

GUIDA FISAC

Salute & **Sicurezza**

2022



Nel segno dei diritti

FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATO
ASSICURAZIONI
CREDITO

www.fisac-cgil.it | Dipartimento **Comunicazione**



GUIDA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

**A cura del
Dipartimento Salute e Sicurezza Fisac Cgil Nazionale**

**Col ringraziamento a Marzia Moschetti e al
Dipartimento Salute e Sicurezza sul Lavoro Fisac Cgil Torino-Piemonte**

Edizione 2022

PREMESSA

Sono ormai quasi 15 anni dalla promulgazione del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 meglio conosciuto come Testo unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Nonostante il tempo trascorso, le tragedie quotidiane, le esperienze accumulate, gli infortuni e le malattie professionali sono sempre in aumento quantitativo e qualitativo.

Siamo consapevoli della necessità di una continua formazione, riflessione teorica e progettuale, richiesta alle Rappresentanze; allo stesso tempo riteniamo che le stesse non possano esimersi dal diventare protagoniste efficaci nella salvaguardia degli interessi legittimi di tutela della Sicurezza e Salute delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Questa guida ha l'ambizione di essere un supporto alle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza, ma anche Aziendali, per trovare ulteriori spunti di approfondimento e approcciare la complessa materia con la maggiore semplicità possibile, per diventare un punto di riferimento competente e autorevole per le Lavoratrici e i Lavoratori.

Sensibilizzare e far conoscere alle Colleghe e ai Colleghi i rischi, cui possono essere esposte/i nei luoghi di lavoro e come affrontarli, è il primo obiettivo cui tendere per limitare, se non eliminare, la piaga degli incidenti e delle malattie professionali.

Buona e proficua lettura.

Sommario

1 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA	4
1.1 Figure	4
1.2 Il Medico Competente e la Sorveglianza sanitaria.....	5
2 FORMAZIONE	6
3 AMBIENTE DI LAVORO	8
3.1 Le vie d'uscita, di emergenza e pavimenti.....	8
3.2 Le scale	9
3.3 Le porte/portoni	9
3.4 Illuminazione.....	9
3.5 Gli arredi.....	10
3.6 Le attrezzature e le apparecchiature da ufficio	10
4 DISTURBI MUSCOLO -SCHELETRICI (DMS) DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO.....	11
4.1 Il sollevamento e la movimentazione manuale dei carichi.....	12
4.2 Movimenti ripetuti.....	13
5 MICROCLIMA.....	14
6 VIDEOTERMINALI	15
7 LAVORO AGILE-SMART WORKING	17
8 RISCHIO RAPINA	19
9 RISCHI PSICO-SOCIALI.....	20
9.1 Stress lavoro correlato.	22
9.2 Mobbing e Bullismo	24
9.3 Straining	25
9.4 Stalking	26
9.5 Whistleblowing e Workaholism.....	26
9.6 Burnout	27
9.7 Molestie e Violenze.....	29
9.8 Disturbo post traumatico da Stress.	31
9.9 Rischi da diversità sui luoghi di lavoro.	32
9.10 Technostress.	35
10 RISCHI DEGLI AMBIENTI DI LAVORO	38
10.1 Esposizione al rumore.....	39
10.2 Esposizione ai campi elettromagnetici.	40
10.3 Rischio Elettrico.....	40
10.4 Esposizione agli agenti chimici	41
10.5 Esposizione all'amianto	43
10.6 Esposizione al radon.	44
10.7 Esposizione agli agenti biologici.....	44
10.8 Focus pandemia Sars2-Covid 19.	48
11 GESTIONE DELLE EMERGENZE	56
11.1 Rischio incendio.	56
11.2 Rischio sismico.	58
11.3 Primo soccorso.....	59
11.4 Infortuni.	60
11.5 Norme di comportamento ice (In case of emergency)	62
11.6 Il Defibrillatore/DAE (Defibrillatore semiAutomatico Esterno).	62
11.7 Rianimazione cardio-polmonare (RCP).	65
12 FUMO PASSIVO	66
12.1 Sigaretta elettronica.....	66
13 RISCHI INTERFERENZIALI	67
14 SEGNALETICA.	68
RIFERIMENTO (link) TESTO UNICO SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.	73
RIFERIMENTO (link) ACCORDO ABI/OOSS AGIBILITA' RLS.....	73

1 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

1.1 Figure previste

- **Datore di lavoro:** il datore di lavoro ha la diretta responsabilità sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ne definisce la politica aziendale. Nomina il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico competente (Mc), gli Incaricati all'Emergenza, il Responsabile di Palazzo. In collaborazione con il RSPP ed il Mc valuta i rischi dell'attività lavorativa ed insieme elaborano il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Il datore di Lavoro non può delegare due obblighi (Valutazione dei Rischi, conseguente stesura DVR e nomina Rspp). Nel nostro comparto, costituito da Gruppi e Società per Azioni, con relativi Consigli d'Amministrazione, la figura del "Datore di Lavoro" è spesso difficilmente individuabile. Il cosiddetto "datore di lavoro delegato per la sicurezza", a differenza di quel che si legge in numerose deleghe aziendali, non esiste, è una costruzione concettuale priva del benché minimo fondamento legislativo e giurisprudenziale. Infatti la Cassazione penale sez. IV sentenza dell'11 dicembre 2007 cita che: *"nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione"*.
- **Dirigenti:** la figura del Dirigente viene individuata nei responsabili di Divisione/Direzione/Servizio/Unità con specifici incarichi. Compito dei Dirigenti è di controllare che nel proprio settore l'organizzazione e l'attuazione delle misure di sicurezza avvenga secondo quanto programmato. Hanno responsabilità dirette di fronte alla legge.
- **Preposti:** è una figura chiave per la tutela della salute e sicurezza nei singoli contesti di rischio. Il Preposto viene individuato dal datore di lavoro o suo delegato col compito di controllare che le indicazioni date dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza siano attuate e rispettate. Per la giurisprudenza esiste anche la figura del "Preposto di Fatto". Infatti la Cassazione Penale, Sez.IV, 30 aprile 2018, sentenza n. 18677 ha inquadrato in modo efficace il *"ruolo di preposto di fatto"* richiamando *"l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto"*. Quindi anche un* collega più esperto*, ovvero con maggiore anzianità di servizio. Hanno responsabilità dirette di fronte alla legge.
- **Servizio Prevenzione e Protezione:** valuta i fattori del rischio, elabora le misure preventive e protettive, elabora le procedure di sicurezza, i piani di emergenza, collabora e supporta la formazione ed informazione dei lavoratori.
- **Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione:** nominato dal Datore di lavoro coordina il Servizio Prevenzione e Protezione ed è uno dei principali interlocutori del RLS.
- **Incaricati all'emergenza (Antincendio, Primo Soccorso, addetti utilizzatori Defibrillatore Automatico Esterno):** sono designati dal datore di lavoro. Hanno il compito di attuare le misure di prevenzione incendi, la lotta antincendio, cooperare nelle operazioni di evacuazione, di salvataggio, di primo soccorso, in caso di emergenza per l'assistenza ai colleghi disabili. Gli

incaricati all'emergenza devono frequentare specifici corsi di formazione e aggiornamento obbligatori; gli addetti non possono rifiutare l'incarico se non per gravi e giustificati motivi.

- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:** viene eletto o designato dalle lavoratrici e lavoratori. Il RLS è un vero e proprio "anello di congiunzione tra base e vertice aziendale"; rappresenta gli interessi dei lavoratori ed è il vero cardine della politica partecipativa della sicurezza nel rispetto degli accordi europei e dello spirito del Testo Unico. Sono Loro riconosciute funzioni consultive e propositive in materia preventiva, poteri di controllo, segnalazione e ricorso, ma non poteri decisionali. E' anche figura di controllo su quanto elaborato nel DVR, informa e sensibilizza colleghi* sugli aspetti della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Riceve dal datore di lavoro formazione sui rischi generali e specifici e aggiornamento.
- **Lavoratore:** ha l'obbligo di prendersi cura della salute e sicurezza propria ed altrui (compreso il divieto di fumo) e di agire in conformità alle norme ed ai mezzi forniti dal Datore di lavoro; osservare le disposizioni e le istruzioni, utilizzare correttamente le attrezzature ed i dispositivi, segnalare immediatamente deficienze o problemi al preposto, partecipare ai programmi di formazione ed addestramento. Hanno responsabilità dirette di fronte alla legge.
- **Medico competente:** nominato dal Datore di lavoro collabora con lo stesso e con il RSPP ai fini della valutazione dei rischi. Esegue accertamenti preventivi e periodici sullo stato di salute dei lavoratori (sorveglianza sanitaria). Custodisce le singole cartelle sanitarie.

1.2 Il Medico Competente e la Sorveglianza sanitaria

Il **medico competente**, è definito come colui che essendo in possesso di specifici titoli formativi e professionali, collabora con il datore del lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è, da quest'ultimo, nominato per effettuare la **sorveglianza sanitaria** delle lavoratrici e dei lavoratori. Il medico competente è una figura fondamentale nel sistema aziendale di salvaguardia della salute e sicurezza. E' iscritto in un apposito elenco, custodito presso il Ministero della Salute e instaura un rapporto diretto col Servizio Sanitario Nazionale, mediante la trasmissione telematica ai servizi competenti per territorio (Aziende Sanitarie Locali e Inail) di informazioni standardizzate, rilevanti ai fini statistico epidemiologici.

Il Medico Competente:

- **collabora** con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria;
- **programma ed effettua la sorveglianza sanitaria** attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- **istituisce, aggiorna e custodisce**, sotto la propria responsabilità, una **cartella sanitaria** e di rischio per ogni dipendente sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- **consegna al datore di lavoro**, alla cessazione dell'incarico, la **documentazione sanitaria** in suo possesso con salvaguardia del segreto professionale;

- **consegna alle lavoratrici e ai lavoratori**, alla cessazione del rapporto di lavoro, **copia della cartella sanitaria** e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima;
- **fornisce informazioni alle lavoratrici e ai lavoratori** sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- **informa ogni dipendente** interessato dei **risultati della sorveglianza sanitaria** e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- **comunica** per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, **i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria** effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- **partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei dipendenti** i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

La lavoratrice e il lavoratore possono chiedere una visita al medico competente, oltre quelle stabilite dall'eventuale protocollo di sorveglianza sanitaria aziendale, se ritiene che il suo stato di salute sia stato compromesso dall'attività e mansione lavorativa.

La **Sorveglianza Sanitaria** è una misura di prevenzione importante, che ha lo scopo di verificare le condizioni di salute di ciascun dipendente, in relazione ai possibili effetti imputabili all'esposizione ai rischi diretti e indiretti in occasione di lavoro. Conseguentemente vengono anche valutate le misure collettive e individuali di tutela e prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza.

Il personale soggetto alla Sorveglianza Sanitaria effettua visite periodiche quinquennali (fino all'età di 50 anni) e biennali successivamente, salvo eventuali valutazioni prescrittive da parte del medico competente.

La sorveglianza sanitaria si articola anche in:

- visite mediche preventive (effettuate precedentemente alla prima destinazione lavorativa, con lo scopo di accertare l'assenza di controindicazioni alla mansione specifica, o in fase preassuntiva);
- visite mediche in occasione di cambio di mansione;
- visite mediche precedenti alla ripresa del lavoro a seguito di prolungata assenza per motivi di salute.

2 FORMAZIONE

Nel T.U. 81/2008 la formazione è ritenuta obbligo imprescindibile per chiunque operi in azienda e oggetto di verifica da parte degli organi di vigilanza non solo da un punto di vista formale, ma anche con riferimento alla efficacia dell'attività svolta in termini di accrescimento di competenze.

Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi nell'ambiente di lavoro sono individuate come un vero e proprio trasferimento mirato di una serie di nozioni finalizzate a fornire ai destinatari conoscenze efficaci, non solo all'identificazione, ma anche alla gestione dei rischi.

Solo attraverso l'informazione, la formazione e l'addestramento i lavoratori possono essere effettivamente sensibilizzati e responsabilizzati essendo chiamati a prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, lavoratori su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni.

Infatti le lavoratrici e i lavoratori non sono più solo debitori (come nella vecchia legge 626), ma anche creditori di salute e sicurezza, diventando attori attivi insieme agli soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale.

Il diritto ad una informazione adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro trova regolamentazione nell'ambito dell'art. 36 e 37 del Dlgs. 81/2008.

La formazione deve concentrarsi su:

- i principi del sistema di gestione della sicurezza e le responsabilità dei lavoratori;
- i pericoli e i rischi specifici presenti sul lavoro;
- le competenze necessarie per svolgere le attività;
- le procedure da seguire per evitare qualsiasi rischio;
- le misure di prevenzione da adottare prima, durante e dopo l'attività di lavoro;
- istruzioni specifiche concernenti la sicurezza e la salute per i lavoratori alle prese con apparecchiature tecniche e sostanze pericolose;
- informazioni sui dispositivi di protezione collettivi e individuali;
- fonti di informazione sulla sicurezza e la salute che sono a disposizione dei lavoratori;
- informazioni sulle persone da contattare per segnalare i rischi emergenti e le emergenze.

Costituiscono oggetto di **informativa generale** i rischi della salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività, le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro ed i nominativi dei soggetti incaricati alle emergenze, oltre che del responsabile ed degli addetti del servizio di protezione e prevenzione.

Costituiscono oggetto di **informativa specifica** i rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia, le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

L'informazione deve essere di facile comprensione (onde consentire ai destinatari di acquisire le relative conoscenze), adeguata (in quanto non può essere generica e indifferenziata) e deve essere ripetuta e costantemente aggiornata; deve essere in grado di fornire conoscenze generali relative concetti di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti/doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; deve dunque riguardare nozioni generali e specifiche, deve essere sufficiente ed adeguata, deve essere svolta durante l'orario di lavoro, non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. I momenti della formazione sono prestabiliti:

- all'atto della costituzione del rapporto di lavoro;
- al momento del trasferimento e del cambio di mansioni;
- ogni qualvolta vengano introdotte nuove attrezzature, nuove tecnologie, procedure; deve comunque essere effettuata prima dell'esposizione del lavoratore al rischio.

Ulteriore formazione specifica e periodica deve essere somministrata agli addetti incaricati alla prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dai luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso, all'utilizzo dei DAE, gestione delle emergenze, nonché la gestione dei disabili.

Il corso di formazione per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) deve avere una durata minima di 32 ore, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Oltre alla formazione di base, il D.Lgs. 81/2008 impone l'obbligo di **aggiornamento periodico con**

cadenza annuale fissando la durata minima dello stesso in 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a **8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori**. La formazione deve essere qualificata e certificata nel processo educativo e di trasferimento alle lavoratrici, ai lavoratori. A tal proposito non si può tener conto di quanto stabilito dall'Accordo Stato Regioni n. 128 del 7 luglio 2016 in materia di formazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si sottolinea che qui la modalità formativa in "e-learning" non è prevista per le figure dei Rls e Rlst, le cui procedure devono essere formalizzate nelle DGR.

3 AMBIENTE DI LAVORO

I luoghi di lavoro sono i luoghi destinati ad ospitare l'attività e la mansione lavorativa, ubicati all'interno e/o all'esterno dell'azienda, unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda e/o unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro come depositi, magazzini, locali tecnici, vie di circolazione interna, scale, ascensori, interrati, etc.

Il datore di lavoro deve adeguare i luoghi di lavoro alle prescrizioni di sicurezza previste dal T.U. 81/2008 che riguardano, tra l'altro:

- vie di uscita e di emergenza
- pavimenti
- scale
- bagni
- porte e portoni
- microclima, qualità dell'aria
- illuminazione
- arredi, attrezzature ed apparecchiature da ufficio

3.1 Le vie d'uscita, di emergenza e pavimenti

Devono essere chiaramente visibili a mezzo della cartellonistica prevista dal T.U; devono essere sgombrare onde permettere facile accesso all'esterno in caso di emergenza.

Non devono presentare sconnessioni, aperture o ostacoli e non devono essere attraversati da cavi e/oprolunghe elettriche che possano rappresentare rischio di inciampo o scivolamento; eventuali ostacoli fissi (gradini, cambi di pendenza) devono essere opportunamente segnalati.

Non vanno mai sottovalutati i cartelli la segnaletica di attenzione, perché avvertono che il pavimento è scivoloso a seguito ad esempio di presenzemacchie olio o pulizie in corso etc.

Soprattutto si deve far comprendere alla Lavoratrice e al lavoratore, consapevoli del pericolo, di avvertire le/i colleghe eventualmente distratt*, perché in caso di danno potrebbero diventare corresponsabili insieme ad altre figure del sistema di Sicurezza e Salute aziendale.



3.2 Le scale

Devono essere libere da ostacoli, devono avere apposito antiscivolo applicato, ed essere provviste di mancorrente.

Le scale portatili, dove presenti e previste (es. accesso cassette di sicurezza, archivi, etc) sono attrezzature di largo impiego e oggetto di specifiche disposizioni di legge per ciò che riguarda requisiti minimi di sicurezza e di salute.

Possono essere scale semplici portatili o scale doppie (le prime devono essere provviste di dispositivi di trattenuta e antiscivolo sia alle estremità inferiori che superiori; le seconde non devono superare l'altezza di 5 metri e devono essere provviste di adeguata resistenza al fine di impedirne l'apertura oltre il limite di sicurezza). A tal proposito il T.U intende come "lavoro in quota" un'attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 m rispetto a un piano stabile, il cui rischio deve essere opportunamente verificato e valutato!

Prima di salire su una scala occorre assicurarsi che sia saldamente appoggiata al suolo e /o saldamente ancorata al dispositivo di trattenuta; durante la salita e/o discesa cercare il più possibile di procedere con il viso rivolto verso la scala, non sbilanciarsi verso l'esterno (ribaltamento); ove possibile, per controbilanciare le spinte; è bene assicurarsi della collaborazione di una seconda persona, e /o aver inserito il blocco delle eventuali ruote.

3.3 Le porte/portoni

Se aprono nei due sensi, basculanti, o aprono verso un luogo di transito (scale, corridoi) devono essere trasparenti e dotate di apposita segnaletica, prodotte con materiali resistenti agli urti.

Discorso a parte spetta invece alle porte tagliafuoco, quelle porte solitamente poste nei passaggi verso scale, corridoi e piani, che devono essere ignifughe, costruite con materiale idoneo a sopportare alte temperature, e devono SEMPRE rimanere chiuse.

Le porte di accesso alle aree casse delle filiali, devono essere tenute SEMPRE chiuse onde evitare l'ingresso di persone estranee all'attività lavorativa.

3.4 Illuminazione

Gli ambienti di lavoro devono disporre di una sufficiente luce naturale e di un sistema di illuminazione artificiale adeguato che garantisca le condizioni ottimali per tutto l'arco della giornata e per tutti i periodi dell'anno.

L'illuminazione naturale serve a garantire al lavoratore una sensazione di benessere mentre quella artificiale deve dare una luce fissa e sufficientemente adeguata al lavoro da svolgere.

L'illuminazione degli interni, onde limitare l'affaticamento visivo, deve garantire:

- un illuminamento tale da permettere all'occhio di percepire senza fatica i particolari che interessano;
- un contrasto equilibrato tra zona di lavoro e le zone circostanti;
- l'eliminazione o quantomeno la riduzione dell'abbagliamento diretto e dell'effetto ombra, e una resa dei colori/tonalità di luce adatta all'ambiente.

Una cattiva illuminazione può tradursi in affaticamento visivo e di conseguenza provocare l'insorgenza di mal di testa, bruciore agli occhi, lacrimazione.

3.5 Gli arredi

Devono essere scelti secondo specifiche normative (UNI, EN, ISO) e devono essere accompagnati dalla certificazione CE.

I mobili devono essere mantenuti puliti, in buone condizioni e privi di spigoli e/o parti sporgenti; devono essere disposti in funzione dell'illuminazione, mai a ridosso di ostacoli pericolosi e la collocazione di classificatori, cassette e schedari non deve comportare rischio di urto e/o inciampo.

Le postazioni di lavoro devono garantire la facilità di passaggio e pertanto è necessario evitare l'attraversamento di fili elettrici volanti verificando il corretto posizionamento delle torrette.

A titolo esemplificativo vi ricordiamo tra i vari compiti, quello di richiudere le ante degli armadi e cassette, disporre il materiale cartaceo, i raccoglitori e gli scatoloni sugli appositi ripiani e non sopra gli arredi, verificare che tutte le scaffalature e le mensole siano fissate saldamente al muro e utilizzare scalette portatili a norma per raggiungere la documentazione riposta sui piani alti in modo da ridurre il rischio.

3.6 Le attrezzature e le apparecchiature da ufficio

Le attrezzature che giornalmente utilizziamo in ambito lavorativo, possono provocare piccoli incidenti o infortuni.

Un utilizzo scorretto e/o disattento di cucitrici, forbici, taglierine, e altri oggetti taglienti e appuntiti, può essere fonte di rischio, ed anche la semplice matita e/o penna rivolta verso l'alto, possono diventare oggetti pericolosi.

Le fotocopiatrici, in caso di utilizzo prolungato, sono oggetto di liberazioni di fumi, vapori, agenti chimici (ozono) e composti organici volatili (stirene, formaldeide, alcol isopropilico), tutte sostanze che possono provocare allergie, infiammazione agli occhi e alle vie respiratorie.

L'ozono è una sostanza naturalmente presente nell'atmosfera, prodotta, per esempio, dalla luce ultravioletta dei fulmini, e in quantità limitata, dalle scariche elettriche di qualsiasi natura (motori elettrici, elettrodomestici). Ad alte concentrazioni, l'ozono è tossico. Tutte le apparecchiature di stampa o di copia funzionanti mediante principi elettrostatici lo producono pertanto è preferibile utilizzare la fotocopiatrice non in spazi ristretti o comunque non nelle vicinanze di altre fotocopiatrici in funzione contemporaneamente perché, in questi casi si può avvertire l'odore caratteristico di questo gas in quanto la soglia olfattiva dell'ozono è molto bassa.

E' preferibile quindi installare fotocopiatrici in luoghi dotati di ventilazione naturale, possibilmente non in presenza in via continuativa di personale, ed occorre effettuare una puntuale manutenzione condotta da tecnici esperti.

Altri rischi possono essere ricondotti alla polvere, al toner ed ai composti organici volatili (cov).

La polverosità dei locali in cui sono installati apparecchi per la copiatura, è composta in gran parte dalla normale polvere con piccole particelle di carta e toner; questi apparecchi sono normalmente dotati di sistemi di raffreddamento mediante ventilazione, che può movimentare le particelle di polvere.

I toner di colore nero più comunemente utilizzati sono formati da particelle di resina contenente materiale carbonioso e ossidi di metalli magnetizzabili; se usati correttamente i toner non rappresentano un pericolo per la salute. Ogni casa produttrice garantisce l'assenza di contaminanti attraverso la scheda di sicurezza del loro prodotto.

Si ricorda che quando si sostituisce la cartuccia del toner è consigliabile l'uso dei guanti.

I composti organici volatili sono principalmente tre:

- Stirene: il gas stirene può essere prodotto dal calore e dalla pressione nel processo di fissazione del toner su resine sintetiche; l'emissione di questo gas non raggiunge però concentrazioni pericolose per la salute;
- Formaldeide: essa può essere emessa durante le stampe su carta patinata, ma tale operazione avviene così di rado da non costituire un problema per la salute di coloro che operano sulle fotocopiatrici.
- Alcol isopropilico: è uno dei componenti principali degli inchiostri insieme all'acqua e ai pigmenti colorati; tale componente utilizzato in quantità minime non risulta essere pericoloso per la salute.

4 DISTURBI MUSCOLOSCHIELETRICI (DMS) DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO

Milioni di lavoratori in tutta Europa sono affetti da disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati. Nell'Unione europea circa tre lavoratori su cinque lamentano tali disturbi. I disturbi muscoloscheletrici sono compromissioni delle strutture corporee, quali muscoli, articolazioni e tendini, che sono causati o aggravati principalmente dal lavoro o dagli effetti dell'ambiente di lavoro immediato. Possono essere estremamente nocivi per la qualità di vita individuale e la capacità di lavorare e rappresentano una delle cause più frequenti di disabilità, congedi per malattia e prepensionamenti.

I **DMS lavoro-correlati più comuni** sono il mal di schiena e i dolori agli arti superiori. Possono contribuire al loro sviluppo fattori fisici, organizzativi, psicosociali e individuali.

Secondo l'Indagine europea del 2019 fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti, il fattore di rischio più frequentemente identificato nell'UE-27 è costituito da **movimenti ripetitivi della mano o del braccio** (segnalato dal 65 % delle imprese). Altri rischi connessi ai DMS includono la **postura seduta prolungata** (61%), considerata un rischio di DMS nuovo o emergente, il sollevamento o lo spostamento di persone o carichi pesanti (52%), posizioni faticose o dolorose (31%).

Ciò costituisce motivo di preoccupazione non solo per i loro effetti sulla salute dei singoli lavoratori, ma anche per il loro impatto nocivo sulle aziende e sulle economie nazionali.

L'assenza dal lavoro a causa dei disturbi muscoloscheletrici rappresenta un'elevata percentuale di giornate lavorative perse. I lavoratori affetti da tali disturbi restano assenti per un periodo di tempo mediamente più lungo rispetto ai colleghi senza problemi di salute. Un terzo dei lavoratori affetti da disturbi muscoloscheletrici e da un altro problema di salute ritiene di non poter continuare a svolgere il proprio lavoro una volta raggiunti i 60 anni di età.

Molti lavori comportano il mantenimento prolungato della posizione da seduto. I rischi sanitari associati a uno stile di vita sedentario sono ben documentati: tra questi vi sono l'aumento dei rischi di DMS e altri problemi di salute, come il diabete e le cardiopatie.

I costi diretti derivanti dai DMS connessi all'attività lavorativa includono le risorse impiegate per l'assistenza sanitaria (spese per la diagnosi, la cura delle malattie e la riabilitazione), le medicine e i costi per gli indennizzi ai lavoratori; i costi indiretti includono quelli causati da disagi per i gruppi di lavoro, cali di produttività, ritardi di produzione e dalla sostituzione di lavoratori in malattia (ivi compresa la formazione di nuovi dipendenti), nonché i costi correlati all'assenteismo.

I datori di lavoro hanno la responsabilità giuridica di garantire che i rischi sul luogo di lavoro siano valutati e controllati adeguatamente e devono riconoscere l'esigenza di adottare in prima linea un approccio preventivo per affrontare i DMS.

È possibile ridurre al minimo questi rischi sul lavoro grazie a una buona progettazione e promuovendo l'attività fisica e frequenti cambiamenti di **postura**.

Per prevenire i DMS è fondamentale adottare una combinazione di misure semplici, mirate all'ambiente lavorativo e all'organizzazione del lavoro e volte a contrastare i fattori psicosociali e ad accrescere la consapevolezza dei lavoratori in materia di buone posture e pratiche di lavoro.

L'intervento in fase precoce è fondamentale per impedire che i DMS diventino cronici.

Inoltre chi è affetto da patologie croniche dovrebbe essere assistito per ritornare al lavoro e rimanere in servizio; ciò è particolarmente importante perché la popolazione europea invecchia e il numero di persone che soffrono di **DMS cronici** è in aumento.

La diversità della forza lavoro si riferisce alla sua composizione eterogenea in termini del numero di caratteristiche socio-demografiche e fisiche de* lavorat*, tra cui **età, genere, contesto nazionale, orientamento sessuale e disabilità**. La legislazione europea prende in considerazione tale diversità, al fine di far rispettare l'uguaglianza, migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro per tutt*.

Le lavoratrici e i lavoratori devono essere protett* allo stesso modo dai **rischi** che provocano disturbi muscolo-scheletrici (DMS) lavoro-correlati, a prescindere dalle loro caratteristiche o circostanze specifiche, e i datori di lavoro sono tenuti a individuare i fattori di rischio per tutt* le lavoratrici e i lavoratori. Tra i gruppi di lavorat* particolarmente esposti a rischi, fisici o psicosociali, associati ai DMS, si annoverano donne, lavorat* migrant*, lavorat* LGBTI (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e intersessuali) aventi un'età, un livello d'istruzione e disabilità che costituiscono problematiche trasversali.

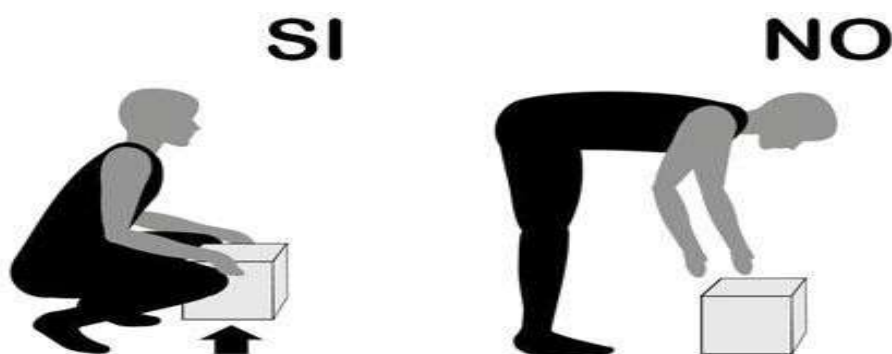
4.1 Il sollevamento e la movimentazione manuale dei carichi

Se eseguiti in modo scorretto, possono provocare infortuni o patologie muscolo-scheletriche.

Le affezioni acute/croniche dell'apparato locomotore risultano tra le principali malattie accusate dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Problemi alla colonna vertebrale, al rachide cervicale e/o lombare possono essere causati da una movimentazione e/o sollevamento scorretto di scatoloni, risme di carta, imballi vari.

Nella figura sotto un esempio di come si deve sollevare in maniera corretta un carico da terra:



prima di procedere al sollevamento, la schiena deve essere dritta, in modo che la colonna vertebrale rimanga in posizione naturale. Durante il sollevamento occorre raddrizzare prima le

gambe e successivamente il torso. Con questo tipo di sollevamento lo sforzo sui dischi intervertebrali risulta essere notevolmente ridotto rispetto al sollevamento a schiena piegata.

La movimentazione manuale dei carichi, quando possibile, dovrebbe essere evitata mediante misure tecniche, organizzative e procedurali. Qualora la movimentazione manuale dei carichi non possa essere evitata, occorre valutare preliminarmente i rischi da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso lombare, utilizzando metodiche validate (Liberty Mutual, NIOSH, ISO 11228). Sulla base delle risultanze della valutazione dei rischi occorre adottare misure tecniche, organizzative e procedurali tali da minimizzare, per quanto possibile, il rischio di sovraccarico biomeccanico in particolare dorso lombare.

Nell'ambito delle misure adottate, occorre privilegiare quelle che riducono il peso del carico piuttosto che la distribuzione del carico su più persone.

Il D.Lgs 81/08, che fa riferimento alla UNI ISO 11228-3:2009 "Ergonomia – Movimentazione manuale–Movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza", individua come limite massimo di pesi occasionali possibili da movimentare è individuato in 25 Kg per i lavoratori, 15 kg per le lavoratrici.

4.2 Movimenti ripetuti

Le attività lavorative che comportano movimenti ripetitivi degli arti superiori consistono in una manipolazione di oggetti o strumenti dal peso ridotto ad una frequenza elevata. Esse sono considerate come una particolare tipologia della movimentazione manuale dei carichi e fanno riferimento alla normativa UNI EN 1005-5, relativa alla movimentazione di oggetti leggeri ad alta frequenza.

Lo svolgimento di compiti ripetitivi può portare a un elevato numero di patologie a carico dei vari distretti articolari e può inoltre comportare affaticamento, ridotta produttività e alienazione, dovuta alla monotonia di attività protratte per lunghi periodi.

Si considera il valore temporale maggiore di 4 ore per turno, come indicatore di valutazione per le attività con movimenti ripetuti che comportano rischi a carico degli arti superiori. La letteratura classifica le "attività al computer con uso di mouse" (caratteristiche del nostro settore) tra quelle maggiormente esposte al rischio di movimenti ripetuti degli arti superiori.

Nella valutazione del rischio per movimenti ripetuti vanno considerati i seguenti criteri:

- **Ripetitività.** Lavori con compiti ciclici che comportino l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori ogni pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo.
- **Uso di forza.** Lavori con uso ripetuto (almeno 1 volta ogni 5 minuti) della forza delle mani per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo. Es. afferrare un oggetto che pesa più di 2,7 kg. con presa di forza della mano (grip); Es. afferrare un oggetto che pesa più di 900 g. con presa della mano (per lo più tra pollice e indice = pinch).
- **Posture** incongrue. Lavori che comportino il mantenimento di posizioni estreme della spalla o del polso per periodi di 1 ora continuativa o di 2 ore complessive nel turno di lavoro; posizioni delle mani sopra la testa e/o posizioni del braccio sollevato ad altezza delle spalle; posizioni in evidente deviazione del polso (da verificare in futuro conseguenze da errata postura durante lo "smart working").
- **Impatti ripetuti.** Lavori che comportano l'uso della mano come un attrezzo
- (ad es.: usare la mano come un martello; comunque poco e per nulla presenti nel nostro settore)

- Nella valutazione del rischio vanno anche considerati aspetti tipici dell'organizzazione del lavoro:
- Durata del turno;
- Pause;
- Tempo netto di lavoro ripetitivo;
- Compito lavorativo

Importante è prevedere nel turno/ciclo lavorativo adeguati “**Periodi di recupero**”, in cui non vengono svolte azioni tecniche. Infatti le pause dopo un periodo di azioni degli arti superiori permettono il ripristino metabolico del muscolo.

La mancanza o l'insufficienza della durata di periodi di recupero diventano un evidente “Fattore di Rischio” (FdR).

5 MICROCLIMA

Il **microclima** è l'insieme di parametri fisici climatici quali temperatura, umidità velocità dell'aria, che generano la situazione climatica ideale in ufficio; spesso un microclima incongruo è indicato dai colleghi come fonte di disagio.

La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano tenuto conto del luogo di lavoro, del tipo di lavoro e dello sforzo necessario ad eseguirlo.

Benchè la percezione del “benessere termico” sia di natura soggettiva e quindi deve tenere conto delle differenze di genere e di età delle lavoratrici e dei lavoratori, a titolo esemplificativo questo deve essere contenuto all'interno di questi valori:

PERIODO	TEMPERATURA/ARIA	UMIDITA' RELATIVA	VELOCITA' DELL'ARIA (m/sec)
ESTATE	23 - 26	50% - 60%	> 0,005 - < 0,20
INVERNO	18 - 22	35% - 45%	> 0,005 - < 0,15

Nei locali confinati l'aria deve essere frequentemente rinnovata e occorre evitare il più possibile che le correnti d'aria colpiscano direttamente i lavoratori addetti a postazioni fisse di lavoro. Le finestre, le pareti vetrate e gli eventuali lucernai devono essere opportunamente schermati con sistemi di oscuramento che attenuino la luce diurna.

Le attrezzature di lavoro presenti negli uffici non devono produrre eccessi di calore che possano essere oggetto di disturbo per il lavoratore.

In un ambiente confinato sono inoltre individuabili alcuni fattori che influenzano e favoriscono il proliferare di contaminazioni microbiologiche (moquette, tendaggi, tappezzerie). A seguito di un microclima non corretto possono sorgere problemi di salute come secchezza delle mucose, insorgenza di processi infiammatori alle vie respiratorie, infezioni agli occhi, allergie, etc.

Negli ambienti di lavoro la sostituzione dei filtri di aerazione e l'pulizia dei locali deve essere effettuata in modo periodico e sistematico.

La **qualità dell'aria** deriva da fattori ambientali di tipo chimico, fisico e biologico e da fattori connessi alla presenza di persone e alle loro abitudini di vita; le sorgenti di inquinamento indoor possono essere di origine esterna, come gli impianti di trattamento aria, oppure di origine interna e possono essere di difficile identificazione e occasionali piuttosto che continuativi.

Tra i principali inquinanti nei nostri ambienti possiamo trovare composti organici volatili quali:

formaldeide, ozono, inquinanti microbiologici, radon.

L'esposizione a queste tipologie di inquinanti può portare ad una serie di patologie quali infezioni da virus e funghi, asma bronchiale, febbre, Legionella, congestione nasale, etc.

Onde mantenere una buona qualità dell'aria indoor, è rilevante il controllo dell'aerazione naturale degli spazi confinanti, per permettere un adeguato ricambio d'aria; in caso ciò non avvenisse si potrebbero verificare la formazione di condensa di vapore acqueo e di colonie batteriche.

6 VIDEOTERMINALI

Il D.lgs 81/2008 (art 173) definisce come videoterminale (VDT) uno schermo alfanumerico o grafico ed inquadra quale posto di lavoro l'insieme che comprende le attrezzature munite di VDT eventualmente con tastiera, ovvero altro sistema di immissione dati incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità disk, il telefono, il modem, la stampante, lo scanner, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante. Per definizione il videoterminale è colui che utilizza tali attrezzature in modo sistematico o abituale per almeno 20 ore settimanali. Nel computo delle 20 ore devono essere compresi anche i tempi di attesa, qualora il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro. Il lavoratore VDT viene sottoposto a sorveglianza sanitaria periodica in riferimento ai rischi riguardanti l'apparato muscolo scheletrico e vista/occhi (ogni 5 anni per i lavoratori ritenuti idonei, ogni 2 anni per coloro che hanno superato i 50 anni e/o che abbiano ricevuto dal medico competente un giudizio diverso dalla idoneità).

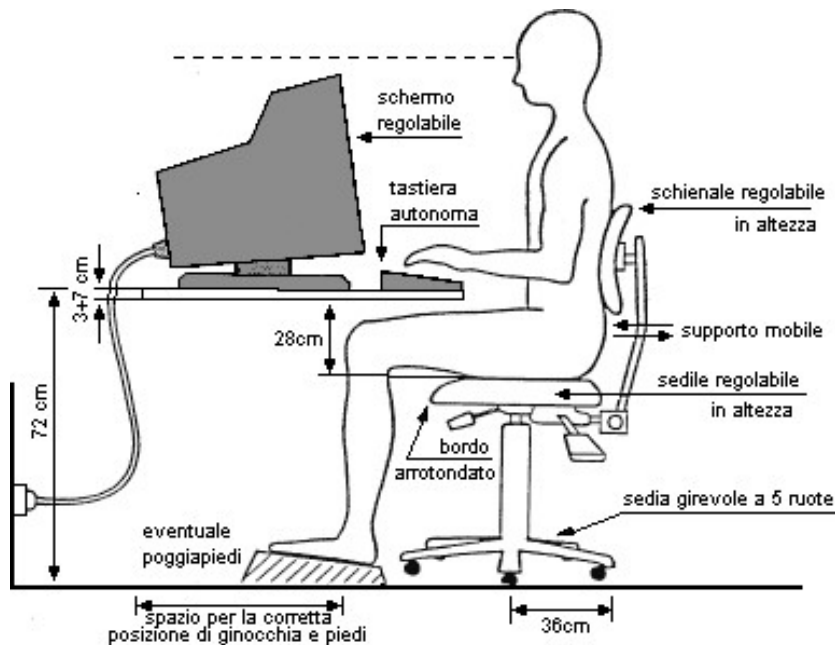
Al fine di prevenire questi rischi, l'all. XXXIV del D.lgs 81/2008 fornisce le indicazioni pratiche che il datore di lavoro è tenuto a seguire nella predisposizione dei posti di lavoro.

La postura di lavoro al Videoterminale.

La postazione al videoterminale deve essere realizzata in modo che l'operatore possa mantenere una postura corretta, che non causi traumi al sistema muscoloscheletrico e che non comporti un eccessivo affaticamento della vista. Per ottenere questo sono state date delle indicazioni generali, che sono presenti sia nel DLgs 81/08 che nelle norme tecniche.

Per quanto riguarda la posizione della schiena e delle braccia: l'operatore seduto al piano di lavoro deve poter mantenere la schiena dritta, sorretta da un adeguato appoggio lombare, le braccia devono essere verticali, senza che vi sia la necessità di tenere le spalle sollevate, gli avambracci devono poter restare orizzontali, paralleli al piano di lavoro, appoggiandosi su questo o sui braccioli, e le mani sono parallele sulla tastiera, che deve essere abbastanza ampia da non costringere a piegare i polsi lateralmente; nel caso di uso del mouse deve esserci la possibilità di un appoggio dell'avambraccio, evitando in ogni caso l'appoggio forzato sul polso.

Il sedile deve essere regolato in modo che sia sostenuto il tratto lombare, che deve formare un angolo con la seduta di 90-100°. Al di sotto del piano di lavoro i piedi devono avere uno stabile appoggio, eventualmente grazie all'uso di un poggiapiedi regolabile, mantenendo un angolo di 90 gradi alla caviglia, e le ginocchia devono formare un angolo di 90° tra cosce e gambe. Comunque al di sotto del piano deve esserci sufficiente spazio perché durante il lavoro sia possibile cambiare posizione, distendere le gambe, muovere le caviglie, ecc..



Schermo

La risoluzione dello schermo deve essere tale da garantire una buona risoluzione, una forma chiara, una grandezza sufficiente dei caratteri ed uno spazio adeguato fra di essi.

L'immagine sullo schermo deve essere stabile, esente da sfarfallio o da altre forme di instabilità. Il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili e adattabili alle condizioni ambientali.

Lo schermo deve essere posizionato di fronte all'operatore in maniera tale che lo spigolo superiore dello stesso sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore ad una distanza dagli occhi di circa 70 cm.; questo vale per i posti di lavoro in cui va assunta la posizione preferenzialmente seduta.

Tastiera e mouse

La tastiera deve essere separata dallo schermo e facilmente regolabile in pendenza, onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani.

Lo spazio sul piano di lavoro deve consentire un appoggio degli avambracci davanti alla tastiera, che deve avere una superficie opaca onde evitarne i riflessi.

Il mouse in dotazione alla postazione di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e deve disporre di uno spazio adeguato per il suo uso.

Piano di lavoro

Il piano di lavoro deve avere una superficie a basso indice di riflessione, essere stabile e di dimensioni tali da permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, del portadocumenti e del materiale accessorio.

L'altezza del piano di lavoro deve essere indicativamente compresa tra i 70 e gli 80 cm; lo spazio a disposizione deve permettere l'alloggiamento ed il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti.

La profondità del piano di lavoro deve garantire un'adeguata distanza visiva dallo schermo. Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile, e deve essere collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi.

Sedile di lavoro

Il sedile di lavoro deve essere stabile, in posizione comoda, onde permettere massima libertà nei movimenti.

Il sedile deve avere altezza regolabile in maniera indipendente dallo schienale, che deve fornire adeguato supporto alla regione dorso-lombare; deve quindi poter essere regolabile sia in altezza che in inclinazione.

Lo schienale e la seduta devono avere bordi smussati, ed i materiali devono presentare un livello di permeabilità da non compromettere il confort dell'utente, e devono essere facilmente pulibili.

Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione. Per coloro che lo desiderino per assumere una postura adeguata agli arti inferiori, può essere messo a disposizione un poggipiedi, il quale non deve spostarsi involontariamente durante il suo uso.

Computer portatili - Tablet

L'impiego prolungato del computer portatile e dei Tablet necessita di tastiera, mouse o altro dispositivo di puntamento esterni, nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

Smartphone

Lo smartphone, strumento utile, maneggevole che consente molteplici utilizzi nel campo lavorativo. Vista la dimensione dello schermo però NON deve essere usato come sostituto del computer, soprattutto nella fruizione della formazione.

Software

Anche l'interfaccia uomo/macchina può essere fonte di rischio per la vista e gli occhi nonché di stress, e per tale motivo il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere, di facile uso, deve fornire l'informazione in un formato e ad un ritmo adeguato, e avere struttura tale da indicare informazioni sul corretto svolgimento dell'attività. Inoltre anche per evitare problemi di technostress (vedi capitolo 9.3) deve prevedere opportuna formazione da parte degli utilizzatori.

7 LAVORO AGILE–SMART WORKING

Tra le nuove forme di organizzazione del lavoro, che si stanno affermando in questi ultimi tempi, in seguito soprattutto ai processi di digitalizzazione, lo SMART WORKING o LAVORO AGILE sembra essere diventato la modalità principale nelle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro. Perciò devono essere valutati con maggiore attenzione le eventuali incognite insite nei Contratti e accordi e i nuovi rischi sulla salute e la sicurezza.

La legge 81 del 22 maggio 2017 affronta il tema del "Lavoro Agile" nel capo II agli articoli dal 18 al 24.

Gli aspetti di salute e sicurezza sono individuati nell' art. 18,19 e 22:

- L'art. 18 definisce il Lavoro Agile o Smart Working quale *"modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolarne la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*. Inoltre al comma 2, viene bene esplicitato che: *"Il datore di lavoro e' responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento*

dell'attività lavorativa”.

- L'art.19 riporta tra l'altro che: *“L'accordo (tra lavoratore e datore di lavoro, ndr) individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.”*
- L'art. 22, completamente dedicato alla “Sicurezza sul lavoro”, sottolinea che:
*“1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.”*

Tale informativa non va intesa come eventuale delega di responsabilità da parte del datore di lavoro verso il “lavoratore agile”, nella valutazione del rischio, ma come ulteriore obbligo in capo al datore di lavoro oltre a tutti gli obblighi previsti nel testo unico 81/2008.

La lettura degli articoli dal 18 al 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81 non indica in alcun modo che tale rapporto di lavoro possa derogare a quanto previsto dal Testo Unico per Salute e Sicurezza.

Il lavoratore agile opera sempre “nell’ambito della organizzazione di un datore di lavoro (anche se si tratta di una organizzazione più elastica di quella a cui siamo abituati), e può lavorare sia all’ interno che all’esterno dell’azienda. Infatti, pur non essendoci una disciplina codificata relativa alla tutela della salute e sicurezza nel lavoro agile, il D.lgs. n. 81/2008 prevede la tutela onnicomprensiva di tutti i rischi.

A supporto di quanto evidenziato, risulta di fondamentale importanza anche il **“Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile”**, firmato dalle Parti Sociali e dal Ministero del Lavoro il 7 dicembre del 2021, il quale nell’art. 6, dedicato proprio a Salute e Sicurezza, ribadisce l’applicazione degli *obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all’esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, ... Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori 5 per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro... La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell’esigenza di riservatezza dei dati trattati.*

Nel nostro settore lo Smart Working è in forte espansione e a tal proposito si vedano i vari accordi con i gruppi bancari e assicurativi, che trovate sul sito della Fisac Nazionale, oltre al relativo articolato del CCNL Abi, attualmente in vigore, e l’accordo Ania.

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/ccnl-ABI-ipotesi-intesa.pdf> (Vd. Articolo 11)

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Accordo-pdf-firmato-ANIA-OO.SS.-Linee-guida-lavoro-agile-24-febbraio-2021.pdf>

Nella tutela della salute e sicurezza si deve valutare:

- La conformità al titolo III del Dgls 81/08 delle attrezzature/apparecchiature eventualmente fornite dal Datore di Lavoro, nonché delle specifiche disposizioni legislative di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto e la garanzia della manutenzione periodica per garantire nel tempo la conformità stessa; la capacità dell'impianto elettrico del luogo di lavoro prescelto e prevalente a supportare le stesse, quindi anche il rischio incendio;
- Il rischio in itinere, particolarmente delicato per le valutazioni Inail, quando non viene ben individuato nell'accordo il luogo della prestazione di lavoro per gli eventuali risarcimenti e riconoscimenti degli infortuni.
- I rischi posturali da VDT, quindi che la postazione di lavoro sia ergonomicamente corretta, con molta attenzione alla posizione dello schermo, della tastiera sul piano di lavoro, dell'illuminazione diretta e riflessa, naturale e artificiale, della sedia di lavoro; elementi che devono tutti essere conformi alla normale postazione di lavoro presente in ufficio. Anche in questo caso vanno rispettate e inserite nel contratto le usuali pause di 15' ogni 2 ore di lavoro continuativo al VDT, non solo per affaticamento visivo, ma soprattutto per evitare la postura fissa e magari non corretta che si tenderebbe ad acquisire in contesto di "lavoro Agile".
- Rischio da Technostress.

Il Lavoro Agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con modalità sostanzialmente diverse dal citato Telelavoro.

La differenza principale consiste che la prestazione lavorativa può essere resa in parte in azienda e in parte all'esterno, in luoghi, modalità e tempi concordati dal lavoratore con l'azienda al fine di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Telelavoro invece (Accordo interconfederale del 9 giugno 2004) prevede un'unica postazione lavorativa che, generalmente, coincide con l'abitazione del Lavoratore e non consente flessibilità, soprattutto sull'orario di lavoro, ulteriori a quelle contrattuali.

8 RISCHIO RAPINA

Per lungo tempo l'attività di lavoro che si svolge nelle banche (sia quella dei Servizi Centrali che quella tipica di agenzia) è stata considerata attività a basso rischio, caratterizzata da rischi che presentavano un minore impatto sulla salute psicofisica dei lavoratori.

Nel Dlgs 81/2008 il rischio rapina proveniente da attività criminose da terzi è stato considerato come rischio per la salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori, ed inserito nei cosiddetti rischi da lavoro specifici, insieme allo stress lavoro correlato.

La controparte Abi ha istituito un centro di ricerca, monitoraggio e analisi sulla Sicurezza Anticrimine, chiamato "OSSIF" (Osservatorio Sicurezza Fisica).

L'Ossif definisce la rapina come "evento criminoso che può comportare un rischio per la sicurezza e per la salute dei dipendenti e dei clienti". Ampio rilievo viene, quindi, dato alle principali misure di protezione attuate dalle banche per contrastare le rapine ai danni delle proprie dipendenze, con riferimento ai più recenti aggiornamenti normativi in materia di rischio rapina. Per tale

ragione, le banche stanno potenziando l'attività di informazione del personale, strumento essenziale per lo sviluppo della cultura della sicurezza e della prevenzione.

In tale contesto si colloca la descrizione del pacchetto di misure antirapina introdotto dalla più recente versione del Protocollo Anticrimine ABI-Prefetture, cui link segnaliamo sotto.

<C:\Users\Ospiti\Downloads\1558282018-protocollo-anticrimine-2019.pdf>

Nei protocolli è auspicabile istituire periodiche occasioni di verifica e di confronto, con il coinvolgimento anche delle OO.SS. e/o dei RLS.

In particolare vanno individuate le misure di tutela e di presidio volte a favorire la collaborazione con le forze dell'ordine ed il loro tempestivo intervento.

Alle banche viene comunque demandata l'informazione e la formazione dei dipendenti.

Nel processo informativo e formativo deve essere sottolineata ed approfondita la "speciale" natura del rischio rapina, che pur trattandosi di rischio specifico dell'attività bancaria, deve essere qualificato come "esogeno" (causato dall'azione esterna di terzi), e che quindi può sfuggire ad un giudizio di normale e ordinaria prevedibilità. Conseguentemente i dipendenti maggiormente interessati dal problema devono essere in grado di gestire l'eventuale situazione di emergenza creata dalla rapina; pertanto la formazione deve essere dedicata anche ad aspetti di tipo emotivo e relazionale.

Il datore di lavoro nella valutazione del rischio deve porre la massima attenzione alla salvaguardia psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore coinvolti nell'evento criminoso, soprattutto nel post-rapina che, nel caso di eventi particolarmente violenti, potrebbero concretizzarsi nel DPTS (Disturbo Post Traumatico da Stress).

A seguito dell'evento rapina, la banca dovrà procedere all'esame dell'accaduto, e in caso di necessità fare intervenire il medico competente per dare assistenza.

Tale tipo di assistenza può essere richiesto dal lavoratore anche in un periodo successivo all'evento criminoso attraverso la richiesta di visita al medico competente.

9 RISCHI PSICO-SOCIALI

Negli ultimi il sistema finanziario ha attraversato periodiche crisi, processi di riorganizzazione accentrativa, cambiamenti nella propria struttura e identità merceologica. Conseguentemente l'organizzazione del lavoro ha subito una profonda crisi di trasformazione, dovuta soprattutto all'impatto delle nuove tecnologie e alla deregolamentazione del mercato del lavoro. L'imposizione di "pressioni" ovvero "politiche" commerciali hanno inciso pesantemente sulla salute psico-emotiva delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

L'European Agency for Safety and Health at work considera i cosiddetti "rischi psicosociali" e lo stress lavoro-correlato una delle sfide principali con cui è necessario confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto hanno considerevoli ripercussioni sulla salute delle singole persone, ma anche su quella delle imprese e delle economie nazionali.

Circa metà dei lavoratori europei considera lo stress comune nei luoghi di lavoro e ad esso è dovuta quasi la metà di tutte le giornate lavorative perse. Come molte altre questioni riguardanti la salute mentale, spesso lo stress viene frainteso o stigmatizzato.

Tuttavia, se li si considera come un problema aziendale anziché una colpa individuale, i rischi psicosociali e lo stress possono essere gestibili come qualsiasi altro rischio per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

L'European Agency for Safety and Health at work ha identificato, in questa lista, la Top ten. dei rischi psicosociali emergenti:

- 1) Contratti precari in un ambito del lavoro instabile
- 2) Maggiore vulnerabilità del lavoro nel contesto della globalizzazione
- 3) Nuove forme contrattuali
- 4) Sensazione d'insicurezza del posto di lavoro
- 5) Forza lavoro che invecchia
- 6) Lunghe ore di lavoro
- 7) Intensificazione del lavoro
- 8) Produzione snella ed outsourcing
- 9) Elevato coinvolgimento emotivo del lavoro
- 10) Scarso equilibrio tra vita e lavoro

Fattori che sicuramente sono definibili **“rischi psico sociali”**, ma che vengono valutati come **cause di pericolo** all' interno della VdR **Stress lavoro correlato**, che a sua volta viene definito un **rischio psicosociale**.

I **“rischi psicosociali”** nel mondo finanziario hanno catalizzato l'interesse del mondo accademico nazionale e internazionale, al fine di valutare la portata del fenomeno.

I diversi studi portano a evidenze comuni, in particolare viene segnalato soprattutto nei bancari, un abnorme consumo e abuso di psicofarmaci e sostanze psicoattive, causato da livelli di stress lavorativo CRITICO, con conseguenze deleterie sulla salute psicologica e fisica, tra cui spiccano:

- ansia
- depressione
- disturbi comportamentali
- insonnia
- sindromi psicosomatiche
- sindrome del “bornout”

Pertanto gli Autori, considerato il preoccupante aumento del livello di Stress, raccomandano la necessità di valutare con attenzione il rischio, reputandolo una vera e propria **“Patologia disfunzionale”** dell'Organizzazione del Lavoro e non solo una variabile soggettiva della lavoratrice e del lavoratore.

ANALOGIA FRA RISCHIO PSICOSOCIALE E ALTRI TIPI DI RISCHIO.

Situazione a rischio	Probabilità che accada un evento lesivo	Probabilità che insorga una malattia/infortunio
Amianto	Esposizione dei lavoratori	Asbestosi polmonare
Rumore	Mancati interventi di prevenzione/protezione	Ipoacusia da rumore
Presenza prodotti comburenti	Incendio	Ustione

Situazione Sociale/organizzativa a rischio	Aumento della probabilità che si presentino disagi	Aumento delle probabilità di danni psico-fisici
Organico sottodimensionato. Leadership organizzativa tossica Organizzazione del lavoro che prevede contatti con il Pubblico (clienti fornitori ecc.)	Sovraccarico di lavoro Maldicenze, Isolamento sociale, attacchi alla sfera privata ecc. Lavoro in solitudine, manipolazione e trasporto valori, ecc.	Burnout Stress LC. Mobbing, molestie ecc. Aggressioni, violenze, minacce

9.1 Stress Lavoro Correlato

Lo studio “Are Bank Employees Stressed? Job Perception and Positivity in the Banking Sector”, effettuato dall’Università La Sapienza di Roma e dalla Fisac Cgil, ha scientificamente evidenziato **la reale esistenza di specifiche situazioni di rischi psicosociali legate all’attività dei bancari.**

Lo studio, scientificamente validato è caratterizzato dal cosiddetto “BEST8”, otto specifiche domande che indagano temi sensibili quali:

- le pressioni commerciali;
- le minacce legate al mancato raggiungimento del budget;
- le questioni etiche legate alla vendita e alla consulenza;
- quelle no-compliance legate alle richieste di applicazione elastica delle norme;
- le problematiche legate all’evento rapina;
- all’eccessiva volatilità organizzativa;
- al mancato work- life balance (conciliazione tempi vita-lavoro).

L’ INAIL definisce lo **Stress Lavoro Correlato (SLC)** come **uno stress legato all'attività lavorativa, che si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle, o controllarlo.**

Da un punto di vista strettamente medico, lo stress è una reazione dell’organismo fisiologicamente utile, ma quando perdura per lungo tempo, può determinare uno squilibrio tra l’eccesso di sollecitazioni e la capacità della persona a farvi fronte; lo stress influisce quindi sia sulla salute che sulla sicurezza delle singole persone e la sua valutazione non è individuale ma è correlata a “gruppi omogenei” di lavoratori.

Uno degli strumenti di valutazione del rischio SLC, più comunemente utilizzati, nonostante alcuni limiti di caratterizzazione standardizzata su imprese di natura industriale e unità produttive singole, è stato predisposto dall'INAIL.

La valutazione si articola in due fasi: una preliminare ed una approfondita.

La Valutazione Preliminare consiste nella rilevazione di una serie di indicatori verificabili e numericamente apprezzabili suddivisi in tre gruppi distinti:

- gli “eventi sentinella” (indici infortunistici, assenze per malattie, turn over);
- i “fattori di contenuto del lavoro” (ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico/ritmi di lavoro, orario di lavoro);
- i “fattori di contesto del lavoro” (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell’ambito dell’organizzazione, evoluzione di carriera, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, conciliazione vita lavoro).

La fase preliminare può concludersi nella identificazione di una situazione di rischio irrilevante o basso, circostanza a fronte del quale nessun intervento correttivo viene richiesto al datore di lavoro in quanto in questo caso il datore di lavoro è tenuto solamente al monitoraggio di tale rischio.

Viceversa, nel caso emerga un rischio significativo o elevato, il datore di lavoro deve procedere immediatamente alla correzione delle criticità emerse, attraverso la pianificazione e l’attuazione degli opportuni interventi correttivi, siano essi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, etc.

Se a seguito del primo tentativo di correzione le criticità permangono, l’azienda deve programmare una **fase successiva definita “valutazione approfondita”** che, non essendo obbligatoria, spesso purtroppo viene attivata solo nel caso in cui la valutazione preliminare evidenzia un alto livello di rischio.

La valutazione approfondita prevede un’analisi della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso differenti strumenti quali ad es. questionari, focus group, interviste, etc. sempre tenendo conto della formazione di gruppi omogenei dei lavoratori.

Per le imprese di maggiori dimensioni è permesso di realizzare l’approfondimento tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Viste le continue trasformazioni dell’organizzazione del lavoro, si consiglia di verificare che la composizione dei gruppi omogenei vengano anche ulteriormente suddivisi in base al genere e all’età.

Infatti, specifiche indagini di settore sullo SLC, evidenziano che le donne, causa le loro specificità biologiche, le differenti percezioni di salute e malattie, la vulnerabilità verso i rischi, che cambia in modo significativo con l’età, soffrono di maggiori disagi.

Inoltre va indagata anche la variabilità cronologica tra i dipendenti.

Tutte le indagini statistiche relative all’evoluzione della composizione della compagine lavorativa convergono su un FORTE AUMENTO dell’età anagrafica con conseguente ed ulteriore divergenza tra generi.

Il numero percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici over 50 è salito negli ultimi 7 anni dal 23,6% al 40,7 % ed è coerente con quello europeo che prevede nel corso dei prossimi decenni un forte aumento della percentuale dei lavoratori “anziani”.

9.2 Mobbing e Bullismo

MOBBING

In inglese “mob” sta per gruppo, spesso aggressivo; etimologicamente il termine “to mob” è stato mutuato dalla “Caccia alla Volpe”, che significa accerchiare/assalire.

Per “mobbing” si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Contraddistinguono questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi:

Rispetto allo stress, indagare sui comportamenti vessatori (tra cui il mobbing), presenta delle particolari difficoltà rispetto all’indagine nell’ambito del rischio psicosociale, che fanno capo ad una diffusa scarsa comprensione di che cosa sia il mobbing, del come si generi e di come si manifesti. Per intervenire efficacemente sulla riduzione del rischio mobbing occorre innanzitutto comprendere quali sono i precursori di una minaccia che spesso si presenta con confini poco netti.

Tra questi la letteratura individua in primo luogo un clima di competitività esasperata e d’incertezza rispetto al posto di lavoro; in secondo luogo un job design fortemente stressogeno accompagnato dalla mancanza della possibilità di esprimere il proprio disagio; poi una cultura organizzativa che tollera e legittima comportamenti aggressivi e di tipo vessatorio; in ultimo una funzione di leadership assente, che non vigila rispetto alle prevaricazioni; oppure al contrario una leadership tossica che assume essa stessa tratti autoritari e prevaricatori.

In termini clinici il mobbing si esprime, in una considerevole parte di casi, in una diagnosi specifica di “disturbo post-traumatico da stress”.

In altri casi la diagnosi è quella di “disturbo dell’adattamento” che ha, sostanzialmente, gli stessi caratteri del precedente, ma in forma meno intensa e con assenza di conseguenze a carattere cronico.

Il mobbing, nell’accezione più comune del termine, identifica un insieme di comportamenti violenti (angherie, vessazioni, demansionamento, emarginazione, umiliazioni, insulti, maldicenze, etc.) verso una persona e/o un gruppo di persone.

Ad esempio: minaccia di trasferimento per il mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali, mancato conferimento di incarichi, dequalificazione delle mansioni a compiti banali (fare fotocopie, ricevere telefonate, compiti insignificanti) così da rendere umiliante il prosieguo del lavoro; rimproveri e richiami, espressi in privato ed in pubblico anche per banalità; interrompere il flusso di informazioni necessario per l’attività, continue visite fiscali in caso di malattia (e spesso al ritorno al lavoro, la vittima trova la scrivania sgombra).

In Giurisprudenza convenzionalmente, con l’espressione mobbing, ci si riferisce a dei comportamenti molesti o vessatori posti in essere nei confronti di una/un dipendente da parte del datore di lavoro o di suoi superiori (mobbing verticale) e colleghe/colleghi (mobbing orizzontale).

Tale comportamento può sfociare in vera e propria violenza fisica, perpetrati da parte di uno o più individui nei confronti di un altro individuo, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso

Questa pratica è spesso condotta con il fine di indurre la vittima ad abbandonare da sé il lavoro, senza quindi ricorrere al licenziamento (che potrebbe causare imbarazzo o problemi di vario tipo al datore di lavoro) o per ritorsione, a seguito di comportamenti non condivisi (ad esempio, denuncia ai superiori o all'esterno di irregolarità sul posto di lavoro), o per il rifiuto della vittima di sottostare a proposte o richieste immorali (sessuali, di eseguire operazioni contrarie a divieti deontologici o etici, etc.) o illegali.

Per poter parlare di mobbing, l'attività persecutoria deve essere prolungata nel tempo e funzionale alla espulsione della lavoratrice e del lavoratore, causandogli una serie di ripercussioni psico-fisiche che spesso sfociano in specifiche malattie (disturbo da disadattamento lavorativo, disturbo post-traumatico da stress) ad andamento cronico.

È quindi chiaro che il mobbing non è una malattia ma rappresenta il termine per indicare la complessiva attività ostile posta in essere solitamente da un datore di lavoro per demansionare il lavoratore, isolarlo e obbligarlo al trasferimento o alle dimissioni. Il mobbing potrebbe anche costituire una strategia aziendale, volta ad allontanare determinate persone o a porre in essere una politica di riduzione e rinnovamento del personale scavalcando le regole in materia di licenziamenti in questo caso si parla di **“bossing”** o mobbing pianificato.

Atti e comportamenti associabili a tali situazioni possono configurarsi anche come delitti riferibili a seconda dei casi a vari reati individuati dal codice penale:

- Abuso d'ufficio
- Diffamazione
- Maltrattamenti
- Violenza privata
- Molestie sessuali
- Lesioni personali

BULLISMO

Il bullismo è una forma di comportamento sociale di tipo violento e intenzionale, di natura sia fisica che psicologica, oppressivo e vessatorio, ripetuto nel corso del tempo e attuato nei confronti di persone considerate dal soggetto che perpetra l'atto in questione come bersagli facili e/o incapaci di difendersi.

Le principali caratteristiche del bullismo sono le seguenti:

- generalmente il fenomeno vede protagonisti soggetti che condividono lo stesso contesto (scuola, luogo di lavoro, associazione sportiva...);
- gli atti di prepotenza, le molestie o le aggressioni sono intenzionali, cioè sono messi in atto dal bullo (o dai bulli) per provocare un danno alla vittima o per divertimento;
- c'è persistenza nel tempo, le azioni dei bulli durano nel tempo, per settimane, mesi o anni e sono ripetute;
- c'è asimmetria nella relazione, cioè uno squilibrio di potere tra chi compie l'azione e chi la subisce, ad esempio per ragioni di età, di forza, di genere e per la popolarità che il bullo ha nel gruppo di suoi coetanei;
- la vittima non è in grado di difendersi, è isolata e ha paura di denunciare gli episodi di bullismo perché teme vendette.

9.3 Straining

Lo Straining, dal verbo inglese “to strain”, letteralmente “tendere”, “mettere sotto pressione”, “stringere”, è un fenomeno dalla valenza psicologica e giuridica derivante da un conflitto

organizzativo lavorativo. Identifica l'azione ostile o discriminatoria, che non può essere riconosciuta come Mobbing; ma comunque comprende situazioni lavorative stressanti, ingiuste e lesive, quali per esempio la dequalificazione o isolamento professionale compiuta da un superiore nei confronti di un subalterno, i cui effetti si prolungano nel tempo producendo stress e sofferenza psichica in chi la subisce.

Lo Straining è una condizione psicologica posta a metà strada tra il Mobbing e lo stress occupazionale e si differenzia quindi dal secondo per le modalità in cui è esercitata l'azione vessatoria. Nel Mobbing l'azione di molestia deve essere caratterizzata da una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, lo Straining può essere caratterizzato anche da una singola azione. Tale azione deve causare un danno alla salute causalmente riconducibile all'azione persecutoria attuata sul posto di lavoro. Nello Straining l'azione vessatoria non è per forza continuativa e la situazione stressante non viene necessariamente ripetuta nel tempo.

È sufficiente anche una sola azione lesiva purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo.

Alcuni atti e comportamenti che l'attuale tendenza della giurisprudenza indica come fattori di straining:

- Il mancato riconoscimento della professionalità acquisita;
- Demansionamento rispetto a ruoli precedentemente svolti;
- Isolamento fisico ma anche formativo del lavoratore;
- Il conseguente venir meno della preparazione professionale del lavoratore;
- La perdita del contatto diretto con i propri responsabili ecc.

9.4 Stalking

Lo Stalking consiste in un insieme di condotte persecutorie ripetute nel tempo (come le telefonate molestie, pedinamenti, minacce) che provocano un danno alla vittima incidendo sulle sue abitudini di vita oppure generando un grave stato di ansia o di paura.

Tra i vari tipi di stalking (reato sanzionato dal codice penale), c'è anche quello occupazionale, ovvero una situazione di conflitto che nasce sul lavoro ma che contrariamente al Mobbing e/o allo Straining, la cui esistenza è "limitata" al solo ambiente lavorativo, viene messa in pratica anche nella vita privata della vittima.

Si parla di stalking, quando il persecutore (stalker) mette in atto dei comportamenti molesti, ripetuti con una certa frequenza (almeno una volta a settimana per più di tre mesi) con lo scopo di danneggiare un'altra persona (vittima), la quale, percepisce tali comportamenti come intrusivi e sgraditi perché messi in atto contro la sua volontà, avvertendoli in associazione ad un certo timore per la propria incolumità.

9.5 Whistleblowing e Workaholism

- **Whistleblowing:**

letteralmente "suonare il fischietto, fischiare", "origliare, informare segretamente". Un modo per alimentare "voci", "pettegolezzi", "calunnie". Attualmente alcune imprese hanno "frinteso" il rischio per le/i dipendenti, creando veri e propri sportelli di delazione di eventuali atteggiamenti anti-aziendali, garantendo l'anonimato del "pettegolo".

- **Workaholism:**

Semplicemente, "dipendenza da lavoro"; in Psichiatria classificato tra le "nuove dipendenze". Il lavoro è talmente pervasivo da diventare l'unico scopo e l'unico desiderio. Socialmente

"accettabile", sostituisce ogni ambito dell'esistenza, dai rapporti familiari alle relazioni sociali agli interessi personali. Rischio in rapida ascesa soprattutto se non viene garantita opportuna "disconnessione" nel lavoro agile.

9.6 Burnout

Una conseguenza psicofisica di una situazione disagiata e/o conflittuale. Esaurimento emotivo (letteralmente "bruciato interamente", dal gergo motociclistico). Situazione problematica. Come il mobbing o lo straining, ma con focus sulla reazione specifica a tali problemi, i suoi comportamenti, i sentimenti e le emozioni che sviluppa. Per molti una sindrome, ovvero una serie di sintomi, derivanti da stress. La sindrome di burnout o «dell'esaurimento da lavoro» è la risposta ad uno stress emotivo cronico e persistente, caratterizzato da esaurimento fisico ed emotivo, tendenza a considerare le persone come oggetti, sensazione di perdita di significato del proprio operato e ridotta produttività. Disagio diffuso nelle mansioni e professioni che richiedono un'elevata componente empatica e implicazione relazionale con utenza e clientela.

Il contatto costante con le persone e con le loro esigenze, l'essere a disposizione delle molteplici richieste e necessità, sono alcune delle caratteristiche comuni a tutte quelle attività che hanno obiettivo professionale il benessere delle persone e la risoluzione dei loro problemi, come nel caso di medici, psicologi, infermieri, insegnanti, ecc..

Negli anni nella sindrome del Burnout sono state incluse altre categorie di lavoratori, tutti quei professionisti o lavoratori che hanno un contatto frequente con un pubblico, con un'utenza, quindi non più solo gli "helper" ..., possono quindi far parte di tali categorie tanti liberi professionisti o dipendenti: l'avvocato, il ristoratore, il politico, **l'impiegat* delle poste, delle banche, agenzia assicurativa, operatrice /operatore contact center servizi assistenza alla persona**, ecc..

Il burnout viene considerato, da molti studiosi, non solo un sintomo di sofferenza individuale legata al lavoro (stress lavorativo), ma anche come un problema di natura sociale provocato da dinamiche sia sociali, sia, politiche, sia economiche.

Il burnout ha manifestazioni specifiche:

- Un deterioramento progressivo dell'impegno nei confronti del lavoro. Un lavoro inizialmente importante, ricco di prospettive ed affascinante diventa sgradevole, insoddisfacente e demotivante.
- Un deterioramento delle emozioni. Sentimenti positivi come per esempio l'entusiasmo, motivazione e il piacere svaniscono per essere sostituiti dalla rabbia, dall'ansia, dalla depressione.
- Un problema di adattamento tra la persona e il lavoro. I singoli individui percepiscono questo squilibrio come una crisi personale, mentre in realtà è il posto di lavoro a presentare problemi.

In sintesi le dimensioni tipiche del burnout sono:

Esaurimento. E' la prima reazione allo stress prodotto da eccessive richieste di lavoro o da cambiamenti significativi. Quando una persona sente di aver oltrepassato il limite massimo sia a livello emozionale sia fisico: si sente prosciugata, incapace di rilassarsi e di recuperare, manca energia per affrontare nuovi progetti, nuove persone, nuove sfide.

Cinismo. Quando una persona assume un atteggiamento freddo e distaccato nei confronti del lavoro e delle persone che incontra sul lavoro, diminuisce sino a ridurre al minimo o ad azzerare il proprio coinvolgimento emotivo nel lavoro e può abbandonare persino i propri ideali/valori. Tali reazioni rappresentano il tentativo di proteggere se stessi dall'esaurimento e dalla delusione, si pensa di essere più al sicuro adottando un atteggiamento di indifferenza, specialmente quando il futuro è incerto, oppure si preferisce ritenere che le cose non funzioneranno più come prima, piuttosto che vedere svanire in seguito le proprie speranze. Un atteggiamento così negativo può compromettere seriamente il benessere di una persona, il suo equilibrio psico-fisico e la sua capacità di lavorare.

Inefficienza. Quando in una persona cresce la sensazione di inadeguatezza, qualsiasi progetto nuovo viene vissuto come opprimente. Si ha l'impressione che il mondo trami contro ogni tentativo di fare progressi, e quel poco che si riesce a realizzare, appare insignificante, si perde la fiducia nelle proprie capacità e in sé stessi.

Si ritiene che il burnout sia in primo luogo un problema dell'individuo, le persone manifesterebbero tale disturbo a causa di difetti/caratteristiche del loro carattere, del loro comportamento o nella loro capacità lavorativa (vedi per esempio competenze).

In base a questo punto di vista, sono gli individui a rappresentare il problema, e la soluzione sta nel lavorare su di loro o nel sostituirli.

Vari studi hanno dimostrato invece che il burnout non è un problema dell'individuo in sé, ma del contesto sociale nel quale opera. Il lavoro (contesto, contenuto, struttura, ecc) modella il modo in cui le persone interagiscono tra di loro e il modo in cui ricoprono la propria mansione. Quando l'ambiente di lavoro non riconosce l'aspetto umano del lavoro, il rischio di burnout aumenta.

La difficoltà di misurarsi con le proprie emozioni e di conseguenza il non riconoscere il problema con conseguente sentimento di rassegnazione rispetto alla vita sono manifestazioni ben evidenti. Inoltre il burnout non è affatto un problema che riguarda solo chi ne è affetto, ma è una "malattia" contagiosa che si propaga in maniera altalenante dall'utenza all'èquipe, da un membro dell'èquipe all'altro e dall'èquipe agli utenti e può riguardare quindi l'intera organizzazione.

Alcune delle cause specifiche sono:

- sovraccarico di lavoro
- mancanza di controllo
- gratificazioni insufficienti
- crollo del senso di appartenenza
- assenza di equità
- valori contrastanti
- scarsa remunerazione

La sindrome è caratterizzata da manifestazioni quali nervosismo, irrequietezza, apatia, indifferenza, cinismo, ostilità delle persone, sia tra di loro sia verso terzi; si distingue dallo stress, (concausa del burnout), così come si distingue dalla nevrosi, in quanto non disturbo della personalità ma del ruolo lavorativo. Dal punto di vista clinico (psicopatologico) i sintomi del burnout sono molteplici, richiamano i disturbi dello spettro ansioso-depressivo, e sottolineano la particolare tendenza alla somatizzazione e allo sviluppo di disturbi comportamentali.

Il modo migliore per prevenire il burnout è sicuramente puntare sulla promozione dell'impegno nel lavoro. Ciò non consiste semplicemente nel ridurre gli aspetti negativi presenti sul posto di

lavoro, ma anche nel tentare di aumentare quelli positivi. Le strategie per aumentare l'impegno sono quelle che accrescono l'energia, il coinvolgimento e l'efficacia, sostenendo i lavoratori, permettendo loro di affermarsi tra i loro colleghi, lasciando loro dell'autonomia nelle decisioni da prendere ed offrendo loro un'organizzazione del lavoro chiara e coerente, ecc.

9.7 Molestie e Violenze

Secondo l'OMS *"La violenza sul luogo di lavoro è ormai universalmente riconosciuta come un'importante problema di salute pubblica nel mondo"*.

Inoltre anche l'Eu-OSHA (Occupational Safety & Health Administration) definisce *"La violenza sul luogo di lavoro è qualsiasi atto o minaccia di violenza fisica, molestie, intimidazioni, o altri comportamenti di minaccia che si verifichino sul posto di lavoro. Comprende minacce e abusi verbali ad aggressioni fisiche e perfino omicidi."*

Secondo l'ultima indagine effettuata dall'ISTAT sulle molestie sui luoghi di lavoro si stima che siano 8 milioni e 816mila (43,6%) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale.

Per la prima volta sono rilevate le molestie a sfondo sessuale anche ai danni degli uomini: si stima che 3 milioni 754mila uomini le abbiano subite nel corso della loro vita (18,8%).

Gli autori delle molestie a sfondo sessuale risultano in larga prevalenza uomini: lo sono per il 97% delle vittime donne e per l'85, 4% delle vittime uomini.

Anche le persone di diverso orientamento sessuale o identità di genere sono spesso vittime di molestie.

Nell'ambiente di lavoro si aggiunge debolezza a debolezza in quanto le persone più esposte sono le donne immigrate, e le precarie.

Le violenze e le molestie sul luogo di lavoro possono essere causate da colleghi di lavoro o da terzi (clienti e fornitori) e si manifestano sotto varie forme tra cui la violenza fisica, psicologica, verbale e/o sessuale.

Le lavoratrici e i lavoratori esposti al rischio sono in particolare i turnisti, soprattutto se serali e notturni, se operano in contesti sociali/organizzativi che prevedono il contatto con il cliente e/o fornitori e collaboratori esterni, se trasportano o maneggiano valuta, o svolgono attività in solitario, etc.

I pericoli/rischi possono essere generati da situazioni sia interne che esterne all'azienda e possono essere così sintetizzate:

Molestie/Violenze commesse internamente al luogo di lavoro da parte di superiori-colleghi	Violenze commesse sul luogo di lavoro o a causa del lavoro da attori esterni
Minacce, violenze fisiche, mobbing, molestie anche sessuali o altri atti violenti che vengano effettuate fra dipendenti (<i>quasi sempre, ma non necessariamente di tipo verticale</i>)	Minacce, violenze fisiche, molestie anche sessuali o altri atti violenti che derivino ai dipendenti dell'azienda da contatti con terze persone.

Nella valutazione del rischio è importante:

- Individuazione delle occasioni di relazione interne/esterne all'azienda, e dei gruppi coinvolti.

- Accertamento dei fattori di pericolo all'interno delle occasioni di relazione evidenziate, dei rischi collegati e dei possibili impatti.
- Analisi delle condizioni in cui le relazioni si svolgono, e valutazione della probabilità delle molestie/violenze.
- Analisi della capacità dell'organizzazione a gestire molestie/violenze.
- Definizione delle misure di riduzione dei rischi.
- Sulla base delle analisi svolte e dei dati ottenuti, definire quali sono le azioni tese ad annullare/minimizzare il rischio.

Le misure di prevenzione del rischio attuabili sono tendenzialmente di due tipi:

1 Strutturali:

- eliminazione di oggetti o attrezzature che possono essere utilizzate come corpi contundenti o taglienti (*ad es. tagliacarte, forbici, vasi, ecc...*);
- inserimento di barriere fisiche per limitare i contatti con il pubblico;
- adeguati livelli di illuminazione nella struttura e nelle aree annesse (*parcheggi, vie di transito esterne, ecc.*).

2 Organizzative:

- informazione /formazione sulla gestione dei conflitti (*conseguimento di specifiche tecniche al fine di prevenire e gestire situazioni critiche*);
- non consentire il lavoro solitario e/o in luoghi isolati (*garantendo la presenza di un numero di lavoratori minimo, almeno 2*).

Le fonti normative cui fare riferimento sono:

- Direttiva comunitaria 2002/73/CE (Attuazione principio parità di genere nell'accesso ai luoghi di lavoro, formazione e condizioni di lavoro) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:IT:PDF>
- Direttiva comunitaria 2006/54/CE (Attuazione principio pari opportunità per trattamento e condizioni di lavoro) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:it:PDF>
- Accordo Quadro Europeo 26/04/2007 (Mirante a impedire e condannare forme di molestia sessuale sui luoghi di lavoro con dovere del datore del lavoro di tutelare le lavoratrici e i lavoratori contro tale rischio...) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:IT:PDF>
- Convenzione consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne 11 maggio 2011 (Convenzione di Istanbul) <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>
- Accordo interconfederale con Confindustria del 26/01/2016 (Sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere) [https://www.risonline.eu/sites/default/files/2018-12/Accordo su molestie e violenza luoghi lavoro 25.01.2016.pdf](https://www.risonline.eu/sites/default/files/2018-12/Accordo%20su%20molestie%20e%20violenza%20luoghi%20lavoro%2025.01.2016.pdf)

- Dichiarazione congiunta ABI e OO.SS del 12/2/2019 (Le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell'adozione di idonee misure di sensibilizzazione e prevenzione, informazione, etc... rafforzando art 69 del CCNL 31 Marzo 2015 e art.25, art 49 CCNL 22/2/2017) <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Dichiarazione-Congiunta-ABI-OOSS-molestie-e-vilenze-di-genere.pdf>
- Dichiarazione congiunta ANIA e OO.SS del 14/6/2019 (Richiamo a codici etici aziendali; prevenzione e contrasto violenze e molestie e diffusione cultura di genere; dichiarazione parte integrante prossimo CCNL) <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/dichiarazione-congiunta-20190614-molestie-e-violenze-di-genere.pdf>

9.8 Disturbo Post Traumatico da Stress

Il disturbo post traumatico da stress (vedi anche nel capitolo dedicato a “Rischio Rapina”) si manifesta in conseguenza di un fattore traumatico estremo, in cui la persona ha vissuto, ha assistito, o si è confrontata con un evento o con eventi che hanno implicato morte, o minaccia di morte, o gravi lesioni, o una minaccia all’integrità fisica propria o di altri. Eventi come ad esempio, aggressioni personali, disastri, guerre e combattimenti, rapimenti, torture, incidenti, malattie gravi.

La letteratura indica che affinché si possa parlare di disturbo post traumatico da stress devono essere presenti alcuni elementi caratteristici:

- Esposizione ad uno o più eventi di carattere traumatico vissuti in prima persona o indirettamente;
- Presenza di sintomi intrusivi riferiti all’evento (es. ricordi, sogni, flashback);
- Tentativi di evitamento nei confronti di situazioni, persone, luoghi o altro che possa rievocare l’esperienza traumatica;
- Alterazioni negative di pensieri ed emozioni (es. stato emotivo negativo persistente, perdita di interesse per attività significative, senso di distacco dagli altri);
- Marcata reattività (es. irritabilità, ipervigilanza, esagerate risposte di soprassalto, difficoltà di concentrazione, difficoltà di sonno).

Il riferimento nel mondo del lavoro deve essere anche cercato nelle definizioni d’infortunio specificate dalla normativa e dalla giurisprudenza in materia.

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

- la lesione;
- la causa violenta;
- l'occasione di lavoro.

Le vittime degli infortuni sul lavoro sono maggiormente esposte a conseguenze psicologiche quali ansia e depressione. Quindi negli infortuni sul lavoro è importante tenere in considerazione anche l’aspetto psicologico, che talvolta viene meno perché le conseguenze fisiche appaiono più evidenti.

9.9 Rischi da Diversità sui Luoghi di Lavoro

A livello europeo e internazionale si moltiplicano i documenti e la consapevolezza riguardo ai rischi da diversità sui luoghi di lavoro; il D. Lgs. 81/08 indica che la valutazione dei rischi debba tenere conto anche di quelli derivanti da differenze di genere, di età, di provenienza, di tipologia contrattuale.

Tecnicamente si tratta di una parte dei fattori di rischio psicosociale, cioè **“Aspetti relativi alla progettazione, organizzazione gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale in grado di produrre danni di natura psicologica, sociale o fisica”** (Cox et al., in Clarke e Cooper, 2004, pag. 3).

Le condizioni sociali e organizzative che possono creare danno includono tutti gli aspetti e le caratteristiche del tessuto sociale (composizione, gestione, ...) che se ben gestite possono portare frutti positivi, se mal gestite possono portare stress, violenze, burnout, e altri tipi di danno inclusi quelli da cattiva gestione delle diversità.

In un processo di valutazione dei rischi sono importanti i concetti di **pericolo**, **rischio** e **danno**. Si ritiene che con riferimento alle diversità i significati di tali concetti siano i seguenti:

- **pericolo**, ogni tipo di diversità sul luogo di lavoro (genere, età, provenienza, ecc.) che a certe condizioni può causare danni;
- **rischio**, la probabilità che da una carente gestione delle diversità derivino dei danni;
- **danno**, conseguenze sulla sicurezza, sulla salute fisica o psicologica, ecc. derivanti da una carente gestione delle diversità.

Anche nel processo di valutazione dei rischi derivanti dalle diversità la struttura, è quella che ci si aspetta per i rischi **“classici”**:

- identificazione dei pericoli e della popolazione esposta;
- valutazione dei rischi associati ai pericoli identificati;
- definizione e implementazione delle misure di riduzione dei rischi revisione periodica della valutazione.

Le **diversità** considerate per la valutazione dei rischi sono le seguenti:

- di genere;
- derivanti dall'età: giovane età e ridotta esperienza ed età avanzata;
- legate alla provenienza;
- legate alla specifica tipologia contrattuale;
- culturali;
- diversa abilità (sarebbe utile considerare anche le **“limitazioni”** al lavoro assegnate dal Medico Competente);
- contatto e confronto con diversità esterne all'azienda (ad es. diversa lingua o cultura di clienti, fornitori, ...).

Va da sé che l'assenza di diversità non sia la soluzione al problema, si ritiene profondamente errata **l'equivalenza nessuna diversità = nessun danno** derivante dalle diversità. Non includere personale femminile non risolve il problema delle diversità di genere.

La diversità deve essere considerata una risorsa e vi possono essere danni nel privarsi di tali risorse.

IL RISCHIO VALUTATO IN OTTICA DI GENERE

Da tempo la documentazione scientifica internazionale ha più volte indicato che **i rischi e le patologie tra lavoratori e lavoratrici, sono molto differenti**. L'uomo e la donna, infatti, hanno peculiari caratteristiche che possono determinare effetti biologicamente diversi anche a parità di esposizione, di queste differenze, a partire dalla **valutazione dei rischi**, non si può non tener conto nelle strategie e nelle misure di prevenzione aziendali. È necessario ad esempio che la valutazione riconosca le differenze sessuali e quindi biologiche tra uomini e donne non solo in ragione della protezione delle lavoratrici in gravidanza (anche nelle procedure d'emergenza) e nel periodo di puerperio e allattamento, ma anche in condizioni "normali" sia che si tratti del periodo fertile che no.

Le determinanti biologiche tra uomo e donna differiscono notevolmente per quel che riguarda:

- Superficie cutanea;
- Statura;
- Volume polmonare;
- Differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici.

Tutte situazioni che esigono, una particolare attenzione, nella misurazione dei rischi specifici, e alle conseguenti misure protettive e di sorveglianza sanitaria.

La valutazione dei rischi non dovrebbe limitarsi solo alle differenze biologiche, in quanto "genere" non si riferisce unicamente alle differenze determinate dal sesso.

Genere e sesso infatti non sono la stessa cosa.

Il genere è una **costruzione sociale**, che va oltre le differenze biologiche che definiscono femmine e maschi; mentre il **sesso**, indica l'insieme delle caratteristiche collegate al corredo genetico (caratteri biologici, fisici e anatomici, sessuali primari e secondari) che distinguono femmina e maschio.

Il **genere** si esprime nelle costruzioni culturali che rivestono l'eredità genetica di ognuno, dando vita allo status di donna e di uomo.

L'identità di genere infatti non è fissata una volta per tutte, ma è una variabile connessa alle rappresentazioni culturali che ogni società edifica intorno alle differenze biologiche e pertanto esposta al cambiamento.

In ottica di genere, dunque dovrebbe essere elaborata anche quella parte della valutazione che si riferisce ai rischi di carattere psicosociale.

Lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni di lavoro e organizzative affinché sia garantita la non esposizione a qualsiasi rischio e il rispetto delle pause e relax al bisogno.

Le lavoratrici vengono comunque esonerate per legge da:

- lavoro notturno (dalle 22.00 alle 06.00);
- movimentazione dei faldoni d'archivio;
- stazionamento in piedi per più del 50% del tempo lavorativo;
- postura assisa protratta (svariate ore senza cambi attività);
- utilizzo di carrelli per la movimentazione di pacchi e/o posta;
- centri stampa e/o utilizzo di macchine complesse che comportino esposizione a rumore, vibrazioni o urti, uso saltuario di solventi, inchiostri etc.;
- esposizioni a campi elettromagnetici;
- attività di perito estimatore del Monte Pegni (uso saltuario di acido nitrico per la

titolazione dell'oro);

- attività connesse ai caveaux custodia pellicce (uso saltuario di prodotti chimici per la conservazione);
- permanenza in zone (locali interrati) ove sia stata riscontrata una concentrazione media annua di RADON superiore ai 400 Bq/mc;
- esposizioni vibrazioni, in particolare vibrazioni trasmesse a tutto il corpo (uso abituale di veicoli per motivi di servizio);
- lavoro in condizioni isolate.

Tutte queste misure vanno applicate dal momento in cui la lavoratrice avverte l'azienda del proprio stato di gravidanza.

Il preposto deve informare la lavoratrice circa le misure di prevenzione e protezione da attuare e deve verificare la loro attuazione.

Inoltre, la lavoratrice, viene sospesa da ogni incarico di addetta all'emergenza, pronto soccorso e addetta ai diversamente abili.

LAVORATORI ANZIANI

L'Italia è uno dei paesi con la più alta percentuale di popolazione anziana nel mondo. Questo dato, unito all'aumento dell'età pensionabile, rende necessarie alcune riflessioni sulle misure da adottare per garantire la salute e la sicurezza a una categoria di lavoratrici e lavoratori soggetta a particolari criticità.

L'OMS convenzionalmente definisce "aging o ageing worker" il lavoratore che invecchia (oltre i 45 anni), "aged" il lavoratore anziano per età (oltre i 55 anni), pur non coincidendo necessariamente l'età anagrafica con quella biologica e sociale.

Nel caso di lavoratori over 50 dovrà essere prestata maggiore attenzione alla valutazione della capacità fisica, in relazione all'attività svolta e alle condizioni in cui tale attività viene effettuata. Il lavoro su turni o in condizioni di elevata temperatura, così come l'esposizione al rumore o la movimentazione di un carico, sono tutti elementi che devono essere considerati molto più pericolosi per gli ultracinquantenni rispetto ad una platea lavorativa più giovane.

In questa ottica diventa fondamentale l'apporto della sorveglianza sanitaria con l'obiettivo di "valutare l'idoneità alla mansione specifica svolta dal lavoratore, tenendo in considerazione l'ambiente di lavoro, la valutazione dei rischi e tutti gli eventuali interventi di miglioramento ancora attuabili".

L'approccio della sorveglianza deve essere mirato alla valutazione dell'invecchiamento fisiologico attraverso l'intero corso della vita lavorativa, in modo tale da rispettare le modificazioni psicofisiche e le differenti attitudini alle mansioni lavorative, influenzandole positivamente. Quindi diventa fondamentale il ruolo del medico competente (MC), che deve integrare/modificare protocolli e strumenti della Sorveglianza Sanitaria in termini di invecchiamento, oltre a garantire, tramite le informazioni e le conoscenze di cui è in possesso, un'efficace collaborazione alla stesura di un Documento di Valutazione dei Rischi, orientato anche alle differenze di età delle lavoratrici e dei lavoratori.

LAVORATRICI E LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

Tutte le/i Dipendenti diversamente abili hanno tutti i diritti a occupare il proprio posto di lavoro in condizioni in cui la sicurezza è garantita.

La normativa individua nel datore di lavoro la persona responsabile della sicurezza, chiamata a valutare e a predisporre ogni accorgimento necessario a garantirla; il datore di lavoro deve perciò adottare tutte le soluzioni organizzative idonee ed efficaci allo scopo; garantire la migliore

ergonomia possibile della postazione, altresì concordare l'accesso al "telelavoro", da non confondersi con il lavoro agile e/o smart working.

Il difficile accesso al luogo di lavoro, causato da eventuali barriere architettoniche, va superato anche e soprattutto per le disposizioni previste nella gestione delle emergenze e nella progettazione degli spazi.

Il Documento di Valutazione dei Rischi deve contenere la valutazione di tutti i rischi compresi quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari" e tra questi sono da considerare le persone diversamente abili.

9.10 Technostress

I tempi indotti dalla tecnologia che evolve troppo rapidamente non si adattano al percorso degli individui, per questo si sviluppa una pressione psicologica caratterizzata da disagio e frustrazione. Anche se si potrebbe pensare ad un fenomeno nato di recente, il termine technostress comparve per la prima volta nel 1984 quando Craig Bord lo utilizzò nel suo libro "The Human cost of the computer revolution", definendolo: **"un moderno disturbo di adattamento dovuto all'incapacità di fronteggiare in maniera sana le nuove tecnologie"**.

Altri autori (Weil e Rosen), successivamente integrarono questa definizione: **"ogni conseguenza negativa che abbia effetto su attitudini, pensieri, comportamenti o psiche, causata direttamente od indirettamente dalla tecnologia"**.

Oggi, sempre più studiosi si sono dedicati a questo tema e tutti condividono come questo sia legato all'utilizzo delle tecnologie, più comunemente chiamate ICT (*Information and Communication Technologies*).

Il disagio si manifesta in due modi distinti:

- lo sforzo di accettare la tecnologia informatica;
- iper- identificazione con la tecnologia informatica.

La letteratura scientifica ha individuato i c.d. **technostress creators**, (i technostressori) ossia le fonti da cui trae origine il technostress; eccoli qui di seguito elencati:

- **TECHNO-OVERLOAD**: sovraccarico informativo da fonti diverse. **Troppe informazioni a disposizione, ci si sente travolti e oppressi.**
- **TECHNO-INVASION**: le ICT di rendono una persona sempre reperibile, non c'è separazione tra vita privata e professionale. Sensazione di essere **invasi** nei tempi, negli spazi, nella privacy.
- **TECHNO-COMPLEXITY**: legata alle continue innovazioni delle ICT, che obbligano chi le utilizza ad aggiornarsi costantemente: le emozioni che si sviluppano come conseguenza possono essere ricondotte a **senso di avversione, paura ed ansia.**
- **TECHNO-INSECURITY**: **paura di** perdere il proprio lavoro perché sostituiti da ICT o da colleghi che hanno maggiore padronanza con determinati strumenti. **Sospettosità, frustrazione e invidia.**
- **TECHNO-UNCERTAINTY**: **fatica nel prendere decisioni** sullo strumento da utilizzare, sulle modalità per eseguire un lavoro, sulla possibilità di fare errori, di perdere dati ecc.

Accanto a questi **creators**, la letteratura scientifica ha identificato anche alcuni **inhibitors** (moderatori e inibitori), che possono ridurre (e in alcuni casi inibire) il technostress. Eccoli qui di seguito elencati:

- **Supporto organizzativo e tecnico:** la possibilità di training e assistenza rispetto all'utilizzo delle nuove ICT, in particolare durante i primi giorni, può aiutare a ridurre il technostress; può essere d'aiuto anche includere i lavoratori durante le fasi di implementazione e pianificazione della tecnologia;
- **Centralità della tecnologia:** se l'utilizzatore percepisce le ICT come parte integrante e fondamentale dell'attività lavorativa, migliorando così le prestazioni lavorative, allora possono essere viste come meno stressanti;
- **Autoefficacia tecnologica:** più si scelgono compiti adatti alle proprie competenze e ci si sforza nel raggiungimento di un obiettivo, più aumenta l'autoefficacia percepita, maggiore sarà la spinta a misurarsi con dei compiti complessi;
- **Oltre questi**, ricoprono una posizione importante anche le differenze individuali che comprendono educazione, genere, età e tratti di personalità.

L'utilizzo delle tecnologie può causare ansia e tensioni, stress anche per via della sensazione di perdita di controllo oltre che di tempo e spazio dovuta alla connettività costante e/o al sovraccarico cognitivo. Non si è mai soddisfatti del materiale che si trova e si perpetua un'incessante ricerca fino al punto in cui questa si trasforma in ossessione.

Il technostress può causare numerose sintomatologie e disagi psicofisici:

SINTOMI FISICI:

- mal di testa;
- insonnia alterazione del ritmo sonno-veglia;
- ipertensione;
- aumento della frequenza cardiaca e disturbi cardiocircolatori;
- disturbi gastrointestinali;
- dolori muscolo tensivi;
- formicolii arti;
- stanchezza cronica.
-

SINTOMI PSICHICI (COMPORTAMENTALI E COGNITIVI)

- irritabilità;
- depressione;
- alterazioni comportamentali;
- apatia.

La radicale accelerazione dei ritmi, di vita e lavorativi e la fusione tra vita personale e professionale, causata dalla pervasività delle tecnologie digitali, per cui **OGNI PERSONA PUO' LAVORARE O ESSERE CONTATTATA IN QUALSIASI MOMENTO E IN OGNI LUOGO**, genera fenomeni su cui è fondamentale porre la nostra attenzione, quali "always on" e il "multitasking".

ALWAYS – ON

La tecnologia conferisce alle persone una proprietà ubiqua, ossia la capacità di poter accedere a fonti informative e di essere disponibili al contatto interpersonale ogni momento e in ogni luogo. Smartphone, tablet e pc portatili consentono di svolgere la propria attività lavorativa fuori dalla sede e dall'orario di lavoro.

Il termine inglese per descrivere quest'ultima condizione è *always on*, ovvero sempre connessi. Tale condizione di iperconnessione, anche se ha risvolti positivi (come ad es. l'accesso democratico a informazioni illimitate) ha pericolosi risvolti negativi.

Infatti, in condizioni come quella dell'*always on*, i lavoratori sono sempre reperibili e in continua connessione con gli aspetti della loro professione; producono oltre i confini dell'ufficio con conseguente aumento della prestazione professionale che, tuttavia, non è quasi mai retribuita e con l'effetto indotto di una contrazione del tempo della sfera privata.

Il concetto di *always-on* si intreccia con un altro importante concetto, quello del multitasking che analizzeremo subito dopo.

Con l'*always-on*, la nostra mente viene impegnata contemporaneamente a compiere molteplici azioni e spesso, non portiamo a termine un'azione prima di iniziarne un'altra (es. parlare al telefono continuando a chattare).

MULTITASKING

La parola multitasking ha iniziato a diffondersi nel nostro linguaggio quotidiano solo negli ultimi anni. Il vocabolo è mutuato dall'informatica, dove per multitasking si intende la capacità di un sistema operativo di eseguire più programmi contemporaneamente.

Una persona è multitasking quando dimostra l'abilità di fare più cose nello stesso momento.

Contrariamente a quello che i fautori di questa pessima abitudine sostengono, non vuol dire essere in grado di fare più cose insieme. Il computer, che lavora sempre in multitasking, fa sempre e solo una cosa alla volta. Il trucco è che lo fa così velocemente che non te ne accorgi.

Però, ogni volta che fa una cosa, fa quella e basta. In pratica, porta avanti più progetti contemporaneamente, concentrandosi ora su uno, ora sull'altro.

L'essere umano, però, a differenza del computer, ha risorse attentive limitate e occuparsi di due o più compiti simultaneamente può compromettere la qualità della sua prestazione così come la sua salute.

La dipendenza da multitasking può provocare:

- difficoltà a organizzare i pensieri;
- incapacità di filtrare le cose irrilevanti;
- difficoltà a ricordare quello su cui ha lavorato;
- distrazione cronica;
- riduzione dell'efficienza e della qualità del lavoro;
- incapacità di lavorare su più cose contemporaneamente (!);
- una sensibile riduzione del quoziente d'intelligenza, da stimolazione contemporanea di più attività cognitive.

La cosa peggiore è che i danni possono diventare permanenti. Infatti studi anglo-sassoni dimostrano che nei "multitasker" l'area del cervello responsabile per l'empatia e il controllo delle emozioni è meno sviluppata.

Dulcis in fundo, il multitasking aumenta la produzione di **cortisolo**, l'ormone che genera lo stress, che se cronico provoca apoptosi cellulare (suicidio cellulare) con grave rischio di formazione patologie neoplastiche.

Qui di seguito, una tabella di sintesi delle patologie e/o disfunzioni riconducibili al technostress:

Livello	Effetti
Soggettivo	apatia, noia, frustrazione, senso di colpa, irritabilità, tristezza, depressione, attacchi di panico, euforia, ansia, spossatezza
Comportamentale	disfunzioni del comportamento alimentare, utilizzo di alcol e droghe, eccitabilità, irrequietezza, difficoltà di parola, attacchi di rabbia, calo del desiderio, insofferenza verso le altre persone, aggressività, anche passività, tendenza all'isolamento, incapacità di agire
Cognitivo	difficoltà nello svolgere i compiti, disfunzioni decisionali, deficit dell'attenzione e della concentrazione, riduzione e perdita dell'efficacia, difficoltà a lavorare in team, lievi amnesie, calo del funzionamento intellettuale, aumento di sensibilità alle critiche, distorsioni e fraintendimenti di situazioni
Fisiologico	ipertensione, disturbi cardiocircolatori, emicrania, sudorazione eccessiva, secchezza della bocca, difficoltà respiratorie, vertigini, mal di testa, formicolio degli arti, mal di schiena e al torace, disturbi del sonno, stanchezza cronica, affaticamento mentale e disturbi gastrointestinali
Organizzativo	assenteismo, scarsa produttività, alto tasso di incidenti, antagonismo sul posto di lavoro, insoddisfazione, ritardo e malfunzionamento nei processi produttivi, organizzativi e gestionali

Nel 2007 il technostress è stato ufficialmente riconosciuto come malattia professionale, anche in conseguenza della prima sentenza di condanna sul tema, dopo l'inchiesta del giudice Raffaele Guariniello della procura di Torino a seguito ad un'indagine nei call center.

Quindi analizzarne le cause e gli effetti sulle lavoratrici e lavoratori rientra nell'obbligo di valutazione dei rischi previsti dal D.Lgs 81/08.

Interessante è la dichiarazione di Giuseppe Lucibello, direttore generale dell'INAIL: ***“Credo che lo stress lavoro correlato e il tecnostress rappresentino in qualche modo “l'amianto del futuro”, cioè una condizione diffusa e ad alto rischio per la salute dei lavoratori, che può invalidare anche in modo grave”.***

10 RISCHI DEGLI AMBIENTI DI LAVORO

I rischi presenti negli ambienti di lavoro, possono essere divisi in tre grandi categorie:

1. Rischi per la sicurezza.

Tutti quei fattori di rischio che possono compromettere la sicurezza dei lavoratori durante l'espletamento delle loro mansioni. In generale in questa classe rientrano quei rischi che

possono comportare un grave danno fisico, menomazioni, infortuni, e nei casi più gravi la morte:

- incendio
- crollo di parti di struttura
- non conformità a carico di parti dell'immobile o dei singoli locali
- allagamenti, terremoti
- macchine che espongono a rischi di traumi o tagli o in generale di infortuni vari
- esplosioni
- impianti, e attrezzature di lavoro.

2. Rischi per la salute.

Rischi di carattere igienico ambientale.

In questa categoria sono raggruppati i rischi derivanti da:

- esposizioni ad agenti chimici
- fisici (rumore, vibrazioni, campi E.M. ecc)
- salubrità dei locali e condizioni igienico sanitarie
- microclima.

3. Rischi trasversali ed organizzativi.

Rischi derivanti da criticità connesse all'organizzazione del lavoro e delle mansioni.

In tale classe di rischi rientrano tutti quei fattori che non possono essere pienamente ed univocamente associati alle due precedenti classi, ma che in una certa misura possono esporre il lavoratore a molteplici fattori di disagio:

- turni di lavoro
- monotonia delle mansioni con azioni meccaniche ripetute e non differenziate
- criticità derivanti dalle differenze di genere.

Il D.lgs. 81/08 regola, in maniera dettagliata, le condizioni in cui il lavoro può essere considerato sicuro, nel momento in cui, i lavoratori sono esposti, per la natura dell'impresa e delle loro mansioni, a **rischi di tipo fisico, chimico o biologico**.

10.1 Esposizione al rumore

Il rumore è un **rischio fisico**. È una situazione acustica sgradevole, che infastidisce, deconcentra e può limitare l'ascolto dei segnali utili del proprio ufficio come per es. la comunicazione verbale. Generalmente le maggiori fonti di rumore sono le apparecchiature che accompagnano e/o presenti nelle attività lavorative, come le stampanti, il fax, il telefono, condizionatori d'aria, etc. Questi dispositivi non hanno picchi di rumorosità tali da mettere a rischio la salute. Solitamente i valori di esposizione riscontrati sono inferiori agli 80 decibel previsti dalla normativa, al di sotto dei quali è ragionevole considerare che non sussistano rischi di gravi deficit e/o perdita dell'udito.

Nonostante quanto descritto il diffondersi indiscriminato degli "open space" aumenta notevolmente il rumore di fondo, che pur non raggiungendo le pressioni di "peak" pericolose in acuto, diventano suscettibili di disturbo se prolungate nel tempo anche con pressioni acustiche inferiori ai limiti di legge. In alcuni casi il rumore può causare l'insorgenza di disturbi extra uditivi, che possono determinare problemi all'apparato gastroenterico, cardiovascolare, endocrino e nervoso centrale.

Al momento dell'allestimento dei posti di lavoro occorre tener presente il rumore complessivo delle attrezzature, al fine di non dare luogo a stress da deficit d'attenzione e della comunicazione verbale dei presenti.

A titolo esemplificativo il livello di rumorosità medio emesso dalle principali fonti sonore presenti in un ufficio sono:

- Stampante laser: 30 dBA;
- Fotocopiatrice: 50 dBA;
- Conversazione telefonica: 40 dBA;
- Tono di voce alta: 60 Dba.

Occorre sottolineare che il rumore, a differenza degli altri fattori inquinanti, termina al momento in cui cessa la fonte che lo emette e pertanto non permane nell'ambiente confinato.

10.2 Esposizione ai campi elettromagnetici.

E' un **rischio fisico**. Lo spettro elettromagnetico viene tradizionalmente diviso in due sezioni, una comprendente RAGGI X e GAMMA tra cui le radiazioni ultraviolette, la luce visibile e la radiazione infrarossa; la seconda comprendente le microonde, le radiofrequenze i campi elettrici e magnetici a frequenza estremamente bassa (ELF: Extremely Low Frequency), fino ai campi elettrici e magnetici statici.

Gli effetti che si possono avere a seguito dell'esposizione ai campi elettromagnetici possono essere

DIRETTI o INDIRETTI.

Gli effetti **DIRETTI** provocano sviluppo di calore e riscaldamento attraverso l'induzione di correnti elettriche in tessuti stimolabili come nervi e muscoli.

Gli effetti **INDIRETTI** si manifestano quando il corpo umano viene in contatto con un oggetto a diverso potenziale elettrico inducendo effetti quali percezioni dolorose, contrazioni muscolari, ustioni.

Nell'ambiente le principali emissioni artificiali sono dovute all'emittenza radiotelevisiva e in minor misura agli impianti di telecomunicazione. Le più comuni sorgenti di campi elettromagnetici sono:

- monitor;
- radio FM;
- telefonia mobile.

L'art. 207 del T.U. stabilisce i valori minimi e massimi dei campi elettromagnetici per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi tra 0 e 300 GHz.

Gli eventuali luoghi di lavoro nei quali i lavoratori possono essere esposti a campi elettromagnetici che superano i valori di azione, devono essere indicati con un'apposita segnaletica.

10.3 Rischio elettrico

Nel lavoro d'ufficio, una volta sostanzialmente garantita la conformità degli impianti e delle apparecchiature elettriche, difficilmente possiamo incorrere in problematiche riguardanti il rischio elettrico.

Tutti gli impianti devono essere costruiti in modo tale da impedire qualsiasi contatto diretto con elementi in tensione e i contatti indiretti pericolosi, mediante idoneo impianto di terra ed

interruttori differenziali ad alta sensibilità (SALVAVITA).

Ogni addetto/o deve:

- **conoscere** la collocazione del quadro elettrico di alimentazione, che fa capo alle attrezzature che utilizza, onde essere in grado di isolare il proprio posto ed ambiente di lavoro (in condizioni di emergenza);
- **segnalare** qualsiasi deficienza o rottura inerente l' impianto elettrico, senza intervenire autonomamente;
- **verificare** che i cavi di alimentazione attraversino liberamente ambienti e passaggi (nel qual caso occorre proteggere i cavi mediante apposite canaline);
- **verificare** che le prese di corrente e gli interruttori siano integri e ben fissati;
- **verificare** intralcio e conseguente rischio urto e inciampo dei sistemi di multipresa verticale (torrette);
- **evitare** di collegare tante spine ad una sola presa di corrente attraverso multiprese, triple e ciabatte (relativamente a queste ultime occorre prima verificare che la potenza complessiva degli apparecchi collegati sia inferiore a quella indicata sulle prese stesse);
- **evitare** il contatto diretto con mani umide o bagnate di cavi elettrici, multiprese etc., o tirare il cavo elettrico delle attrezzature per staccare la spina.

10.4 Esposizione agli agenti chimici

La presenza in ambiente lavorativo di **sostanze chimiche** rappresenta genericamente, un fattore di **rischio** sia per la **sicurezza** che per la **salute** dei lavoratori.

Come e forse più che per gli altri rischi, quello chimico necessita di chiarimenti, in quanto la semplice presenza di un **agente chimico** in ambiente di lavoro, non rappresenta necessariamente un rischio professionale.

La presenza di una o più sostanze determina però sicuramente un pericolo (**Pericolo = proprietà o qualità intrinseca, di una sostanza, preparato, processo, attrezzatura, comportamento, situazione, in grado di causare danno, svantaggio o perdita anche solo potenziale**); di tale pericolo deve essere determinato/stimato il rischio concreto (*l'effettiva possibilità che l'evento indesiderato si realizzi in una situazione reale*).

La stima del rischio viene ottenuta tramite il processo di **valutazione**, nel quale... *...il Datore di Lavoro determina, preliminarmente l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e valuta anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.*

Il rischio chimico all'interno degli ambienti di lavoro è molto più diffuso di quanto si possa pensare.

A differenza di quanto si creda, infatti, non ne sono interessate esclusivamente le industrie chimiche o le raffinerie, i laboratori di ricerca e sintesi, bensì ogni azienda o attività lavorativa, ovvero tutte quelle ove siano presenti agenti chimici.

Gli **agenti chimici** sono: *"tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi nell'ambiente.*

Sono suddivisi in:

- agenti con basso livello di pericolosità per tutta la comunità;
- agenti con basso livello di pericolosità per la comunità, ma che possono danneggiare chi lavora;

- agenti pericolosi per chi lavora e che possono propagarsi nella comunità, di cui però sono disponibili cure;
- agenti molto pericolosi sia per chi lavora, sia per la comunità, data l'assenza o la scarsità delle misure sanitarie per combatterli.

Le sostanze o i preparati utilizzati nei cicli produttivi possono essere intrinsecamente pericolosi (esempio sostanze tossiche o nocive) o esserlo in relazione alle condizioni di impiego (esempio l'azoto è un gas presente nell'aria che respiriamo e quindi non è né tossico né nocivo; se però una generica lavorazione comporta delle concentrazioni molto elevate di azoto, allora l'esposizione a tale gas in quelle condizioni rappresenta un rischio in quanto questo può portare a morte non per intossicazione ma per asfissia).

Il rischio chimico va inteso come tutti quei rischi potenzialmente connessi con l'impiego di sostanze o preparati chimici.

Ne deriva che a seconda della loro natura le sostanze/preparati chimici possono dar luogo a:

- rischi per la sicurezza o rischi infortunistici: incendio, esplosione, contatto con sostanze corrosive, ecc.;
- rischi per la salute o rischi igienico-ambientali: esposizione a sostanze/preparati tossici o nocivi, irritanti.

Secondo le caratteristiche delle sostanze/preparati il rischio è determinato dal livello e dalla durata dell'esposizione, dalla dose assorbita e dalle caratteristiche dei soggetti esposti (sesso, età, presenza di patologie, ecc).

Le sostanze/preparati presenti come inquinanti ambientali in ambienti di lavoro si presentano sotto forma di:

- aerosol (particelle solide e/o liquide disperse in un mezzo gassoso), che possono presentarsi come polveri, fumi, nebbie;
- aeriformi, costituiti da gas e vapori.

L'assorbimento delle sostanze tossiche può avvenire per **inalazione**, **ingestione**, **contatto cutaneo**. L'**inalazione**, rappresenta la via di ingresso principale nel corpo di sostanze/preparati pericolosi durante il lavoro.

L'**ingestione** accidentale di sostanze pericolose, specialmente in grandi quantità, è piuttosto infrequente anche se non impossibile.

Attraverso il contatto cutaneo, le sostanze chimiche sono assorbite più lentamente che dall'intestino o dai polmoni. Le sostanze/preparati chimici possono entrare nel corpo sia direttamente che attraverso indumenti impregnati.

L'**intossicazione**, dovuta a sostanze o preparati tossici e nocivi, rappresenta l'effetto dannoso che viene prodotto da queste sull'organismo. Si distinguono tre forme di intossicazione:

- intossicazione acuta: esposizione di breve durata a forti concentrazioni. Con assorbimento rapido del tossico. Gli effetti sono immediati e si hanno entro le 24 ore con morte o guarigione rapida;
- intossicazione sub-acuta: esposizioni per un periodo di più giorni o settimane prima che appaiano i primi effetti;
- intossicazione cronica: esposizione frequenti e prolungate nel tempo. Gli effetti sono tardivi (fino anche a diverse decine di anni).

L'azione delle sostanze e preparati tossici e nocivi può essere locale (se agisce unicamente intorno al punto di contatto es. pelle, occhi, vie respiratorie, ecc.) o generale se l'azione si manifesta in punti lontani dal contatto.

10.5 Esposizione all'amianto

È un **rischio chimico**. L'**amianto** (o asbesto, derivante dal termine greco "inestinguibile") è un metallo, che si presenta come gruppo di minerali fibrosi, non combustibili, composti da silicato di calcio e magnesio.

Fino al 1992 (anno in cui in Italia fu messo al bando) veniva impiegato in edilizia sia come spray da applicare ad elementi metallici con funzione isolante, sia impastandolo con altri materiali ad esempio il cemento, con il quale venivano realizzate le coperture dei tetti, le condutture dell'acqua o i pannelli, usati per isolare acusticamente e termicamente gli edifici.

Nei mezzi di trasporto l'amianto veniva utilizzato come componente ignifugo e anti-attrito delle pastiglie dei freni a disco, e delle ganasce di quelli a tamburo.

Essendo un minerale fibroso anche se friabile, le singole fibre sono molto resistenti e piccolissime: meno di mezzo millesimo di millimetro di diametro per 2-5 millesimi di millimetro di lunghezza.

Elementi così piccoli e leggeri possono con grande facilità essere inalati e conseguenza depositarsi nei bronchi e negli alveoli dei polmoni, per poi arrivare alla pleura, cioè la membrana che riveste esternamente i polmoni, danneggiando i tessuti, provocando 2 gravi malattie:

- **Asbestosi.** Malattia nella quale i tessuti del polmone, irritati dalle fibre microscopiche dell'amianto formano cicatrici fibrose sempre più estese fino a che zone sempre più ampie del polmone perdono la loro elasticità, impedendo di fatto la respirazione;
- **Mesotelioma.** Tumore con diagnosi nefasta, che colpisce la pleura, il peritoneo (il sacco membranoso che racchiude l'intestino) e il pericardio.
- Inoltre l'inalazione di fibre d'asbesto aumenta di 5 volte il rischio di adenocarcinoma polmonare, tipico dei fumatori.

La presenza inerte dell'amianto in sé non è necessariamente pericolosa, dipende dal grado di libertà delle fibre ovvero dalla loro dispersione nell'aria. Finché le fibre non si liberano nell'aria il pericolo è molto limitato.

Il problema sussiste quando i manufatti d'amianto si deteriorano. Per questo oggi la principale fonte di esposizione in Italia sono i tetti isolati con amianto di produzione dell'Eternit che, col passare dei decenni, per effetto degli agenti atmosferici e naturali si sono e stanno progressivamente deteriorando con la possibilità di liberare le fibre.

La soluzione più razionale per limitare il rischio è rivestire gli elementi con sostanze che intrappolino le fibre, operazione che viene definita di incapsulamento, e nel "confinare" i rivestimenti metallici.

La corretta valutazione del rischio amianto richiede quindi l'intervento di tecnici competenti che devono procedere all'esame delle condizioni dei materiali al fine di stimare il pericolo di un eventuale rilascio di fibre, devono effettuare il monitoraggio ambientale, devono valutare l'eventuale futuro danneggiamento o degrado, la diffusione di fibre e l'esposizione dei lavoratori. Al loro spetta quindi la decisione finale sull'eventuale rimozione, incapsulamento o confinamento dell'amianto.

10.6 Esposizione al radon

È un **rischio chimico-fisico**. Il radon è un elemento chimico radioattivo, gassoso, inodore, incolore ed insapore, appartenente alla famiglia dei gas nobili o inerti.

Esso rappresenta per l'uomo la più importante fonte di radiazioni ionizzanti di origine naturale. È presente nella crosta terrestre in concentrazione variabile, in funzione della particolare conformazione geologica, proviene dalla roccia e dal suolo e tende a concentrarsi negli ambienti chiusi come i sotterranei e le case.

La principale sorgente è rappresentata dall'infiltrazione del gas emanato dal suolo che, spinto verso l'esterno dalla differenza di pressione o per diffusione, penetra negli edifici tramite intercapedini, crepe, fessure, canaline di drenaggio, pavimenti e tubature, concentrandosi nell'aria interna.

La diffusione dal suolo è direttamente proporzionale alla sua permeabilità e porosità, dipendendo dalla consistenza del terreno (massima diffusione per quelli sabbiosi e argillosi), dal suo stato (un terreno gelato, impregnato d'acqua o coperto dalla neve libera una quantità di radon molto inferiore a quella che fuoriesce da un terreno secco) ed in ultimo dalle condizioni meteorologiche.

L'unità di misura è il Becquerel per metro cubo, che indica il numero di trasformazioni al secondo che avvengono in un metro cubo d'aria).

La normativa per gli ambienti di lavoro fissa come valore di riferimento 500 Bq/m³.

Il radon, è considerato, per la popolazione generale, la seconda causa di tumore polmonare, dopo il fumo di tabacco.

Il rischio di tumore polmonare aumenta proporzionalmente all'aumentare della concentrazione di radon e della durata di esposizione.

Ai fini di una corretta prevenzione si deve conoscere la concentrazione del radon negli ambienti di lavoro.

A causa delle variazioni dei livelli di radon in ambienti chiusi riferiti a giornata, stagione, condizioni meteorologiche, etc. le valutazioni devono essere basate su misurazioni della media annua di gas radon.

Tali misurazioni vengono effettuate con l'applicazione di tecniche specifiche che prevedono l'utilizzo di strumentazioni particolari tra cui i rivelatori a tracce nucleari, le camere a ionizzazione, canestri con carbone attivo, camere a scintillazione e dispositivi a barriera di superfici.

10.7 Esposizione agli agenti biologici

Il rischio biologico in ambiente di lavoro si identifica con la definizione del rischio di esposizione ad agenti biologici e con la conseguente strategia di prevenzione che richiede specifiche misure di protezione. È legato alla possibilità che ha l'agente biologico di penetrare nell'organismo e di provocare danni più o meno gravi sia nei confronti della salute dei lavoratori che della popolazione in generale. Il rischio biologico è correlato a scenari patogeni, espositivi e di trasmissione molto diversi tra loro.

Si definisce uso o impiego di agenti biologici quando i microrganismi vengono deliberatamente immessi nel ciclo lavorativo, per essere trattati, manipolati o trasformati ovvero per sfruttarne le proprietà biologiche a qualsiasi titolo. In questo caso conoscendo le caratteristiche dell'agente la valutazione del rischio dovrebbe essere relativamente agevole (ovviamente non è un rischio specifico del nostro settore merceologico !!!).

Quando invece, la presenza di agenti biologici è una conseguenza non intenzionale, la valutazione

dei rischi cui i lavoratori sono esposti è più difficoltosa.

In questi casi l'esposizione può avvenire anche incidentalmente, per il mancato rispetto di norme procedurali, linee guida e protocolli.

La Trasmissione può avvenire per diverse vie:

- Contatto diretto Droplet (goccioline)
- Aerosol
- Materiale biologico
- Oggettistica
- Vettori (organismi viventi che trasmettono gli agenti infettivi da un animale infetto all'uomo o a un altro animale)

Negli uffici il rischio biologico è individuato principalmente dal contatto con materiale documentale, arredi, tendaggi, polvere, e presenza di inadeguati impianti di climatizzazione.

Questi fattori possono essere responsabili di disturbi alle vie respiratorie, allergie, dermatiti, infezioni, Sick Building Sindrome (cioè disturbi dovuti alla permanenza in ambienti interni), Building Related Illness (allergie da ambienti interni).

Negli ambienti interni, infatti, sovente le allergie sono provocate da acari, gatti e altri animali domestici, muffe, e in regioni più calde da scarafaggi.

Tutti questi vengono considerati rilevanti agenti biologici di rischio.

Gli agenti biologici maggiormente responsabili di possibili rischi d'infezione negli ambienti di lavoro sono:

- Virus (influenzali, coronavirus, epatite A);
- Batteri (stafilococchi, salmonelle, streptococchi, legionella, mycoplasma tuberculosis);
- Funghi, suddivisi in Lieviti e Muffe (Aspergillus, Alternaria, Pneumocistis, Cryptococchi,);
- Parassiti (allergeni indoor acari, ragni, insetti, blatte, scarafaggi, vermi).

Le fonti di pericolo provengono in prevalenza da:

- Impianti di climatizzazione con manutenzione periodica non idonea o assente;
- Impianti idrici in cattivo stato di manutenzione;
- Polvere di arredi, tendaggi, moquette, materiale documentale;
- Pulizia ed igiene dei materiali di lavoro non adeguata.

Gli effetti sulla salute sono:

- Infezioni oculari (congiuntivite, cheratite);
- Infezioni delle alte e basse vie respiratorie (tonsilliti, rinofaringiti, laringiti, tracheobronchiti, asma bronchiale, broncopolmoniti, polmoniti interstiziali, etc);
- Infezioni gastro-intestinali;
- Epatopatie;
- Infezioni urogenitali;
- Dermatiti da contatto e allergiche;
- Neuropatie.

L'esposizione può essere **deliberata diretta** (professionale) o **indiretta** (non professionale).

Le sorgenti dei microrganismi infettanti possono essere umane (colleggi, clienti, fornitori, visitatori) e ambientali (aria, acqua, dispositivi medici, strutture non adeguate).

Il **rischio diretto professionale** è quello cui sono esposti le lavoratrici e i lavoratori nell'espletamento delle proprie attività lavorative e specifiche mansioni all'interno dell'organizzazione aziendale.

Le aziende hanno l'obbligo di procedere alla valutazione del rischio da agenti biologici e aggiornare, quando necessario, la stessa in quanto la possibilità per il personale di contrarre una qualunque infezione, per quanto non deliberata è palesemente maggiore a causa della specifica attività svolta.

Il **rischio indiretto non professionale**, non derivante da un uso deliberato di agenti biologici e da esigenze legate all'organizzazione aziendale, deve essere affrontato nel DVR ove potenzialmente presente nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Le differenze tra il rischio diretto o indiretto non stanno nel fatto che sia o meno necessaria la valutazione, sempre necessaria per chi lavora, ma nel livello di misure preventive e protettive messe in atto.

In base ai livelli di rischio biologico si possono classificare, a titolo esemplificativo, le tipologie di mansioni in occupazioni a rischio esposizione:

- molto alto (operatori sanitari o laboratoristi);
- alto (mansioni assistenziali, trasporto di pazienti);
- **medio** (lavoratori del pubblico impiego, **addetti agli sportelli**, lavoratori nel settore del trasporto aereo e navale, personale scolastico, lavoratori del settore alberghiero, forze dell'ordine, lavoratori del commercio, **addetti alle casse**, ecc.);
- **basso** (impiegati di uffici senza accesso al pubblico).

Tutte le fonti concordano che la valutazione del rischio in ambienti di lavoro deve essere effettuata quando vi è pericolo di esposizione ad agenti biologici.

Il **Titolo X**, capo I artt. 266 – 286 del T.U. 81/2008 contiene le regole per la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione a microrganismi potenzialmente patogeni.

Classifica gli agenti biologici ai fini della valutazione del rischio in 4 gruppi sulla base dei seguenti parametri:

1. **infettività**, capacità di un microrganismo di entrare e moltiplicarsi nell'ospite; misurabile (es. dose minima infettante - DMI - necessaria e sufficiente a trasmettere l'infezione);
2. **patogenicità**, capacità di produrre malattia a seguito d'infezione.
 - a. La virulenza è data dalla sinergia tra infettività e patogenicità;
3. **trasmissibilità**, capacità di un microrganismo di essere trasmesso da un soggetto infetto a uno suscettibile, o capacità di propagarsi nella comunità o dal serbatoio al sano e dipende da:
 - modalità di trasmissione;
 - capacità dell'agente biologico di sopravvivere nell'ambiente;
 - ricettività da parte della comunità;
4. **neutralizzabilità**, disponibilità di efficaci misure profilattiche (per prevenire la malattia) o terapeutiche.

GRUPPO 1: poche probabilità di causare malattie negli uomini

Es. *Saccharomyces cerevisiae* (lievito di birra). *Lactobacillus casei* (probiotico).

GRUPPO 2: può causare malattia negli uomini e costituisce rischio per i lavoratori; poco probabile diffusione in comunità: disponibili misure profilattiche e/o terapeutiche.

Es. Clostridium tetani e botulinum, Pseudomonas, pertosse. legionella, meningococco, sifilide, colera, epatite A, varicella, polio, tenia, aspergillo, candida.

GRUPPO 3: può causare grave malattia negli uomini e costituisce rischio per i lavoratori; può propagarsi in comunità: possibili misure profilattiche e/o terapeutiche.

Es. antrace, TBC, HIV, epatite B, epatite C; echinococco, Leishmania donovani, Trypanosoma; blastomyces dermatitidis.

N.B.

Tenuto conto delle “prove scientifiche più recenti e dei dati clinici disponibili nonché dei pareri forniti da esperti che rappresentano tutti gli Stati membri del WHO (OMS), il SARS-CoV-2 è stato “promosso” come patogeno per l' essere umano dal gruppo di rischio 2 al 3.

GRUPPO 4: può causare gravi malattie a uomini e lavoratori, elevato rischio di propagazione in comunità, non disponibili misure profilattiche e/o terapeutiche.
SOLO virus delle febbri emorragiche Lassa, Ebola e Vaiolo.

L'art. 266 del TU, nel delimitare il campo di applicazione del Titolo X, prevede che le relative disposizioni *“si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici”*.

Sebbene il Titolo X del TU sia stato pensato per regolare quelle attività lavorative, che abbiano direttamente ad oggetto gli agenti biologici, è applicabile anche nel caso in cui il rischio biologico sia solo indiretto, quindi non costituisca parte del processo produttivo, ma sia comunque presente negli ambienti in cui i lavoratori si trovano a operare.

L'art. 272 **espone le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione** dal rischio biologico, di cui alle lettere:

- d) limita al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici;*
- e) progetta adeguatamente i processi lavorativi, anche attraverso l'uso di dispositivi di sicurezza atti a proteggere dall'esposizione accidentale ad agenti biologici;*
- f) adotta misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora non sia possibile evitare altrimenti l'esposizione.*

Il documento di valutazione deve contenere i seguenti dati:

- **le fasi del procedimento lavorativo** che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
- **le misure preventive e protettive** applicate;
- **il programma di emergenza** per la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.

Misure tecniche:

- decontaminazione e disinfezione;
- limitazione degli addetti;
- pulizia e igienizzazione (detersione e lavaggio sociale e personale);
- aerazione ambientale (evitare ricircolo aria);
- segnali di avvertimento e pericolo ecc.;
- monitoraggi ambientali periodici per controllare la qualità dell'aria, delle superfici e della polvere;
- frequente igienizzazione degli ambienti mensa.

Misure di sicurezza:

- barriere di protezione personali, DPI, (guanti, camice, visiera, mascherina);
- barriere di protezione rimovibili (divisori in plexiglass).

Misure di emergenza:

- distanziamento sociale (vie di fuga e allontanamento dal posto di lavoro, lavoro da remoto o agile);
- comunicazione all'organo di vigilanza delle cause e dei rimedi adottati per il contenimento del rischio, in caso di incidenti.

Informazione e formazione:

- rischi per la salute;
- precauzioni per evitare l'esposizione;
- misure igieniche;
- funzione degli indumenti di lavoro e dei DPI;
- misure per la prevenzione degli infortuni.

Sorveglianza sanitaria:

- la sorveglianza sanitaria è obbligatoria (soprattutto per i soggetti sensibili /fragili e/o allergici).

10.8 Focus Pandemia Sars2-Covid 19



La crisi provocata dalla pandemia da virus Sars2-Covid 19 (tipologia ad alta patogenicità e contagiosità della famiglia dei Coronaviridae) ha scosso profondamente l'opinione pubblica italiana e mondiale, provocando oltre alle note vicende sanitarie un vero e proprio sconvolgimento anche nell'organizzazione del lavoro, evidenziando la peculiarità e importanza di affrontare il rischio biologico durante una pandemia.

Inoltre non vanno sottovalutate le conseguenze future anche in ambito psicologico, sociologico, economico e politico.

La diffusione della pandemia ha mostrato, in situazioni emergenziali e di fronte ad un nuovo virus, come l'**atteggiamento scientifico** sia soggetto a evoluzioni e modifiche in base alle evidenze, ai risultati dei tracciamenti dei contagi, delle vaccinazioni, dell'andamento dell'emergenze sanitarie nei vari paesi.

Per questo motivo è necessario, anche a livello informativo e formativo, cercare di cogliere questi cambiamenti mostrando quali siano le indicazioni scientifiche e le posizioni degli organismi internazionali sulla trasmissione del SARS-CoV-2.

Solo una buona conoscenza di come il virus si trasmette e diffonde può aiutarci a mettere in atto, nei luoghi di lavoro e di vita, le migliori strategie di prevenzione e contenimento.

Il coronavirus va affrontato nei luoghi di lavoro come qualsiasi rischio biologico derivante da una agente patogeno classificato nel gruppo 3 di pericolosità.

L'ultimo rapporto dell' ISS dichiara che la trasmissione per via aerea "rappresenta una delle **tre vie di contagio dell'infezione da SARS-CoV-2.**

Oltre alla "**trasmissione indiretta da contatto con le superfici**" e a quella "**diretta attraverso le goccioline grandi** (droplet, diametro superiore a circa 100 µm) soggette dalla gravità unicamente a traiettorie balistiche", c'è evidenza scientifica di "**trasmissione attraverso l'aerosol** (goccioline di diametro variabile da frazioni di micrometri a circa 100 µm) che, anche a causa della evaporazione in ambiente, riescono a galleggiare in aria un tempo sufficiente per essere inalate anche a distanza dalla fonte (soggetto) che le ha emesse".

Poiché, come per gli altri agenti patogeni, la concentrazione di carica virale tende a crescere nel passare dai droplet all'aerosol (e quindi al diminuire delle dimensioni della gocciolina) **ad oggi la via aerea viene ritenuta una via rilevante di contagio**".

Tale trasmissione aerea "può riguardare tre differenti dinamiche:

- **brevi distanze**, in questo caso il soggetto esposto inala concentrazioni elevate di goccioline piccole (aerosol), prima della diluizione, a causa della vicinanza con il soggetto infetto;
- **condivisione dello stesso ambiente chiuso**, in questo caso il soggetto esposto inala concentrazioni di aerosol diluite nello stesso ambiente chiuso del soggetto infetto;
- **lunghe distanze**, il soggetto suscettibile potrebbe inalare aerosol, proveniente da un sistema di ventilazione rispetto al soggetto infetto presente in lontananza o in un'altra stanza; al momento.

Si segnala che le concentrazioni più elevate di carica virale sono presenti in prossimità di un soggetto infetto, tuttavia i contagi si possono verificare anche a distanze maggiori attraverso l'inalazione di particelle cariche di virus trasportate dall'aria in **spazi interni non correttamente aerati, condivisi con individui infetti.**

La **trasmissione per via aerea** è una modalità significativa di diffusione del virus.

L'**esposizione ai fluidi respiratori** avviene in tre modi che non si escludono a vicenda:

- **inalazione di goccioline respiratorie** (*respiratory droplets*) molto fini (aerosol);
- **deposizione di goccioline respiratorie** di grandi dimensioni sulle mucose della bocca, del naso o degli occhi esposte mediante schizzi e spruzzi diretti;
- **contatto delle mucose con le mani** che sono state contaminate direttamente dai fluidi respiratori contenenti virus oppure contaminate attraverso un contatto.

Il rischio di infezione da SARS-CoV-2 varia a seconda della quantità di virus a cui una persona è esposta e diminuisce all'aumentare della distanza dalla sorgente e del tempo trascorso dall'espiazione.

Si è poi evidenziato che il rischio di contagio attraverso i droplet o attraverso la via aerea “prevale rispetto a quello mediante contatto con le superfici o oggetti contaminati (fomiti).

In particolare il **rischio di trasmissione mediante fomiti** dipende da molteplici fattori, quali:

- tasso di prevalenza dell’infezione;
- quantità di virus espulso da soggetti infetti (che può essere sostanzialmente ridotto dall’indossare la mascherina);
- ventilazione degli ambienti e deposizione delle particelle;
- interazione con fattori ambientali che possono danneggiare il virus depositandosi sui fomiti (es. elevata temperatura ed evaporazione);
- intervallo temporale tra la contaminazione del fomite e il contatto con lo stesso;
- efficienza di trasferimento del virus dal fomite alle mani e da queste alle mucose;
- dose virale necessaria a causare l’infezione attraverso le mucose”.

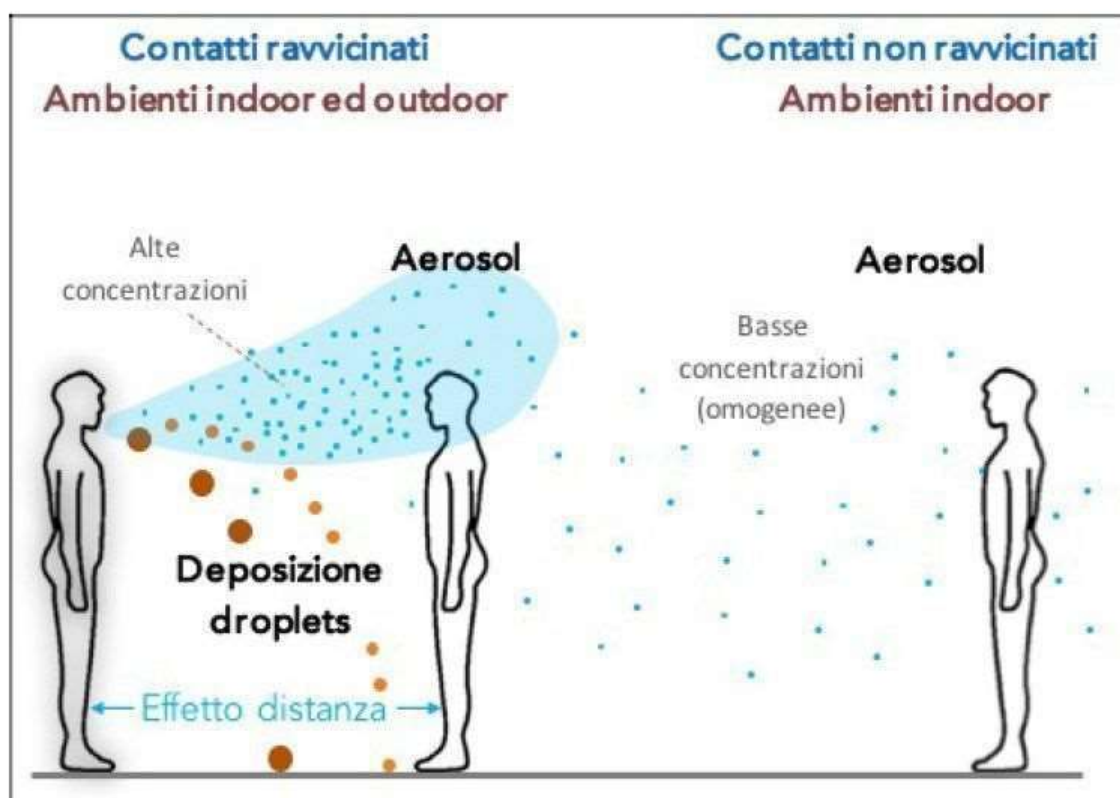


Figura 1. Modalità di trasmissione delle goccioline respiratorie (adattata da Li, 2021)

Pulizia degli strumenti e ambienti di lavoro.

Le evidenze scientifiche al momento disponibili indicano che il tempo di sopravvivenza del virus sulle superfici vari in relazione al tipo di superficie considerata.

Il rapporto dell'Istituto superiore di sanità riporta che i tempi di rilevazione di particelle virali sulle superfici più comuni sono variabili **da alcune ore** (come ad es. sulla carta) **fino a diversi giorni** (come sulla plastica e l'acciaio inossidabile).

Tuttavia, bisogna considerare che i dati finora disponibili, essendo generati da condizioni sperimentali, devono essere interpretati con cautela, tenendo anche conto del fatto che la presenza di RNA virale non indica necessariamente che il virus sia vitale e potenzialmente infettivo.

Semplici disinfettanti, quali alcol al 90% (etanolo) e ipoclorito di sodio (candeggina/varechina), sono in grado di uccidere il virus, annullando la sua capacità di infettare le persone.

E' necessario pulire gli oggetti di uso frequente (pc, tastiera, laptop, tablet, smartphone, auricolari, microfono) **prima** con acqua e sapone o altri detergenti neutri e **poi** disinfettarli con prodotti a base di ipoclorito di sodio (candeggina/varechina) o etanolo (alcol), tenendo conto delle indicazioni fornite dal produttore. Nei protocolli e procedure di settore e aziendali vengono indicati differenti metodi di pulizia delle superfici di contatto, talvolta confondendoli.

Segue breve elenco chiarificatore:

- **Sanificazione.** E' un intervento mirato a debellare i batteri e agenti patogeni, al fine di assicurare agli spazi e ambienti un rischio basso d'infezione e una carica microbica limitata. Può essere **"periodica o straordinaria"**.

Le **sanificazioni periodiche** interessano i locali, gli ambienti, le postazioni di lavoro (incluse tastiere, schermi touch e mouse), spogliatoi e aree comuni e di svago.

Le **sanificazioni straordinarie** si effettuano, con le modalità stabilite dalla Circolare del Ministero della Salute n. 5443 del 22.02.2020, negli ambienti, postazioni e aree comuni delle aziende in cui sono stati registrati casi di COVID-19 e, comunque, alla riapertura delle stesse, se ubicate nelle aree geografiche a maggiore endemia.

- **Disinfezione.** E' un trattamento per abbattere la carica microbica di ambienti, superfici e materiali e va effettuata utilizzando prodotti disinfettanti (biocidi o presidi medico chirurgici) autorizzati dal Ministero della Salute. Questi prodotti devono obbligatoriamente riportare in etichetta il numero di registrazione/autorizzazione.
- **Igienizzazione.** E' l'equivalente di detersione. Ha lo scopo di rendere igienico, ovvero pulire l'ambiente, eliminando le sostanze nocive presenti. I prodotti senza indicazione e autorizzazione del Ministero della Salute, che riportano in etichetta diciture sull'attività (ad es. *"contro germi e batteri"*) non sono prodotti con attività disinfettante dimostrata, ma sono semplici detergenti per l'ambiente (igienizzanti).
- **Detersione.** Consiste nella rimozione e nell'allontanamento dello sporco e dei microrganismi in esso presenti, con conseguente riduzione della carica microbica. La detersione è un intervento obbligatorio prima della disinfezione e sterilizzazione. Infatti lo sporco, contenendo una notevole quantità di microrganismi in attiva moltiplicazione, fa sì che si riduca l'attività dei disinfettanti.
- **Pulizia.** Nella pulizia si utilizzano prodotti detergenti/igienizzanti per ambiente – i due termini sono equivalenti - che rimuovono lo sporco mediante azione meccanica o fisica.
- **Sterilizzazione.** E' il processo fisico/chimico che porta alla distruzione mirata di ogni forma microbica vivente, sia in forma vegetativa che in forma di spore.

Misure Precauzionali

- Portare sempre con sé dispositivi di protezione delle vie respiratorie e indossarli nei luoghi di lavoro al chiuso e in tutti i luoghi all'aperto quando non possa essere garantita in modo continuativo la condizione di isolamento (assembramento).

- Sono esonerati dall'obbligo di indossare la mascherina i soggetti con patologie e/o disabilità incompatibili con l'uso della mascherina, certificate dagli organi sanitari e verificate dal medico competente.
- Mantenere una distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro con mascherina indossata.
- Lavarsi spesso le mani con acqua e sapone o in assenza con soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani.
- Evitare i luoghi affollati, gli ambienti chiusi con scarsa ventilazione e la distanza ravvicinata.
- Garantire una buona ventilazione di ambienti chiusi, inclusi abitazioni e uffici.
- Evitare abbracci e strette di mano.
- Starnutire e tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie. Smaltire il fazzoletto in modo appropriato e procedere all'igiene delle mani.
- Evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri.
- Non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani.
- Non assumere farmaci antivirali e antibiotici, se non prescritti dal medico.
- Pulire le superfici con acqua e sapone o comuni detergenti neutri per rimuovere lo sporco e poi disinfettarle con soluzioni a base di ipoclorito di sodio (candeggina/varechina) o alcol adeguatamente diluite (Igienizzazione strumenti di lavoro).
- Se si presentano febbre, tosse o difficoltà respiratorie e si sospetta di essere stato in stretto contatto con una persona affetta da malattia respiratoria Covid-19:
- restare in casa, non recarsi al pronto soccorso o presso gli studi medici ma telefonare al medico di famiglia o alla guardia medica. Utilizzare i numeri di emergenza 112/118 solo in caso di effettiva necessità;
- rispettare quanto prestabilito dai protocolli aziendali (Il RLS deve sempre verificarne i contenuti e esserne stato coinvolto nella formulazione).

Regole per la disinfezione e lavaggio delle mani

Il lavaggio delle mani ha lo scopo di garantire un'adeguata pulizia e igiene delle mani attraverso un'azione meccanica.

Per l'igiene delle mani è sufficiente il comune sapone. In assenza di acqua si può ricorrere ai cosiddetti igienizzanti per le mani a base alcolica. Se si usa il **sapone** è importante frizionare le mani per almeno **40-60 secondi**.

Se il sapone non è disponibile usare una **soluzione idroalcolica** per almeno **20-30 secondi**. I prodotti reperibili in commercio per la disinfezione delle mani in assenza di acqua e sapone (presidi medico-chirurgici e biocidi autorizzati con azione microbica) vanno usati quando le mani sono asciutte, altrimenti non sono efficaci.

È importante lavarsi le mani **prima**:

- i toccarsi occhi/naso/bocca;
- di mangiare.

È importante lavarsi le mani **prima e dopo**:

- aver usato i servizi igienici;
- aver maneggiato alimenti, soprattutto se crudi.

È importante lavarsi le mani **dopo**:

- aver frequentato luoghi pubblici e, in generale, appena si rientra in casa;
- aver maneggiato gli strumenti di lavoro;
- aver utilizzato soldi.

È buona abitudine, inoltre, tossire/starnutire nella piega del gomito, per non contaminare le mani, con cui successivamente si toccano oggetti e superfici, ad esempio lo smartphone, la maniglia di una porta, etc.

Si raccomanda, poi, di utilizzare fazzoletti monouso per soffiare il naso, possibilmente eco-sostenibili, e di smaltirli nei rifiuti e lavarsi le mani subito dopo l'uso.



Utilizzo delle mascherine come DPI

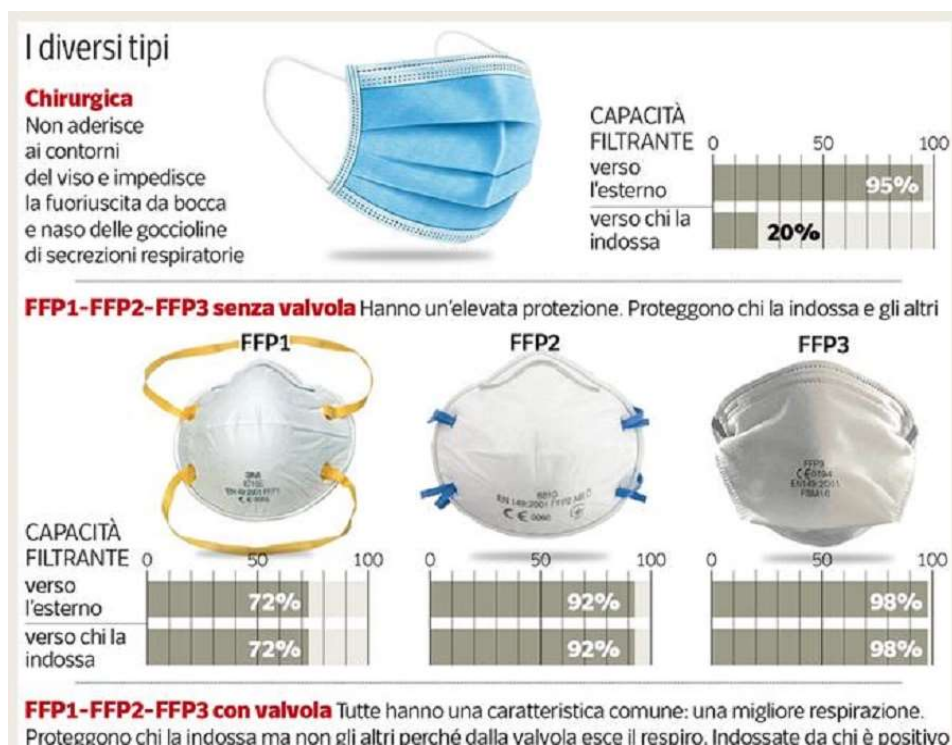
Oltre che nei luoghi chiusi aperti al pubblico le mascherine vanno indossate obbligatoriamente anche nei luoghi all'aperto, salvo diverse disposizioni e normative.

Nella maggioranza dei casi si possono indossare sia le mascherine chirurgiche che il tipo FFP2. Il Decreto-Legge 221 del 24 dicembre 2021 ha individuato, però, delle situazioni specifiche in cui si devono obbligatoriamente utilizzare solo mascherine di tipo FFP2 o FFP3.

Nel caso in cui compaiano sintomi è comunque necessario l'utilizzo di mascherine certificate come dispositivi medici.

Le mascherine devono:

- garantire un'adeguata barriera per naso e bocca;
- essere realizzate in materiali multistrato che non devono essere né tossici né allergizzanti né infiammabili e che non rendano difficoltosa la respirazione;
- aderire al viso coprendo dal mento al naso garantendo allo stesso tempo il comfort.



Prima di indossare la mascherina :

- Lavare le mani con acqua e sapone per almeno 40-60 secondi o eseguire l'igiene delle mani con soluzione alcolica per almeno 20-30 secondi;
- Indossare la mascherina toccando solo gli elastici o i legacci e avendo cura di non toccare la parte interna;
- posizionare correttamente la mascherina facendo aderire il ferretto superiore al naso e portandola sotto il mento;
- accertarsi di averla indossata nel verso giusto (ad esempio nelle mascherine chirurgiche la parte colorata è quella esterna).

Durante l'uso :

- Se si deve spostare la mascherina manipolarla sempre utilizzando gli elastici o i legacci;
- se durante l'uso si tocca la mascherina, si deve ripetere l'igiene delle mani;
- non riporre la mascherina in tasca e non poggiarla su mobili o ripiani.

Durante la rimozione:

- manipolare la mascherina utilizzando sempre gli elastici o i legacci;
- lavare le mani con acqua e sapone o eseguire l'igiene delle mani con una soluzione alcolica.

Utilizzo dei guanti

I guanti vanno usati solamente insieme alle altre misure di protezione finalizzate alla riduzione del contagio, che restano prioritarie.

L'uso dei guanti, come quello delle mascherine, aiuta a prevenire le infezioni ma solo a determinate condizioni.

Diversamente, il dispositivo di protezione può diventare un veicolo di contagio.

Si possono utilizzare a patto che:

- non sostituiscano la corretta igiene delle mani, che deve avvenire attraverso un lavaggio accurato e per 60 secondi;
- siano ricambiati ogni volta che si sporcano ed eliminati correttamente nei rifiuti indifferenziati;
- come le mani, non vengano a contatto con bocca naso e occhi;
- siano eliminati al termine dell'uso;
- non siano riutilizzati.

A scopo cautelativo si raccomanda che fazzoletti, mascherine e guanti eventualmente utilizzati siano smaltiti nei rifiuti **indifferenziati**.

Segnaliamo per la/il RLS l'importanza della presa visione e verifica dell'attuazione dei protocolli di settore con relative integrazioni (link di seguito indicati), conseguenti ai vari DPCM, emanati durante la pandemia da Sars-Cov2:

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/AAAProtocollo-condiviso-Covid-19-16-marzo-2020.pdf.pdf>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Verbale-di-riunione-Covid-19-24-marzo-2020-h-16-40-002.pdf>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Ania-OOSS-20200324-Protocollo-condiviso-Covid19.pdf>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Protocollo-28-aprile-2020.pdf>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Verbale-di-riunione-12-maggio-2020.pdf>

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Verbale-di-riunione-17-marzo.pdf>

https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/4_Protocollo_vaccinazioni_Covid_luoghi_lavoro_DEF.pdf

11 GESTIONE DELLE EMERGENZE

Nella gestione delle emergenze vanno sempre considerati i **rischi da diversità**, soprattutto per la tutela delle lavoratrici e lavoratori con ridotta mobilità, ovvero utilizzanti sedia a rotelle, con ipoacusia e ipovedenti.

L'incidenza delle diverse abilità nella popolazione aziendale va preventivamente valutata nella predisposizione del piano d'emergenza e d'evacuazione e relative procedure da seguire.

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 28, comma 1 del Dlgs 81/2008, il datore di lavoro deve individuare le necessità particolari del personale diversamente abile nelle fasi di pianificazione delle misure di sicurezza antincendio e delle procedure di evacuazione dal luogo di lavoro.

Inoltre in assenza di adeguate misure per il superamento delle barriere architettoniche diventa fondamentale addestrare alcuni dipendenti all'accompagnamento e/o al trasporto, oltre che al "tutoraggio" delle colleghe e dei colleghi in difficoltà nella percezione e individuazione degli avvisi dei segnali d'allarme sia acustici che luminosi.

11.1 Rischio incendio.

L'incendio è un evento prevedibile il cui rischio deve essere valutato e pianificato.

Vanno considerati con attenzione le seguenti condizioni:

- **pericolo d'incendio:** la proprietà o qualità intrinseca di determinati materiali o attrezzature, oppure metodologie e pratiche di lavoro o di utilizzo di ambienti di lavoro, che presentano il potenziale di causare un incendio;
- **rischio d'incendio:** probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di accadimento di un incendio e che si verifichino conseguenze dell'incendio sulle persone presenti;
- **valutazione dei rischi d'incendio:** procedimento di valutazione dei rischi d'incendio in un luogo di lavoro derivante dalla possibilità del verificarsi di un pericolo d'incendio. Nella valutazione dei rischi d'incendio il datore di lavoro, anche tramite il Servizio Prevenzione e Protezione, provvede ad effettuare l'analisi dei luoghi di lavoro, considerando: il tipo di attività, le sostanze ed i materiali utilizzati e/o depositati, le caratteristiche costruttive, dimensionali e distributive dei luoghi di lavoro, il numero massimo ipotizzabile delle persone che possono essere presenti contemporaneamente nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo è quello di determinare i fattori di pericolo d'incendio, identificare le persone esposte al rischio d'incendio, valutare l'entità dei rischi accertati, individuare le misure di prevenzione e protezione e programmare le misure antincendio ritenute più opportune.

Inoltre è importante l'identificazione delle persone esposte al rischio d'incendio, tenendo conto dell'affollamento massimo prevedibile, delle condizioni psicofisiche dei presenti e valutando se all'interno delle aree di lavoro, può esserci presenza di pubblico occasionale, di persone che non hanno familiarità con i luoghi di lavoro in genere e con le vie e le uscite di emergenza in particolare (come ad esempio i lavoratori appartenenti alle imprese di pulizia, di manutenzione, mensa ecc.), di persone con mobilità, vista o udito menomato o limitato, di persone incapaci di reagire prontamente in caso di emergenza, di lavoratori la cui attività viene svolta in aree a rischi

specifico d'incendio, dei lavoratori i cui posti di lavoro risultano ubicati in locali (o aree) isolati dal resto dei luoghi di lavoro.

Dopo aver effettuato la valutazione dei rischi, è possibile classificare il livello del rischio d'incendio di un determinato luogo di lavoro in una delle seguenti gradazioni:

- **Basso:** i luoghi di lavoro, o parte di essi, in cui sono presenti sostanze a basso tasso d'inflammabilità e le condizioni locali e di esercizio offrono scarse possibilità di sviluppo di principio d'incendio ed in cui, in caso d'incendio, la probabilità di propagazione dello stesso è da ritenersi limitata;
- **Medio:** i luoghi di lavoro, o parte di essi, in cui sono presenti sostanze infiammabili e/o condizioni locali e/o di esercizio che possono favorire lo sviluppo di incendi, ma nei quali, in caso d'incendio, la probabilità di propagazione dello stesso è da ritenersi limitata;
- **Elevato:** i luoghi di lavoro, o parte di essi, in cui per presenza di sostanze altamente infiammabili e/o condizioni locali e/o di esercizio sussistono notevoli probabilità di sviluppo di incendi e nella fase iniziale sussistono forti probabilità di propagazione delle fiamme, ovvero non è possibile la classificazione come luogo a rischio d'incendio basso o medio.

L'ultima fase della valutazione presuppone l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione, tra cui:

- eliminare o ridurre le probabilità che possa insorgere un incendio;
- organizzare un efficiente sistema di vie ed uscite di emergenza;
- allestire idonee misure atte a garantire una rapida segnalazione d'incendio a tutte le persone presenti nei luoghi di lavoro;
- installare dispositivi di estinzione incendi (estintori portatili, carrellati ed idranti), in numero e capacità appropriata;
- assicurare che tutti i mezzi, le attrezzature ed i dispositivi di lotta agli incendi, siano mantenuti nel tempo in perfetto stato di funzionamento; tutte le vie e le uscite di emergenza, siano regolarmente controllate al fine di essere costantemente e perfettamente fruibili in caso di necessità; tutti i dispositivi di rivelazione e di allarme incendio, siano oggetto di costante controllo e di prove periodiche di funzionamento affinché mantengano nel tempo adeguata efficienza;
- garantire alle lavoratrici e lavoratori una completa formazione ed informazione sul rischio d'incendio legato all'attività ed alle specifiche mansioni svolte; sulle misure di prevenzione adottate nei luoghi di lavoro; sull'ubicazione delle vie d'uscita; sulle procedure da adottare in caso d'incendio; sulle modalità di chiamata degli Enti preposti alla gestione delle emergenze; sulle esercitazioni periodiche di evacuazione dai luoghi di lavoro ecc..

Ovviamente è fondamentale una precisa e periodica informazione e formazione, soprattutto quella rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori "Addetti" alle attività di prevenzione incendi e antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

In particolare sono previsti:

- programmi periodici di formazione, aggiornamento e addestramento antincendio per le/gli addetti incaricati delle emergenze;
- programmi di informazione per tutti le lavoratrici e i lavoratori;
- prove d'evacuazione dai locali aziendali per tutti, valutando anche efficienza delle squadre dei Addetti alle emergenze, dei tutor, etc.
- l'emanazione di specifiche disposizioni per assicurare la necessaria informazione sulla

sicurezza antincendio agli appaltatori esterni ed al personale dei servizi di pulizia e manutenzione.

Un corretto piano d'emergenza, da allegare al DVR, dovrà contenere:

- layout dei locali, con indicazione chiara e intellegibile delle uscite sicurezza e della segnaletica di pericolo;
- localizzazione dei mezzi di estinzione;
- indicazione dei nominativi in turno del personale addetto alle emergenze;
- calendarizzazione delle operazioni di manutenzione svolte da ditte terze sugli estintori
- eventuali Dispositivi di Protezione Individuali (DPI).

11.2 Rischio Sismico

Il rischio sismico è determinato dall'interazione tra il fenomeno geologico del terremoto e le caratteristiche urbane e territoriali della comunità esposta.

Vanno definiti l'insieme dei possibili effetti che il sisma può produrre in un determinato intervallo di tempo, in una determinata area, in relazione alla sua probabilità di accadimento ed al relativo grado di intensità.

La determinazione del rischio è legata a tre fattori principali:

- **Pericolosità.** Esprime la probabilità che, in un certo intervallo di tempo, un'area sia interessata da terremoti che possono produrre danni. Dipende dal tipo di terremoto, dalla distanza tra l'epicentro e la località interessata nonché dalle condizioni geomorfologiche. La pericolosità è indipendente e prescinde da ciò che l'uomo ha costruito.
- **Esposizione.** È una misura dell'importanza dell'oggetto esposto al rischio in relazione alle principali caratteristiche dell'ambiente costruito. Consiste nell'individuazione, sia come numero che come valore, degli elementi componenti il territorio o la città, il cui stato, comportamento e sviluppo può venire alterato dall'evento sismico (il sistema insediativo, la popolazione, le attività economiche, i monumenti, i servizi sociali).
- **Vulnerabilità.** Consiste nella valutazione della possibilità che persone, edifici o attività subiscano danni o modificazioni al verificarsi dell'evento sismico.

Misura da una parte la perdita o la riduzione di efficienza, dall'altra la capacità residua a svolgere ed assicurare le funzioni che il sistema territoriale nel suo complesso esprime in condizioni normali. Ad esempio nel caso degli edifici la vulnerabilità dipende dai materiali, dalle caratteristiche costruttive e dallo stato di manutenzione ed esprime la loro resistenza al sisma. Statisticamente la maggiore energia sismica viene liberata dal primo fascio di scosse: Conseguentemente i comportamenti dei singoli, se non dettati da razionalità possono determinare situazioni di panico e di caos sia all'interno che all'esterno degli edifici.

Nei luoghi di lavoro, una volta azionato da parte dei Responsabili incaricati il segnale d'allarme per evacuazione, occorre valutare l'opportunità di raggiungere il punto di raccolta segnalato in quanto non sempre durante la scossa conviene abbandonare il posto di lavoro. Infatti l'evento, ancorché non sia di tipo distruttivo, spesso determina la caduta verso il basso di quegli oggetti, che devono la loro stabilità alla sola forza peso (tegole/armadi ecc..), o ad ancoraggi su intonaci (controsoffitti, scaffalature ecc..).

Si possono verificare deformazioni delle facciate, dei divisori, delle vetrate, con la possibilità di

esplosione di vetri sia internamente che esternamente all'edificio, dei contropavimenti con il rischio di sollevamento dei pannelli equindi il pericolo di inciampo o di caduta. Si deve tenere conto anche della possibile oscillazione di tutto ciò che è appeso (lampadari, ascensori, etc.), della rottura di tubazioni e caduta della tensione elettrica.

Tutto ciò premesso, nonostante la gravità della situazione, si consiglia di conservare la calma per poter valutare l'evento e successivamente adottare i migliori comportamenti sia per proteggersi dall'investimento di oggetti (riparandosi sotto la scrivania o gli architravi, appoggiandosi agli angoli di due murature portanti, evitando di avvicinarsi alle vetrate o alle finestre), per abbandonare i locali (facendo attenzione agli impedimenti presenti eventualmente lungo il percorso, alla possibile perdita di fluidi dalle tubazioni, a rischio di crollo delle controsoffittature), per prestare soccorso ad altre persone (sia traumatizzate, nel qual caso cercando di proteggerle sotto le scrivanie, sia in preda al panico, invitandole a trovare dei rifugi sicuri), per informare gli incaricati all'emergenza in modo da indicare eventuali situazioni di particolare gravità e/o alla presenza di infortuni.

Al segnale di evacuazione le lavoratrici e i lavoratori devono uscire dall'edificio con calma, evitare l'uso degli ascensori e dei montacarichi, seguire il percorso di fuga accertandosi una volta raggiunto il punto di raccolta che tutti siano usciti, prestando assistenza in caso di necessità e astenendosi da ritornare nei locali senza l'autorizzazione degli incaricati all'emergenza.

N.B.

Insieme al rischio sismico, il rischio **“idrogeologico”** e il rischio **“vulcanico”**, costituiscono i maggiori rischi ambientali relazionati alle attività umane. Questi vanno opportunamente valutati dai piani di emergenza dei luoghi di lavoro situati nei siti geologicamente esposti.

11.3 Primo Soccorso.

Per primo soccorso si intende l'insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone in difficoltà, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati. Nessuna azione deve essere svolta senza aver valutato la scena dell'evento. Inoltre appena è possibile, dopo aver compiuto un esame primario inerente i parametri vitali, è necessario effettuare una chiamata di emergenza per attivare la catena del soccorso, adeguatamente predisposta dal datore di lavoro e finalizzata ad assicurare l'arrivo di personale specializzato e l'eventuale trasporto presso il più vicino centro medico con possibilità anche di ricovero.

Per ogni punto operativo vanno individuate le figure degli addetti al primo soccorso.

In ogni punto operativo viene installato un numero congruo di cassette di pronto soccorso che dovrebbero contenere di norma:

- Guanti sterili monouso;
- Visiera paraschizzi;
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro;
- Flacone di disinfettante antibatterico (tipo Betadine, Citrosil, etc)
- Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml;
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole;
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole;
- Teli sterili monouso;
- Pinzette da medicazione sterili monouso;
- Confezione di rete elastica di misura media;
- Confezione di cotone idrofilo;
- Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso;

- Rotoli di cerotto alto cm. 2,5;
- Forbici;
- Lacci emostatici;
- Ghiaccio pronto uso (due confezioni);
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari;
- Termometro;
- Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa;
- Mascherina a valvola per la respirazione bocca a bocca.

In ogni cassetta di pronto soccorso sono disponibili i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare da parte dei soccorritori.

In ogni punto operativo l'addetto al primo soccorso ha il compito di verificare periodicamente il contenuto della cassetta di pronto soccorso e/o in caso di utilizzo o deterioramento dei componenti avvertire i responsabili preposti all'approvvigionamento.

Sarebbe preferibile la presenza di un mezzo di comunicazione idoneo e riservato per attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

“Il giusto soccorso significa anche non mettere a repentaglio la propria vita, non prestare interventi superiori alle proprie capacità, non farsi prendere dal panico, non lasciare l'infortunato prima dell'arrivo del personale sanitario”.

11.4 Infortuni

Il maggior numero di infortuni, soprattutto nel nostro settore, in cui prevale il lavoro d'ufficio, è dovuto a scivolamenti, inciampate e cadute.

Tra gli altri pericoli si annoverano la caduta di oggetti, le ustioni termiche e chimiche (addetti* nei Monte Pegni che utilizzano solventi e acidi), gli incendi e le esplosioni, distrazioni dovute a stati emotivi alterati e stress.

E' fondamentale una valutazione attenta e rigorosa del modello organizzativo da cui deriva il contesto in cui si lavora. L'obiettivo deve essere quello di eliminare o ridurre il più possibile il rischio all'origine attuando una serie di accorgimenti:

- **Ordine.** L'ambiente di lavoro deve essere pulito e ordinato; i pavimenti e i percorsi di accesso devono essere sgombri da ostacoli. I rifiuti devono essere rimossi regolarmente, evitando che si accumulino.
- **Pulizia e manutenzione.** I rifiuti devono essere allontanati regolarmente e le aree di lavoro devono rimanere sgombre. I metodi e gli attrezzi per le pulizie devono essere adeguati alla superficie da trattare.
- **Illuminazione.** Assicurarsi che l'illuminazione sia adeguata e che la posizione delle luci sia tale da illuminare in maniera uniforme tutti i pavimenti; assicurarsi inoltre che i pericoli, gli ostacoli e le fuoriuscite accidentali di liquidi siano eventualmente ben visibili. Periodicamente si dovrebbe controllare che i pavimenti non siano danneggiati e si dovrebbero effettuare gli interventi di manutenzione necessari. Tra i potenziali rischi si annoverano: buchi, crepe, tappeti e tappetini non fissi. Le superfici dei pavimenti devono essere adeguate al tipo di attività prevista.
- **Scale.** I corrimano, i rivestimenti antiscivolo dei gradini, una buona visibilità, la segnaletica antiscivolo sui gradini e un'illuminazione adeguata sono tutti elementi che aiutano a prevenire situazioni in cui i lavoratori potrebbero scivolare e inciampare sulle scale.

- **Ostacoli.** Ove possibile, rimuoverli. In caso contrario, usare opportune barriere e segnali di avvertimento.
- **Cavi penzolanti.** Collocare le apparecchiature e i macchinari in modo che i cavi non attraversino i percorsi pedonali. Usare i copricavi per assicurare saldamente i cavi alle superfici.

Discorso a parte merita “l’infortunio in itinere”.

Con l’articolo 12 del decreto legislativo 38/2000 viene introdotta, frutto di una vasta casistica giurisprudenziale, la copertura assicurativa per gli infortuni subiti dai lavoratori assicurati:

- durante il normale percorso di andata e ritorno dall’abitazione al posto di lavoro. N el telelavoro e in “smart working”, vanno attentamente valutati le definizioni di “luogo di lavoro” e “occasione di lavoro” al fine di evitare eventuali esclusioni della copertura assicurativa);
- durante l’abituale percorso per la consumazione dei pasti qualora non esista una mensa aziendale.

Le eventuali interruzioni e deviazioni del normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa ad eccezione dei seguenti casi:

- interruzioni/deviazioni effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro;
- interruzioni/deviazioni “necessitate” ossia dovute a causa di forza maggiore (es.: guasto meccanico) o per esigenze essenziali ed improrogabili (es.: soddisfacimento di esigenze fisiologiche) o nell’adempimento di obblighi penalmente rilevanti (es.: prestare soccorso a vittime di incidente stradale);
- le brevi soste che non alterano le condizioni di rischio.

L’assicurazione opera anche nel caso di utilizzo di un mezzo di trasporto privato, a condizione che sia necessitato l’uso (es: inesistenza di mezzi pubblici che colleghino l’abitazione del lavoratore al luogo di lavoro; incongruenza degli orari dei servizi pubblici con quelli lavorativi; distanza minima del percorso tale da poter essere percorsa a piedi).

Rimangono esclusi dall’indennizzo gli infortuni direttamente causati dall’abuso di sostanze alcoliche e di psicofarmaci, dall’uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni nonché dalla mancanza della patente di guida da parte del conducente.

La legge di stabilità 2016 ha sancito un importante principio riguardante il riconoscimento dell’indennizzo Inail per l’infortunio in itinere occorso in **bicicletta** andando al lavoro e l’Inail con la circolare n. 14 del 25 marzo 2016 ha pubblicato le “*Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere. Utilizzo del velocipede.*”, proprio per aggiornare la propria posizione dopo questo importante intervento normativo. Difatti prima di tale data la bicicletta era considerata un mezzo privato pari a tutti gli altri (auto, motorino ecc.). La copertura assicurativa Inail nel tragitto casa-lavoro era prevista solo se si dimostrava che il suo utilizzo era “necessitato”, ovvero per l’assenza di un servizio di trasporto pubblico o incompatibilità di orari.

Molti lavoratori ciclisti, che usavano la bicicletta in sostituzione del mezzo pubblico, si sono visti pertanto negare il riconoscimento dell’infortunio dall’Inail poiché avrebbero potuto usare il mezzo pubblico. In questo caso l’infortunio in itinere, non essendo riconosciuto come tale, rientrava nella categoria “malattia”, con la conseguente negazione del riconoscimento di eventuali postumi invalidanti e tutte le maggiori tutele degli infortuni sul lavoro. Con tale norma è stato sancito espressamente che “*a prescindere dal tratto stradale cui l’evento si verifica, l’infortunio in itinere occorso a bordo di un velocipede deve essere, al ricorrere di tutti i presupposti stabiliti dalla legge per la generalità degli infortuni in itinere, sempre ammesso all’indennizzo e deve sempre intendersi necessitato*”.

11.5 Norme di comportamento ICE (In case of emergency)

L'emergenza è una circostanza diversa da tutti gli altri avvenimenti che normalmente accadono durante l'attività lavorativa, circostanza che a volte può generare un rischio.

E' così possibile assumere alcune misure preventive quali:

- rispettare il divieto di fumo;
- non sovraccaricare le prese di corrente;
- non manomettere, disattivare, danneggiare e utilizzare per usi impropri impianti e dispositivi antincendio e di sicurezza;
- mantenere sgombre da ostacoli le vie di esodo e le uscite di emergenza;
- mantenere sgombro l'accesso e i presidi antincendio (idranti, estintori);
- rimanere calmi;
- informare subito l'incaricato all'emergenza, comunicando le proprie generalità, la natura dell'emergenza, il luogo dell'emergenza ed eventuale presenza di infortunati.

Nel caso di abbandono del posto di lavoro occorrerà:

- accertarsi che, chiunque sia alla propria portata, stia abbandonando i locali;
- aiutare gli eventuali disabili presenti o chiunque sembri in difficoltà;
- allontanarsi rapidamente seguendo i percorsi segnalati senza correre e spingere;
- tenersi saldamente alle ringhiere mentre si scendono le scale per non cadere se qualcuno vispinge;
- dirigersi verso il punto di raccolta individuato per un riscontro visivo delle presenze;
- non allertare direttamente VV.FF. (vigili del fuoco) Polizia, Pronto Soccorso, ecc.. se non specificatamente previsto dal piano di emergenza,
- non occupare le linee telefoniche;
- non usare l'ascensore;
- non tentare di recuperare oggetti personali o altri materiali;
- non utilizzare acqua su impianti elettrici, ed eventualmente togliere la corrente prima di usare gli idranti
- l'eventuale rientro al posto di lavoro dovrà avvenire solo previa autorizzazione dell'addetto all'emergenza.

11.6 Il defibrillatore/DAE (Defibrillatore semiAutomatico Esterno)

Il Decreto 24 aprile 2013 (Decreto Balduzzi) ha definito quali sono le attività che hanno l'obbligo di tenere nei propri locali un defibrillatore:

- Società sportive professionistiche e Società sportive dilettantistiche;
- Strutture operanti nel sistema di emergenza sanitario extraospedaliero;
- Ambulanze;
- Servizi delle strutture sanitarie esocio-sanitarie, pubbliche e private;
- Strutture sanitarie (ambulatori) e territoriali (studi medici, ambulatori dentistici, ecc.);
- Forze dell'ordine, Capitanerie di Porto.

Inoltre si suggerisce la dotazione anche alle Compagnie, Enti, Ditte, Associazioni, ecc. ove vi sia un elevato afflusso di utenti (centri commerciali, hotel, ipermercati, centri fitness, stadi, treni e stazioni ferroviarie, ecc.), nonché gli Istituti scolastici di ogni ordine e grado.

Molte città italiane si sono o si stanno dotando di queste apparecchiature, nei pressi delle fermate delle metropolitane, o comunque in particolari punti strategici; la finalità unica è cercare di salvaguardare la salute dei cittadini.

Nei casi in cui si verifichi un'aritmia cardiaca (contrazione disarmonica e incontrollata delle cellule del miocardio che provoca la fibrillazione ventricolare) con rischio di arresto cardiaco e morte improvvisa, l'unica possibilità di sopravvivenza è far attraversare il cuore da una scarica elettrica utilizzando il defibrillatore.

Il defibrillatore viene indicato anche come **AED (Automatic External Defibrillator)**, è dotato di **autodiagnosi** e alimentato a batteria.

Il defibrillatore può essere di due tipi: Manuale e Semiautomatico.

Il Defibrillatore manuale è un dispositivo in grado di effettuare la defibrillazione delle pareti muscolari del cuore, utilizzabile negli ospedali e nelle ambulanze da un medico o, negli stati che prevedono questa figura, da un paramedico adeguatamente formato. Il principio dell'apparecchio consiste nel ripristino immediato del battito cardiaco del paziente attraverso l'applicazione di una scarica di corrente elettrica.

All'apparecchio è spesso incorporata la strumentazione necessaria per eseguire un elettrocardiogramma, con un monitor collegato, in modo da facilitare la diagnosi di una condizione cardiaca grave del paziente da parte del personale medico.

Il Defibrillatore Semiautomatico Esterno (conosciuto come DAE) ha una estrema facilità d'uso. Svolge in maniera totalmente automatica la parte prettamente "medica" dell'intervento sulla vittima, lasciando al soccorritore esclusivamente il compito di applicare gli elettrodi e di erogare la scossa, se necessaria, seguendo le istruzioni.

In presenza della vittima di attacco cardiocircolatorio, il soccorritore, dopo aver eseguito le manovre preliminari previste dalle Linee Guida per la Rianimazione Cardiopolmonare (massaggio cardiaco), deve accendere l'apparecchio e lasciarsi guidare dalle istruzioni vocali.

Accertatasi l'indicazione all'impiego del defibrillatore, il soccorritore deve assicurarsi che non esistano pericoli e controindicazioni al suo utilizzo e deve provvedere all'accensione dello strumento già posizionato di lato al paziente.

Solo in tal caso si può dare avvio alla sequenza che inizia con la fase di analisi del ritmo cardiaco secondo un processo gestito **automaticamente** dallo strumento.

Sarà quindi l'apparecchio medesimo a guidare l'operatore nelle fasi successive del soccorso.

Si distinguono 4 fasi corrispondenti ai principali momenti della sequenza di utilizzo del defibrillatore semiautomatico:

- preparazione dello strumento e collegamento dello stesso al paziente;
- analisi del ritmo;
- erogazione della scarica elettrica;
- pausa per le manovre di verifica delle funzioni vitali ed eventuale manovra di RCP.

PREPARAZIONE

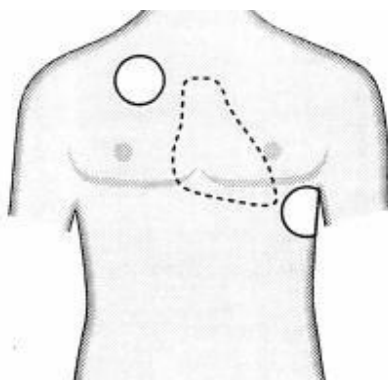
- premere l'interruttore ON/OFF per accendere il monitor;
- seguire le istruzioni fornite dai messaggi vocali e su schermo, nella sequenza indicata;
- rimuovere gli indumenti dal torace del paziente;
- accertarsi che il torace del paziente sia pulito e asciutto;
- aprire la confezione ed estrarre le piastre e controllare che le piastre, il cavo e il connettore a loro collegato, non siano danneggiati;

- rimuovere la pellicola protettiva dal retro delle piastre e controllare che il gel non sia secco;
- applicare fermamente le piastre sul torace del paziente seguendo lo schema stampato sul retro delle stesse, ed inserire il connettore delle piastre nell'apposita presa, individuabile dalla spia luminosa lampeggiante.

La **posizione delle piastre** è estremamente importante perché la defibrillazione abbia esito positivo:

- La **piastra sternale** viene applicata a destra sotto la clavicola;
- La **piastra apicale** viene applicata a sinistra, a livello della linea ascellare media.

Tale schema è riportato sulla figura sottoriportata.



ANALISI

Rilevato il collegamento delle piastre l'apparecchio inizia automaticamente l'analisi del ritmo cardiaco del paziente mentre prescrive di "non toccare il paziente".

Al termine dell'analisi lo strumento può fornire due indicazioni: "scarica consigliata" o "scarica non consigliata", e secondo il tipo di risposta, l'apparecchio attiva due diverse sequenze operative: SCARICA CONSIGLIATA o SCARICA NON CONSIGLIATA.

Nel primo caso l'apparecchio carica il proprio condensatore in preparazione all'erogazione della scarica, emettendo messaggi vocali e su schermo che indicano all'operatore la necessità di erogare la scarica; a quel punto occorre accertarsi che nessuno sia a contatto con il paziente.

Nel secondo caso l'apparecchio fornisce messaggi vocali e su schermo che invitano l'operatore a rivalutare i parametri del paziente (vie aeree, respiro e circolo), indicando la eventuale necessità di procedere con le manovre di RCP (Rianimazione Cardio-Polmonare) ed eseguendo continuamente l'analisi del ritmo.

Mentre l'apparecchio si sta caricando continua l'analisi del ritmo del paziente per evidenziare eventuali variazioni non più trattabili da scarica elettrica.

Se lo strumento consiglia la scarica evitare qualsiasi movimento del paziente.

E' comunque possibile disattivare la carica in qualsiasi momento premendo il pulsante ON/OFF. In tal caso l'apparato si spegne e ritorna in modalità di attesa.

EROGAZIONE DELLA SCARICA ELETTRICA

Quando l'apparecchio è pronto informa l'operatore tramite un messaggio vocale ed un

segnale acustico continuo, che invita a premere il pulsante per erogare la scarica elettrica.

Una volta effettuata la scarica l'apparecchio emette un messaggio vocale che conferma l'erogazione della medesima.

Lo strumento riprende l'analisi del ritmo cardiaco del paziente per determinare se la scarica ha avuto esito positivo.

Nel caso in cui siano necessarie scariche aggiuntive l'apparecchio guida l'operatore all'erogazione necessaria.

PAUSA PER RCP

Dopo aver erogato, se necessario, 3 scariche consecutive, lo strumento consente, se indicato, all'operatore di effettuare la RCP per un minuto.

Durante l'effettuazione delle manovre di RCP è importante rispettare la frequenza di 100 massaggi al minuto e la corretta profondità delle compressioni toraciche, alternati agli atti respiratori previsti per evitare di interferire con il processo di analisi del ritmo del defibrillatore.

11.7 Rianimazione cardio-polmonare (RCP)

La rianimazione cardio-polmonare va effettuata con paziente su una superficie rigida (una superficie morbida o cedevole rende completamente inutili le compressioni) e consiste in 2 fasi:

- **Respirazione bocca a bocca.** L'infortunato va disteso in posizione supina; eventuali corpi estranei devono essere rimossi dal cavo orale; se non si sospettano traumi, sollevare la mandibola dell'infortunato piegando il capo all'indietro: in questa maniera si evita che la lingua dell'infortunato blocchi le vie respiratorie. Chiudere le narici dell'infortunato con il pollice e l'indice; inspirare normalmente e insufflare l'aria attraverso la bocca (o nel caso non sia possibile, attraverso il naso) dell'infortunato, controllando che si abbia l'innalzamento della gabbia toracica. Tale operazione va ripetuta con un ritmo di 15-20 soffi al minuto.
- Se non si procede tempestivamente, si va incontro ad arresto cardiocircolatorio. In tal caso, sono necessarie manovre che comprendono anche il "massaggio cardiaco" con un rapporto di 2 insufflazioni ogni 30 compressioni.
- **Massaggio cardiaco.** Il soccorritore si inginocchia a fianco del torace, con la sua gamba all'altezza della spalla dell'infortunato; rimuove, aprendo o tagliando se necessario, gli abiti dell'infortunato; colloca le mani direttamente sopra lo sterno, una sopra l'altra, al centro del petto. Per evitare di rompere le costole, solo il palmo delle mani dovrebbe toccare il torace. Per facilitare questo contatto può essere utile intrecciare le dita e sollevarle leggermente. Sposta il peso in avanti, rimanendo sulle ginocchia, fino a che le sue spalle non sono direttamente sopra le mani; tenendo le braccia dritte, senza piegare i gomiti, il soccorritore spinge le mani ritmicamente e con forza sul torace. Per essere efficace, la pressione esercitata sul torace deve creare una depressione di 4-5 cm per ciascuna compressione. È fondamentale che il soccorritore rilasci completamente il petto dopo ogni compressione, evitando assolutamente che il palmo delle mani si stacchi dal torace, causando un dannoso effetto di rimbalzo. Il ritmo di compressione corretto deve essere di almeno 100 compressioni al minuto.

Il soccorritore smetterà il massaggio cardiaco esclusivamente se:

- si modificano le condizioni del luogo, che non diventa più sicuro. In caso di grave pericolo il soccorritore ha il dovere di mettersi in salvo.
- arriva l'ambulanza con medico a bordo o l'auto medica inviata dal 118.

- arriva soccorso qualificato con una più efficace attrezzatura.
- è sfinito e non ha più forze (anche se in questo caso in genere si chiedono i cambi, che dovranno avvenire a metà delle 30 compressioni, in maniera tale da non interrompere il ciclo compressioni-insufflazioni).
- il soggetto riprende le funzioni vitali.

12 FUMO PASSIVO

Il fumo è il principale inquinante dell'aria che respiriamo negli ambienti confinati.

Nel fumo di sigaretta sono stati identificate 4.000 sostanze.

Alcune di queste, acroleina, formaldeide, ammoniaca, ossidi di azoto, materie particellate, monossido di carbonio (CO), benzene, amine aromatiche, cianuri, nicotina, idrocarburi aromatici policiclici (IPA), sono noti cancerogeni e mutageni, altre sono irritanti delle mucose, altre interferiscono con il trasporto dell'ossigeno, altre determinano dipendenza.

Non va sottovalutato il rischio da "fumo passivo" in quanto, rispetto all'inalazione diretta i fumi della sigaretta sono quantitativamente più ricchi di benzopirene (3 volte superiore), toluene (6 volte superiore), dimetilnitrosammina (50 volte superiore).

L'esposizione cronica comporta effetti nocivi per la salute sia gravi che non, quali :

- malattie cardiovascolari;
- broncopneumopatie croniche ostruttive;
- adenocarcinoma polmonare;
- irritazione agli occhi;
- mal di gola;
- cefalea;
- vertigini;
- nausea.

Il divieto di fumo trova applicazione in tutti i locali chiusi dei luoghi di lavoro pubblici e privati; si applica anche nelle stanze in cui lavora solo un dipendente in quanto il fumo si diffonde negli ambienti circostanti ed altri dipendenti possono accedere alla stanza. Sono esclusi unicamente gli spazi comuni aperti se autorizzati come area per fumatori e debitamente separati e non promiscui con quelli dei non fumatori (assolutamente vietato utilizzare locali di transito).

Tutto il personale a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale e funzione gerarchica nell'organizzazione DEVE RISPETTARE IL DIVIETO DI FUMO.

Il Preposto e/o soggetti delegati dal datore di lavoro, identificati negli appositi cartelli segnaletici, devono vigilare l'osservanza del divieto di fumo, facendo applicare la norma e le relative eventuali sanzioni ai trasgressori.

Si evidenzia che la legge contempla sanzioni anche per i soggetti incaricati della vigilanza che non ottemperino ai predetti compiti.

12.1 Sigaretta Elettronica

Ad aprile 2021 è stato pubblicato il parere finale del Comitato scientifico della Commissione europea, che valuta i rischi sanitari emergenti sugli effetti sulla salute e la dimensione di salute pubblica delle sigarette elettroniche. Il Comitato ha riscontrato elementi di prova moderati dei rischi di danni irritativi locali alle vie respiratorie e un livello moderato, ma in crescita, di evidenze

provenienti da dati umani che indicano che le sigarette elettroniche hanno effetti nocivi sulla salute, in particolare, ma non solo, sul sistema cardiovascolare. Inoltre ha riscontrato elementi di prova da deboli a moderati dei rischi di cancerogenicità per le vie respiratorie dovuti all'esposizione cumulativa a lungo termine alle nitrosammine e all'esposizione all'acetaldeide e alla formaldeide e ha concluso che vi sono forti elementi di prova del rischio di avvelenamento e lesioni a causa di ustioni ed esplosioni. Ha inoltre riscontrato elementi di prova da deboli a moderati di diversi rischi connessi all'esposizione passiva. Nel complesso, vi sono evidenze moderate del fatto che le sigarette elettroniche sono una via di accesso al tabagismo per i giovani ed evidenze forti del fatto che gli aromi contribuiscono in modo significativo all'attrattiva della sigaretta elettronica e all'iniziazione al suo utilizzo.

Non essendo contenuti, nei vapori emessi, residui di combustione come catrame, benzene e idrocarburi policiclici aromatici, i rischi per la salute, soprattutto quelli derivanti da patologie oncologiche, sono evidentemente minori.

I dubbi sulla sicurezza di questi prodotti derivano dalla presenza o meno di nicotina. Tale sostanza è nota per essere causa di una forte dipendenza psichica nella maggior parte dei soggetti esposti.

Il Ministero della Sanità italiano ha chiesto a tutti i produttori di sigarette elettroniche di evidenziare su tutti i prodotti, la concentrazione di nicotina e, in caso di presenza, di apporre i necessari simboli di tossicità. L'Istituto Superiore di Sanità ha inoltre affermato che non esistono dati sufficienti per escludere effetti dannosi per la salute.

Conseguentemente l'uso delle sigarette elettroniche rimane vietato per legge all'interno dei locali chiusi.

13 RISCHI INTERFERENZIALI

I **rischi da interferenza in ambito aziendale** (detti anche rischi interferenti o interferenziali) sono condizioni che si verificano quando due o più aziende, che svolgono attività diverse, si trovano a svolgere le loro mansioni nella stessa "area lavorativa", nello stesso momento, o in successione qualora gli effetti dell'attività lavorativa di chi precede possono influenzare negativamente le condizioni di sicurezza di chi si ritrova ad operare nel sito successivamente.

Per essere più chiari, i **rischi da interferenza si possono presentare nel caso in cui** una ditta di manutenzione viene chiamata ad intervenire sull'impianto elettrico di un ufficio /agenzia; in questi casi si possono, dunque, identificare due categorie di rischi:

- Rischi propri dell'unità produttiva in cui si svolgono i lavori;
- Rischi prodotti dal processo lavorativo della ditta appaltante.

Ciascuno dei rischi appartenenti ad una di queste categorie può essere considerato, reciprocamente, un rischio da interferenza.

Ad esempio i lavori di manutenzione di un impianto di illuminazione, svolti in uffici/agenzie, possono creare disagi sia per i lavoratori occupanti che per gli "ospiti".

La caduta di un "lampadario" durante la sostituzione o la presenza di fili e attrezzature ingombranti sul pavimento creano dei rischi a cui i lavoratori occupati in ufficio non sono esposti quotidianamente.

Al tempo stesso la conformazione dell'ufficio, la disposizione dei serramenti o le semplici condizioni del pavimento, potrebbero influire negativamente sul lavoro dei manutentori

diventando per loro motivo di probabile infortunio.

Inoltre nei lavori di pulizia si considera rischio interferenziale il rischio scivolamento per i pavimenti bagnati.

Gli aspetti normativi sono definiti dall'**articolo 26 del D.Lgs 81/08**, il quale stabilisce gli *obblighi connessi a contratti, d'appalto, d'opera o di somministrazione*.

Vengono individuate le responsabilità ed adempimenti sia per il committente che per il contraente. In primo luogo il Datore di Lavoro Committente, detto anche DLC, ha l'obbligo di fornire informazioni dettagliate sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare le lavoratrici e i lavoratori appaltati, autonomi, somministrati e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il D.Lgs 81 prevede l'elaborazione del **Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI)**, documento in cui il datore di lavoro, che ha la disponibilità giuridica dei luoghi dove si svolge l'appalto, effettua la valutazione dei rischi presenti ed elabora le misure preventive e protettive rivolte ad eliminarli o ridurli al minimo.

14 SEGNALETICA

Il D.Lgs 81/08 nell'allegato XXV raccoglie la segnaletica di sicurezza utilizzabile nei luoghi di lavoro. La necessità di trasmettere informazioni in materia di sicurezza con un sistema che, per quanto possibile, non faccia ricorso all'utilizzo di testi e sia facilmente comprensibile, ha spinto alla normalizzazione di segni grafici, utilizzando la normativa UNI.

Successivamente la normativa europea sulla segnaletica di sicurezza ISO 7010 è stata recepita in Italia dalla norma UNI EN ISO 7010: 2012 del 18 Ottobre 2012.

La differenza tra i segni grafici previsti dalla UNI EN ISO 7010:2012 rispetto a quelli contenuti nell'allegato XXV del Testo Unico 81/2008 è, in alcuni casi, notevole ma l'utilizzo dei nuovi segni grafici da parte di tutti gli Stati, garantisce una più ampia comprensione indipendentemente dalla lingua parlata dal destinatario del messaggio e permette di trasmettere il messaggio di sicurezza sempre con lo stesso segno grafico, indipendentemente dallo Stato in cui ci si trova.

Sul luogo di lavoro, un pittogramma applicato su un pannello contribuisce alla segnaletica di salute e sicurezza.

La segnaletica di sicurezza che troviamo nei luoghi di lavoro afferenti alla nostra categoria sono principalmente cartelli di:

- Pericolo/Avvertimento
- Divieto
- Obbligo
- Emergenza/Primo Soccorso e Antincendio

- **PERICOLO/AVVERTIMENTO.**

Sono cartelli con fondo giallo, pittogramma nero, bordo nero, che avvertono di un rischio o pericolo.



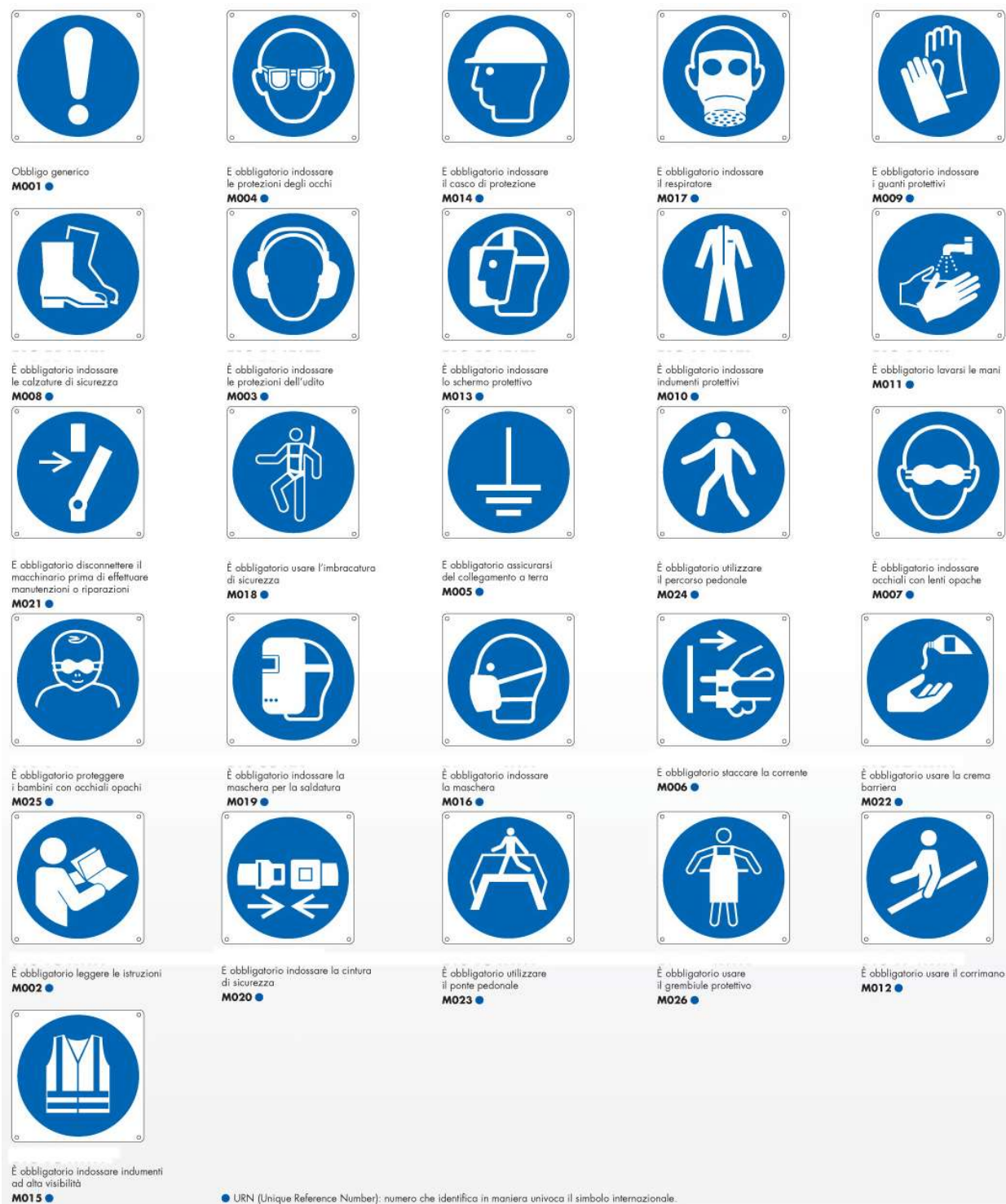
- DIVIETO.**

Sono cartelli con fondo bianco, pittogramma nero, bordo rotondo rosso, banda rossa inclinata di 45° da sinistra a destra verso il basso. Indicano i comportamenti da vietare e le precauzioni da prendere, limitano il rischio di incidenti e rafforzano la sicurezza sul luogo di lavoro.



- **OBBLIGO.**

Sono cartelli con fondo bianco, pittogramma bianco su fondo azzurro rotondo. I segnali di obbligo permettono di comunicare e prescrivere norme di sicurezza, indicare le buone prassi e i gesti corretti da adottare, come l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI).



- **EMERGENZA/PRIMO SOCCORSO/**

Sono cartelli con fondo verde, pittogramma e bordo perimetrale bianco.

La segnaletica d'emergenza indica le uscite e i percorsi di sicurezza; facilita l'evacuazione delle persone in caso di pericolo e mostra dove raggrupparsi nei pressi del cartello di "Punto di raccolta".

La segnaletica di primo soccorso consente di identificare rapidamente dove trovare il materiale di primo soccorso, defibrillatori, etc. ed eventuali ambulatori medici/infermieristici.

- **ANTINCENDIO.**

Sono cartelli con fondo rosso, pittogramma, bordo perimetrale e scritta bianca. In caso di incendio indicano le informazioni necessarie per le operazioni antincendio e per l'evacuazione al fine di ridurre i danni a persone e cose.



Primo soccorso
E003



Doccia di emergenza
E012



Lavacchi di emergenza
E011



Freccia a destra/sinistra



Freccia diagonale
a destra/sinistra



Rompere in caso di emergenza
E008



Telefono di emergenza
E004



Dottore
E009



Finestra di emergenza con scala
E016



Finestra di recupero
e salvataggio
E017



Girare la maniglia
in senso antiorario
E018



Girare la maniglia
in senso orario
E019



Uscita di emergenza a destra
E002



Uscita di emergenza a sinistra
E001



Defibrillatore esterno
di emergenza
E010



Barella di emergenza
E013



Punto di ritrovo e evacuazione
E007



Estintore
F001



Attrezzature antincendio
F004



Lancia antincendio - naspo
F002



Allarme antincendio
F005



Telefono emergenza antincendio
F006



Scala antincendio
F003



● URN (Unique Reference Number): numero che identifica in maniera univoca il simbolo internazionale.

Di seguito utile link d'approfondimento della normativa ISO7010:2012.

https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/ateneo/sicurezza/actu-IAPIR_ISO7010.pdf

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA

[https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/TU 81-08 - Ed. Novembre 2020.pdf](https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/TU_81-08_-_Ed._Novembre_2020.pdf)

ACCORDO ABI/OO.SS AGIBILITA' RLS

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2016/03/Accordo-RLS-4-2-2016-e-verbale-interpretativo-16-03-2016.pdf>