PNR 52, Institut de psychologie de l'Université de Berne | Elisabeth Pott, Prof. dr, directrice de la Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Cologne, Allemagne | Rolf Rosenbrock, Prof. dr, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, FG Public Health, Berlin, Allemagne | Urs Schwaller, dr jur., avocat, Conseiller aux Etats PDC, président de la commission du Conseil des Etats de la sécurité sociale et de la santé publique, Tavel (FR) | Kari Välimäki, secrétaire permanent, Ministère des affaires sociales et de la santé, gouvernement, Helsinki, Finlande | Richard Wilkinson, Professeur en épidémiologie sociale, Division of Epidemiology and Public Health, University of Nottingham Medical School, Queens Medical Centre, Nottingham, Angleterre

Des ateliers seront organisés dans le cadre de la Conférence.

Programme détaillé et inscription: www.promotionsante.ch/conference



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Dott. Erich Janutin
Sostituto del segretario
principale della CFSL e
responsabile del progetto
per il personale a prestito

■ Miglioramento della prevenzione per il personale a prestito – un nuovo progetto CFSL.

Sostanzialmente sono quattro i motivi che hanno indotto la CFSL a lanciare nel 2007 il progetto «Miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito». Innanzitutto, è un dato di fatto che il personale a prestito sta acquisendo un'importanza crescente nel mondo del lavoro. Poi, c'è da considerare l'elevato numero di infortuni registrato nel 2006 in questo settore. Un altro motivo è legato agli interventi dell'Unione sindacale svizzera (USS) e dell'Unione svizzera dei servizi del personale (swisstaffing); infine, meritano un'attenzione particolare il «rapporto triangolare» che si instaura tra lavoratore, prestatore e impresa acquisitrice e la particolarità di questo rapporto nella realtà aziendale quotidiana.

Importanza del personale a prestito

Nel 2006 erano circa 241 000 le persone in Svizzera che hanno svolto un lavoro temporaneo nell'arco di più settimane o mesi, pari al 5,6 per cento della popolazione attiva. Nel 2007, secondo una stima di swisstaffing, queste erano circa 250 000 (cfr. swisstaffing, rapporto sul lavoro temporaneo in Svizzera, 2008).

Quali sono i rischi d'infortunio professionale per il personale a prestito?

In base alle statistiche SSAINF (Servizio centrale delle statistiche dell'assicura-

zione contro gli infortuni), nel 2006 si sono verificati 205 infortuni professionali ogni 1000 lavoratori a tempo pieno nel settore del prestito di personale (classe di rischio Suva 70 C) o, in cifre assolute, 12 983 infortuni accettati. Nel 2007 i casi ogni 1000 lavoratori a tempo pieno erano 186, pari quindi ad un calo del 10 per cento.

Definizione di personale a prestito

Nella fornitura di personale a prestito, il datore di lavoro (= prestatore) mette a disposizione i suoi lavoratori ad un altro datore di lavoro (= imprese acquisitrici) per lo svolgimento di una prestazione. Tra prestatore e lavoratore (1) esiste un contratto di lavoro, tra pre-

statore e impresa acquisitrice (2) un contratto di fornitura a prestito. Il lavoratore non presta la sua opera nell'azienda del prestatore, ma all'esterno, nell'impresa acquisitrice (3). Ne consegue una scissione della funzione di datore di lavoro: l'autorità in materia di obiettivi e di direttive professionali passa all'impresa acquisitrice (3). Gli altri diritti e doveri risultanti dal contratto di lavoro, specialmente l'obbligo di versamento del salario, restano al prestatore (1).

L'impresa acquisitrice è responsabile della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute

In virtù del codice delle obbligazioni (art. 328 cpv. 2 CO), della legge sul lavoro (art. 6 LL) e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (art. 82 LAINF), il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e della tutela della salute sul luogo di lavoro.

Qual è la regolamentazione per il personale a prestito?

Il prestatore, in qualità di datore di lavoro, sarebbe «in teoria» responsabile della sicurezza e della salute dei suoi collaboratori. Tuttavia, contraria-

Grafico 1: valenza triangolare del personale a prestito: prestatore – lavoratore – impresa acquisitrice.

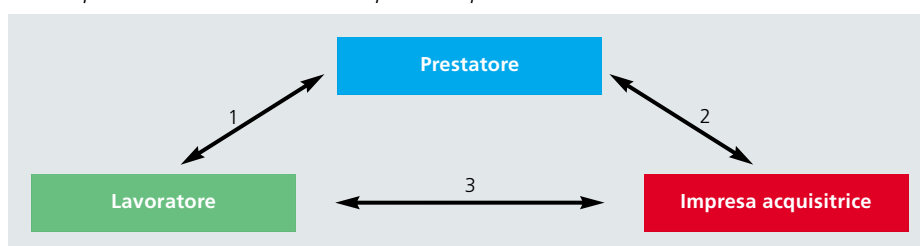




Tavola rotonda del 19 ottobre 2007 a Lucerna.

Art. 328 capoverso 2 CO

² Egli (il datore di lavoro) deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.

mente all'impresa acquisitrice, non conosce in dettaglio né i rischi ai quali sono esposti i lavoratori, né le misure di protezione necessarie. Inoltre, non è in grado di istruire e sorvegliare sul posto i lavoratori in questione. Conformemente all'articolo 10 OPI (ordinanza sulla prevenzione degli infortuni) e all'articolo 9 OLL 3 (ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro), l'impresa acquisitrice ha pertanto nei confronti dei lavoratori ottenuti in prestito gli stessi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute che ha verso i propri collaboratori. L'impresa acquisitrice deve provvedere affinché

Grafico 2: organizzazione del progetto «Miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito» in gruppi di progetto e gruppi di lavoro.

Gruppo di progetto «Miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito»

Responsabile del gruppo di progetto: dott. Erich Janutin, CFSL

Modulo Designazione dei gruppi di lavoro e dei campi di intervento

1	Gruppo di lavoro base di dati «valutazione specifica imprese di prestito» Responsabile: dott. Stefan Scholz, statistica SSAINF/Suva
2	Gruppo di lavoro «supporti» compreso sottogruppo quale commissione Campi d'intervento: prestatori e aziende acquisitrici Responsabile: Georg Staub, direttore swissstaffing
3	Gruppo di lavoro «revisione delle guide» guida CFSL art. 10 OPI; guida SECO art. 9 OLL 3 Responsabile: dott. Erich Janutin, CFSL

tutti i lavoratori occupati nell'azienda siano informati sui pericoli cui sono esposti e istruiti riguardo ai provvedimenti per prevenirli. In particolare, deve assicurarsi che i lavoratori, per svolgere l'attività concreta, dispongano di una formazione e di un equipaggiamento sufficienti.

Articolo 10 OPI Lavoro temporaneo

Il datore di lavoro, che occupa nella sua azienda manodopera ottenuta in prestito da un altro datore di lavoro ha, verso di essa, gli stessi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro che ha assunto verso i propri lavoratori.

Cosa è stato fatto finora nell'ambito del progetto?

In occasione di una seduta della CFSL svoltasi durante la tavola rotonda del 19 ottobre 2007, sono state approfondite le questioni di principio e gli aspetti particolari del prestito di personale. Al

dibattito, oltre ai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, hanno partecipato anche vari esperti di swissstaffing e altri specialisti. Sulla base dei risultati di questo incontro, la CFSL ha approvato una descrizione del progetto e le risorse finanziarie necessarie. Il progetto menzionato prevede il trattamento delle questioni complesse in seno a diversi gruppi di lavoro, sotto la direzione di un gruppo di progetto. Il diagramma 2 riporta l'organizzazione del progetto, nell'ambito della quale si sono svolti finora i lavori.

Prospettive dei lavori sul progetto

Il gruppo di lavoro «valutazione specifica imprese di prestito» (modulo 1) valuta attualmente, nel quadro di un progetto pilota, se è possibile ottenere dati fondamentali nel settore del personale a prestito con un onere ragionevole.

Il gruppo di lavoro «supporti» (modulo 2) elabora attualmente gli strumenti destinati ai prestatori, alle imprese acquisitrici e ai lavoratori a prestito (liste di controllo, bollettini, ecc.).

Nell'ambito del modulo 3, la guida CFSL e la guida SECO sono già state rielaborate per quanto riguarda il commento agli articoli 10 OPI e 9 OLL 3.

La CFSL ha approvato le risorse finanziarie per il prossimo anno, per cui i lavori del progetto potranno continuare anche nel 2009.



Dott. Christian Monn
SECO Settore lavoro
e salute, Zurigo

■ Lista di controllo CFSL «Manutenzione degli impianti di condizionamento dell'aria».

Da giugno 2008 è disponibile la lista di controllo CFSL «Manutenzione degli impianti di condizionamento dell'aria» (codice d'ordinazione CFSL 6807.i). Si rivolge alle aziende e agli organi di esecuzione e fornisce loro un supporto per verificare il piano di manutenzione e per adottare adeguate misure contro i principali rischi.



Monoblocco.

Necessaria una manutenzione periodica

In Svizzera quasi tutti i moderni edifici amministrativi dispongono di un impianto di condizionamento dell'aria. Questi impianti provvedono a immettere, evacuare o far circolare l'aria negli ambienti interni con un sistema meccanico. A seconda del tipo e dello scopo, gli impianti hanno funzioni diverse quali riscaldamento, raffreddamento, recupero del calore, nonché umidificazione e deumidificazione. La ventilazione meccanica (con o senza climatizzazione) è presente nel 15-25 per cento circa di tutti gli edifici in Svizzera; sono dunque diverse centinaia di migliaia i lavoratori che svolgono la loro attività in locali aerati meccanicamente. Una manutenzione periodica eseguita cor-

rettamente (compresa l'ispezione e la riparazione) è necessaria per proteggere le persone dall'aria contaminata. Un impianto di condizionamento non deve peggiorare la qualità dell'aria interna. Se la manutenzione viene trascurata, aumenta anche il rischio di incendio, ad esempio in seguito ai depositi di grasso nei canali dell'aria e sui filtri nel sistema di ventilazione di una cucina.

Colmata una lacuna

L'articolo 17 dell'Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro esige una manutenzione periodica degli impianti di ventilazione. La nuova lista di controllo CFSL è un supporto destinato alle aziende per permettere loro di individuare i principali rischi e di adottare contromisure. In caso di impianti complessi, le aziende devono rivolgersi a specialisti del settore. Inoltre, la lista di controllo è uno strumento adeguato

per il controllo del piano di manutenzione da parte degli organi di esecuzione. Vengono descritti i pericoli legati ai diversi componenti di un impianto e specificati i rischi per il personale durante l'esecuzione dei lavori di manutenzione. La lista di controllo CFSL colma dunque una lacuna tra le prescrizioni tecniche relative alla manutenzione e i requisiti in materia di tutela della salute.

La lista di controllo CFSL è stata elaborata dal seguente team:

Christian Monn, SECO, Settore lavoro e salute (coordinamento); Edgar Käslin, Suva; Bartli Davatz, Protezione dell'ambiente e della salute della città di Zurigo (impianti di condizionamento dell'aria); David Burkhardt, Scuola universitaria professionale di Lucerna – Tecnica & Architettura; Benno Zurfluh, Società svizzera degli ingegneri termici e climatici (SITC).

La lista di controllo CFSL è suddivisa in tre parti.

- Parte A: rilievo dell'impianto. Indicazioni riguardanti l'ubicazione, lo scopo e le funzioni dell'impianto.
- Parte B: verifica dell'organizzazione e del piano di manutenzione (lavori interni ed esterni, qualifica del personale manutentore, standard della manutenzione, ecc.). Questa parte consente agli organi di esecuzione di ottenere subito un rapido quadro sui sistemi disponibili. I gestori degli impianti che eseguono i lavori secondo uno standard riconosciuto soddisfano i requisiti imposti e non devono compilare il resto della lista di controllo.
- Parte C: controllo dei rischi. Questa parte contiene indicazioni sui pericoli legati ai diversi componenti degli impianti e sui rischi per il personale manutentore durante l'esecuzione dei lavori. Vi sono anche riferimenti a diverse norme (ad esempio ispezioni igieniche).





Dott. Joseph A. Weiss
Collaboratore scientifico
e manager del FocalPoint
Svizzera dell'EU-OSHA,
Settore Lavoro e salute,
Segreteria di Stato dell'economia SECO, Zurigo



■ Campagna europea per la valutazione dei rischi.

Con «Ambienti di lavoro sani e sicuri. Un bene per te. Un bene per l'azienda», l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha lanciato una campagna incentrata sulla valutazione dei rischi. La campagna è rivolta in particolare ai settori ad alto rischio e alle piccole e medie imprese (PMI). L'obiettivo è accrescere la consapevolezza di tutti i soggetti coinvolti nel processo lavorativo per quanto riguarda l'individuazione e l'eliminazione dei pericoli e promuovere l'adozione di adeguate misure, determinando così una netta diminuzione degli infortuni legati al lavoro nell'UE.

La chiave di volta per evitare infortuni e malattie

Se la valutazione dei rischi, che è il punto di partenza per la gestione della salute e della sicurezza, non è eseguita in modo accurato o viene omessa del tutto, non è possibile adottare adeguate misure di protezione. La valutazione dei rischi è un processo che consente alle aziende di affrontare un problema mettendo in atto misure mirate per gestire i pericoli sul posto di lavoro. Per questo motivo la valutazione dei rischi è uno strumento indispensabile per garantire la sicurezza sul lavoro.

Un tema attuale nell'Unione europea. E in Svizzera?

Troppo spesso le imprese non danno una valutazione adeguata dei pericoli sul luogo di lavoro. Da un'indagine condotta negli Stati membri dell'UE è emerso quanto segue:

- in generale non c'è sufficiente consapevolezza delle esigenze e del modo di eseguire una valutazione dei rischi;
- le attività di valutazione dei rischi, di documentazione e di supervisione non sono diffuse universalmente;
- la valutazione dei rischi viene spesso considerata come un'azione da condurre una tantum e non come uno sforzo prolungato;

- i rischi non vengono analizzati e valutati collettivamente; di conseguenza, vengono adottate misure separate, ma non esiste un approccio integrato per l'analisi delle condizioni sul posto di lavoro;

- in caso di una valutazione generica, l'attenzione viene focalizzata sull'identificazione dei rischi evidenti ed immediati; gli effetti a lungo termine, come quelli causati dalle sostanze chimiche, vengono trascurati;

- i rischi psicosociali e i fattori di organizzazione del lavoro vengono raramente considerati nella valutazione dei rischi;

- l'efficienza delle misure adottate non viene sufficientemente controllata dai datori di lavoro.

subiscono danni alla salute causati da stress, sovraccarico di lavoro, disturbi muscolo-scheletrici o altre malattie correlate al lavoro. Il numero di infortuni con assenza dal lavoro di tre o più giorni è enorme e si attesta su oltre 7 milioni l'anno. Secondo i dati forniti da EUROSTAT (l'ufficio statistico dell'UE), ogni anno in Europa 5720 persone muoiono a seguito di infortuni legati all'attività lavorativa e l'Organizzazione internazionale del lavoro ILO stima che in Europa ogni anno altri 159500 lavoratori muoiono per malattie direttamente collegate alla professione. Se si mettono insieme queste cifre, ogni tre minuti e mezzo nell'UE qualcuno muore per cause legate all'attività lavorativa. Scivolare, inciampare, cadere dall'alto: sono queste le cause di infortunio più frequenti in tutti i settori, dall'industria pesante fino al lavoro d'ufficio. Altri rischi sono rappresentati da altri fattori (ad es. caduta di oggetti, ustioni, causticazioni, fuoco e esplosioni, sostanze

Una campagna contro i danni, le perdite e la sofferenza

Ogni anno, nell'UE milioni di persone sono vittime di infortuni sul lavoro o



OSHA Factsheet

Download:
<http://osha.europa.eu/it/publications/factsheets>

pericolose chimiche e biologiche, stress). Tutto ciò provoca costi elevati:

- costi umani per i lavoratori e le famiglie che ne subiscono la sofferenza;
- costi economici per le organizzazioni/aziende (congedi per malattia, costi assicurativi, produttività, rotazione del personale, motivazione, competitività, ecc.);
- costi sociali (aumenta l'incidenza sui sistemi di assistenza sanitaria).

La maggior parte degli infortuni e delle malattie sul posto di lavoro si possono evitare. La valutazione dei rischi è il primo passo da compiere. È questo il messaggio della *campagna informativa europea «AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI. UN BENE PER TE. UN BENE PER L'AZIENDA»*, della durata di due anni, che è stata lanciata recentemente dall'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). La campagna si inserisce nella strategia comunitaria dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro (2007-2012), il cui obiettivo è ridurre di un quarto gli infortuni legati al lavoro nel corso di questo periodo.

Cos'è la valutazione dei rischi?

È il metodo sistematico (a) per esaminare tutti gli aspetti dell'attività lavorativa e (b) per valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul posto di lavoro. La Direttiva quadro europea 89/391 obbliga tutti i datori di lavoro nell'UE a eseguire la valutazione dei rischi. Questa valutazione aiuta i datori di lavoro a comprendere meglio quali misure debbano adottare per migliorare la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro. La Commissione europea ha redatto una guida per aiutare gli Stati membri, nella fattispecie datori di lavoro e lavoratori, ad adempiere i loro obblighi riguardo alla valutazione dei rischi. Le linee guida in essa contenute comprendono cinque fasi:

Fase 1 – Individuare i pericoli e le persone a rischio

Individuare tutte le possibili fonti di pericolo sul luogo di lavoro (non solo quelle dirette o evidenti) e localizzare le

persone che possono essere esposte a pericoli. Può costituire un pericolo tutto ciò (come materiali, strumenti di lavoro, metodi o prassi di lavoro) che potenzialmente può provocare danni.

Fase 2 – Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi

Eseguire una valutazione scritta dei rischi esistenti (per gravità, probabilità, ecc.) e stabilirne la priorità in base all'importanza. È essenziale che ad ogni attività volta ad eliminare o prevenire i rischi venga attribuito un ordine di priorità.

Fase 3 – Decidere l'azione preventiva
Identificare le misure appropriate per eliminare o controllare i rischi.

Fase 4 – Intervenire con azioni concrete
Adottare le misure preventive e protettive attraverso un piano di interventi (con molta probabilità, non tutti i problemi possono essere risolti immediatamente) e specificare chi fa cosa e quando, quando un compito deve essere completato nonché definire gli strumenti previsti per attuare le misure.

Fase 5 – Controllo e riesame

La valutazione dei rischi e dell'efficienza delle misure di protezione attuate deve essere sottoposta a un riesame a intervalli regolari, e questo per garantire che

sia sempre aggiornata. Essa deve essere riesaminata ogniqualvolta si verificano cambiamenti significativi nell'organizzazione o alla luce dei risultati di un'indagine su un infortunio o su un «quasi incidente».

La Svizzera coopera con l'EU-OSHA e prende parte alla campagna europea con diverse attività, manifestazioni e iniziative. Attualmente, per esempio, la CFSL sta attuando una campagna di sensibilizzazione rivolta ai titolari delle PMI nel settore dei servizi per prevenire gli infortuni professionali, l'ispettorato cantonale del lavoro utilizza un nuovo strumento di prova per prevenire i problemi all'apparato locomotore correlati al lavoro, il prossimo anno vari convegni specialistici saranno dedicati al tema principale, ecc. Tra le varie manifestazioni, segnaliamo in particolare il seguente appuntamento:

GSSL 2009	Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro
Prenotazioni:	22 ottobre 2009 al KKL Lucerna
Argomento:	Efficace gestione dei rischi – ridurre del 50% gli infortuni in azienda
Offerta:	■ Relatori di spicco ■ Ricco scambio di esperienze
Partecipanti:	Quadri superiori e responsabili della sicurezza e della tutela della salute
Informazioni:	yvette.schwarz@suva.ch/Tel.: 041 419 55 57

Alcune parti centrali di questo articolo sono riprese dalle pubblicazioni dell'EU-OSHA. I dettagli, la guida menzionata e i factsheet sono disponibili sul sito Internet della campagna: <http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/>.



Jan Weissenfels
regista e moderatore,
Teatro Forum di Zurigo

■ «Haarscharf»: la sicurezza sul lavoro al centro dello spettacolo di un teatro d'impresa.

Le prescrizioni di sicurezza sono considerate spesso un male necessario. Il Teatro Forum interattivo di Zurigo coadiuva le imprese nel tentativo di far comprendere al personale il perché di tali disposizioni. Delle scene realistiche evidenziano come ogni giorno si comunica in modo equivoco o addirittura controproducente. Riproporre le situazioni di conflitto e interagire con il pubblico rende le attività aziendali sulla sicurezza un'esperienza di grande impatto e in più divertente.

«Chiudi il camice, anche se fa caldo!», ingiunge la capoturno di un'azienda chimica all'operaio Dani e questi esegue l'ordine, perlomeno fintanto che la capoturno è nelle vicinanze. Questa scena è tratta dalla pièce interattiva «haarscharf» (= aggettivo che significa «preciso fino nei minimi dettagli» N.d.T.) del Teatro Forum di Zurigo. Particolare è il fatto che il pubblico non si limita al ruolo di spettatore, ma ha voce in capitolo e può intervenire, cambiare le scene rappresentate e proporre delle varianti. I partecipanti sono perfino liberi di salire sul palcoscenico e sperimentare da sé le loro proposte. Nel caso citato, per esempio, possono mettersi nei panni della capoturno e cercare direttamente di convincere il collaboratore a chiudere il camice, cosa che però quest'ultimo non fa senza obiezioni. Anche il comportamento delle altre persone della pièce è problematico e induce il pubblico a controbattere. Così, nel corso della rappresentazione, gli spettatori possono assumere il ruolo di tutti i personaggi, nelle situazioni più diverse, e sul palcoscenico si sviluppano nuovi conflitti da risolvere.

Innumerevoli imprevisti

La pièce propone una vasta gamma di tematiche. Un cacciavite è caduto in una caldaia, ma nessuno segnala l'accaduto. Per poco il collega Ätze non



Affrontare apertamente aspetti inerenti la sicurezza e temi conflittuali nell'ambito di unità organizzative.

investe la collega Sonja con il carrello elevatore. Nel capannone di produzione si trova un fusto dal contenuto sconosciuto, ma nessuno ci bada. Un artigiano esterno, a cui nessuno chiede se è autorizzato, esegue dei lavori su una conduttura senza alcuna protezione e alla fine si fa male. Questi non sono che alcuni esempi.

Obiettivi

Le situazioni rappresentate sono state studiate accuratamente, ma sono ambientate in un'azienda fittizia. In tal modo fanno da specchio alle organizzazioni e ai collaboratori, che vi si possono riconoscere senza essere nominati direttamente. Ciò permette ai dipen-

denti di affrontare i problemi che li riguardano in prima persona senza avere la sensazione di essere trattati come marionette o fare brutta figura. L'obiettivo è quello di mettere i partecipanti in condizione di modificare il proprio comportamento sulla base di una constatazione chiara.

Impatto a lungo termine garantito

Le rappresentazioni di questo tipo di teatro d'impresa si svolgono spesso nell'azienda interessata. A seconda della finalità, vi partecipano i dipendenti e/o i superiori, guidati da un moderatore che li interroga e li invita a fare una valutazione dopo la presentazione delle scene modello. Così nascono sempre nuove scene e il loro impatto è duraturo: «Indimenticabile, incredibilmente sorprendente e motivante», commenta un capogruppo di un'impresa dopo l'esperienza fatta con una rappresentazione del Teatro Forum. La forza emotiva del teatro combinata all'umorismo fa il suo effetto. Molti collaboratori ricordano le scene anche dopo anni.

Vivace discussione tra tutti i partecipanti.



I nodi vengono al pettine

Il Teatro Forum viene vissuto da tutti i partecipanti come un'opportunità di aggiornamento originale e avvincente. Con questo metodo si possono affrontare anche emozioni e conflitti reconditi su cui spesso si tace nell'ambito di un team, ma che possono essere all'origine di comportamenti problematici. Alla fine di «haarscharf» il disinvolto Ätze perde le staffe: «Qui nessuno apre bocca, ma poi tutti parlano male dietro le spalle!». Questa dichiarazione ha un effetto liberatorio per gli interessati e così il Teatro Forum riesce a far riflettere su questo tipo di atteggiamento e a modificarlo: nella parte interattiva i partecipanti tra il pubblico si parlano sempre più apertamente e cercano insieme soluzioni costruttive.

Il retroscena della pièce

L'idea di utilizzare questa forma di teatro interattivo anche per trattare la tematica della sicurezza risale al 2005. Le scene sono state sviluppate sulla



È permesso intervenire. Lo spettatore diventa parte attiva.

base di alcune ricerche effettuate in un'azienda chimica e in collaborazione con i responsabili della sicurezza. L'argomento di fondo è sempre la cultura della sicurezza in azienda e il modo in cui i collaboratori comunicano al riguardo, sia fra di loro, sia con i loro superiori. Dopo i primi riscontri positivi, l'idea è stata ripresa da altre ditte e attualmente «haarscharf» è tra le produzioni più rappresentate dal Teatro Forum. Gli esempi presentati sono talmente tipici che anche alcune ditte non del settore chimico hanno deciso di integrarli nel loro piano di sicurezza.

Il Teatro Forum è una forma di teatro interattivo sviluppata dal drammaturgo e politico brasiliano Augusto Boal. Nel Teatro Forum di Zurigo lavorano, dal 1996, dei professionisti del teatro con competenze nell'ambito della pedagogia, dello sviluppo del personale e della formazione dirigenziale. Sulla scorta di ricerche approfondite, sono state ideate numerose pièce interattive di vario contenuto, destinate a imprese, scuole e istituzioni. Le rappresentazioni affrontano apertamente i problemi a livello comunicativo e gli aspetti conflittuali nell'ambito delle unità organizzative interessate, innescando un vivace scambio di opinioni tra tutti i partecipanti e aprendo la via a soluzioni inaspettate.

Su richiesta, il teatro Forum di Zurigo offre anche progetti, strumenti di aggiornamento e workshop su misura. Maggiori informazioni si possono ottenere consultando il sito www.forumtheater.ch o scrivendo all'indirizzo jan@weissenfels.ch.

■ Nuovi supporti informativi della Suva.



Codice DVD 363.i



Un venerdì nero – un film sulla responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro

È venerdì e manca poco al fine settimana. Le linee di produzione lavorano a pieno regime, perché un incarico importante deve essere eseguito entro sera. Un robot si guasta improvvisamente. Piero Meier, addetto all'impianto, inizia ad improvvisare e con il consenso del superiore disattiva un dispositivo di sicurezza per poter intervenire manualmente sull'impianto di produzione. Ma il destino è spietato: Piero Meier viene colpito in pieno dal braccio del robot e rimane gravemente ferito. Dovrà trascorrere il resto della vita su una sedia a rotelle. Il suo superiore perde il posto e viene condannato a un anno di carcere con la condizionale.

«Un venerdì nero» è un film che tocca da vicino, emozionante e duro. Dai dialoghi avvincenti che si svolgono nell'aula del tribunale emergono due domande fondamentali: come è potuto succedere? chi è responsabile? Il film si rivolge principalmente ai superiori, ma è indicato anche per sensibilizzare i dipendenti.

«Un venerdì nero». Un film sulla responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. DVD, 10 min., codice DVD 363.dffile



Codice DVD 364.i



A tu per tu con i rischi

Individuare e affrontare correttamente i pericoli è la quintessenza della sicurezza sul lavoro. Il film di animazione mostra questi aspetti in modo semplice e divertente. Napò, il protagonista, si trova dapprima di fronte a un fossato profondo ed è tentato di attraversarlo su un'asse stretta per risparmiare tempo. Dopo una breve analisi dei rischi, decide di utilizzare una passerella più lontana, ma sicura.

Il film si rivolge ai lavoratori di tutti i settori. Può essere utilizzato per introdurre un corso di aggiornamento o per l'introduzione dei neo-assunti. «Napò a tu per tu con i rischi» è indicato anche per un pubblico straniero, in quanto i messaggi vengono comunicati non con le parole, ma attraverso immagini, suoni e musica.

Napò a tu per tu con i rischi. Un film su come affrontare i rischi sul posto di lavoro. DVD, 10 min., codice DVD 364.dffile



Codice 67020.i



Codice 67081.i



Codice 67136.i

Liste di controllo

Per facilitare l'individuazione dei pericoli e la pianificazione delle misure di sicurezza sono state pubblicate le seguenti liste di controllo:

- *Protettori auricolari. Uso e manutenzione. Codice 67020.i*
- *Elettrocità sui cantieri. Codice 67081.i*
- *Trasporti nei cantieri sotterranei. Codice 67136.i*

Potete ordinare le liste di controllo direttamente alla Suva o scaricarle dal nostro sito Internet (www.suva.ch/listedicontrollo). Su Internet trovate anche un elenco delle liste di controllo pubblicate finora.



Codice 55260.i



Codice 55262.i

Nuovi manifestini per le aziende

- *Anche sul lavoro serve una protezione forte (protezione solare). Formato A4. Codice 55260.i*
- *Anche sul lavoro serve una protezione forte (protezione solare). Formato A4. Codice 55262.i*

Novità in Internet

■ *Impianti di cantiere: requisiti di sicurezza presentati in modo comprensibile*
 La nuova pagina web fornisce una panoramica sui requisiti imposti ai componenti di sicurezza nei cantieri. Sono componenti di sicurezza ad esempio i ponteggi, le pareti di protezione da copritetto, le protezioni laterali, le reti di sicurezza. Per il dimensionamento e la prova di questi dispositivi negli ultimi anni sono entrate in vigore diverse norme svizzere ed europee. Tuttavia, non sempre è facile orientarsi fra tutte queste normative. La Suva ha perciò creato una nuova pagina web in cui i requisiti di sicurezza vengono spiegati in modo semplice.
www.suva.ch/dispositivi-tecnici-di-protezione.

■ *Sollevamento di persone con carrelli elevatori e ceste*
 Il sollevamento di persone con il carrello elevatore a forche e la cesta portapersona è in linea di massima vietato. A partire dal 1° gennaio 2009 l'utilizzo delle ceste portapersona con il carrello elevatore a forche è consentito solo se l'utilizzatore ha ottenuto a proprio nome un'autorizzazione di deroga dalla Suva. Siccome il periodo transitorio di 5 anni previsto per questa regolamentazione scade alla fine del 2008, la Suva ha aggiornato la pagina web.
www.suva.ch/it/arbeitskorb.





■ *Stile direttivo e salute*

Diversi studi provano che il comportamento dei superiori condiziona in maniera decisiva la salute e il benessere dei dipendenti. In un'intervista, Antje Ducki, psicologa del lavoro e delle organizzazioni, informa sui suoi progetti di ricerca. www.suva.ch/promo-salute > *direzione basta sulla stima*

Attenzione: controllo radiografico!

La radiografia industriale serve a verificare la qualità dei materiali, ad esempio nelle costruzioni saldate. Essa fa uso di radiazioni ionizzanti che possono danneggiare le cellule ostacolando la divisione. Nei luoghi in cui si svolgono i controlli radiografici (capannoni di produzione, cantieri, ecc.) gli esaminatori delimitano la zona con appositi mezzi e applicano adeguati segnali di pericolo. Per informare le persone non direttamente coinvolte in queste attività, la Suva, in collaborazione con l'Associazione svizzera delle prove non distruttive, ha pubblicato un pieghevole. L'opuscolo viene distribuito dalle ditte che svolgono i controlli radiografici ai dipendenti dell'azienda e alle persone interessate.

Attention: contrôle radiographique industriel! Informations destinées aux personnes non impliquées: personnel des entreprises, donneurs d'ordre, passants, curieux, Pieghevole, 6 pagine (10,5 x 21 cm), codice 84031.i
[La pubblicazione esiste solo in francese e tedesco]



Pubblicazioni aggiornate

Le seguenti pubblicazioni sono state rielaborate e aggiornate:

- *Attenzione: raggio laser. Opuscolo, 32 pagine, codice 66049.i*
- *Des enceintes pour lutter contre le bruit. Opuscolo, 40 pagine, codice 66026.d/f*
Solo in tedesco e francese
- *Puissance acoustique et mesurages d'homologation. Opuscolo, 52 pagine, codice 66027.d/f*
Solo in tedesco e francese

Codice 66049.i

Indirizzo per le ordinazioni

I supporti informativi sopra elencati possono essere richiesti al seguente indirizzo: Suva, Servizio centrale clienti, casella postale, 6002 Lucerna
tel. 041 419 58 51, fax 041 419 59 17

Download/ordinazione on-line: www.suva.ch/waswo-i

Robert Hartmann, redattore
Suva, Comunicazione d'impresa, Lucerna



Dott. Serge Pürro
Segretario principale
CFSL, Lucerna

■ Due cortometraggi per promuovere la sicurezza.

I pericoli sul lavoro sono sempre in agguato. Per trasmettere questo messaggio ai giovani, la CFSL è ricorsa a due divertenti «viral movie». Durante le riprese uno stuntman ha rischiato l'osso del collo più di una volta.



ca e mostra un breve sketch, ideato dalla «Agentur01» di Berna, che inizia in modo del tutto innocuo e finisce con una grossa sorpresa. Anche in questo caso, per non rivelare tutto, diremo soltanto che durante le riprese un vero stuntman ha rischiato più di una volta l'osso del collo.

Si tratta del bernese René von Gunten, che gestisce una propria scuola di stuntman, già protagonista di scene spericolate in diversi film e serie televisive come «Squadra speciale Cobra 11». Il video prodotto da «Topfuel Entertainment» è senz'altro rimasto ben impresso nella testa di René von Gunten: in totale i tubi neon andati in frantumi erano diciotto ...

La CFSL punta sulla prevenzione e quest'anno lancia una campagna di sensibilizzazione che si rivolge in particolare alle PMI del terziario. Il messaggio: sul posto di lavoro i pericoli si nascondono spesso dove meno ce lo aspettiamo. Nell'ambito di questa campagna, la CFSL non si avvale soltanto di annunci, flyer e banner pubblicitari su Internet, ma anche di «viral movie» realizzati appositamente per catturare l'attenzione dei giovani.

Viral movie

Per chi non conoscesse ancora questo termine, i viral movie sono cortometraggi spassosi a sfondo pubblicitario la cui originalità induce il gruppo target a trasmetterli ad amici e conoscenti tramite cellulare o e-mail, con un effetto a catena simile alla diffusione di un virus.

Quest'anno la CFSL lancia ben due cortometraggi, disponibili sul nostro sito Internet www.cfsl.ch alla voce «Campagne». Il primo video è visibile in tedesco, francese e italiano anche su www.youtube.com, inserendo «ekas hai» nel campo di ricerca. Senza svelare troppo, il cortometraggio punta sull'evento assolutamente imprevisto, come richiesto dalla campagna. Il video di 30 secondi non riesce certo a eguagliare lo shock del celebre «Lo squalo» del cinema, ma l'improvvisa apparizione di questo predatore non lascia indifferenti. Per l'animazione al computer sono stati interpellati i famosi «Elefant Studios» di Zurigo.

In pieno sulla testa

Il secondo cortometraggio è stato realizzato senza animazioni computerizzate. Lo si trova su Youtube digitando «ekas headbanger» nel campo di ricer-

Promozione nelle scuole professionali

Affinché i due cortometraggi, integrati nella campagna inserzionistica, abbiano veramente una diffusione «virale», la CFSL organizza dei cosiddetti sampling presso scuole professionali commerciali ed esposizioni industriali. Hostess munite di cellulare chiedono ai giovani di poter inviare i filmati sui loro telefonini, così da innescare un effetto valanga.

Aiutateci anche voi a diffondere i due viral movie tra i vostri amici e conoscenti. Per ulteriori informazioni sulla campagna in corso consultate il nostro sito Internet www.cfsl.ch in Pagina iniziale > Attualità > Campagne.

■ Fatti e cifre.

Le informazioni più importanti sulle sedute della CFSL

Organico

La commissione ha eletto due membri supplenti, due delegati e due delegati supplenti dei partner sociali:

1. membro supplente dei rappresentanti degli organi d'esecuzione cantonali della legge sul lavoro: Cristina De Gottardi, Dipartimento delle finanze e dell'economia, Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, Bellinzona
2. membro supplente dei rappresentanti degli assicuratori infortuni ai sensi dell'articolo 68 LAINF: Paul Rhyn, lic. oec., responsabile comunicazione, santésuisse, Soletta
3. delegato dei datori di lavoro: Jürg Zellweger, lic. oec., membro della direzione, Unione svizzera degli imprenditori, Zurigo
4. delegati dei lavoratori: dott.ssa Doris Bianchi, segretaria centrale, Unione sindacale svizzera, Berna (in carica), Eric Favre, segretario centrale Syna, Villars-sur-Glâne
5. delegati supplenti dei lavoratori: Dario Mordasini, segretario tutela della salute/sicurezza sul lavoro, sindacato Unia, Berna (in carica); Erich Eggimann, vicepresidente, Employés Suisse, Arch

Affari trattati

Nelle sedute del 4 luglio a Soletta e del 17 ottobre a Lucerna, la CFSL si è occupata, fra gli altri, dei seguenti affari:

- abrogazione di nove vecchie direttive relative a specifiche di progettazione (ad esempio la direttiva «Porte, portoni e finestre»);
- presa conoscenza ed approvazione del conto separato 2007 redatto dalla Suva per documentare l'impiego delle risorse derivanti dal supplemento di premio per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali; presa conoscenza delle informazioni fornite dalla Commissione finanze in merito alla situazione finanziaria della CFSL per la pianificazione a medio termine nel periodo 2009–2012;
- discussione del budget quadro per il 2009;
- promulgazione di un parere all'attenzione del Consiglio federale in merito al progetto per la legge sulla prevenzione;
- approvazione del contratto tra la Suva e la fondazione agriss (Schöftland) concernente la partecipazione sul piano della promozione della sicurezza sul lavoro nell'agricoltura.

La CFSL ha inoltre preso conoscenza dei seguenti affari:

- decisione del Consiglio federale in merito al documento interlocutorio sulla tutela della salute secondo LL e la sicurezza sul lavoro secondo LAINF (dualismo normativo ed esecuzione);
- proseguimento del progetto per il miglioramento della prevenzione nel settore del prestito personale e relativi ausili (per i consulenti delle aziende fornitrici di personale a prestito, i superiori delle aziende che impiegano personale a prestito e i lavoratori temporanei);
- valutazione della campagna di sensibilizzazione 2008 e degli eventi organizzati (attività).



**I pericoli sul lavoro sono
in agguato dappertutto.**

I pericoli sul lavoro si nascondono dove meno ce li aspettiamo. Situazioni che appaiono totalmente innocue causano spesso incidenti e sofferenze alle persone. Senza dimenticare le conseguenze economiche: ogni dipendente infortunato o malato costa al datore di lavoro circa CHF 600.– al giorno. Un danno che può essere evitato: per eliminare i pericoli sul lavoro bastano infatti semplici misure. Venite a scoprire quali su www.cfsl.ch.

