

Comunicazioni **CFSL**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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



**lavoratrice
temporanea**

**Prevenzione per il
personale a prestito**

Indice

Prevenzione per il personale a prestito – bilancio provvisorio positivo per il progetto CFSL	4
Rapporto triangolare – un esempio tratto dalla realtà pratica	7
Nuovi strumenti per la prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito	9
Passaporto di sicurezza individuale per lavoratori temporanei	11
Prevenzione degli infortuni professionali come parte del nuovo contratto collettivo di lavoro	13
11ª consegna dei diplomi di ingegnere della sicurezza	15
Le nanoparticelle non saranno l'amianto di domani	18
Ispettorato delle caldaie – sperimentato e accurato controllo di attrezzature a pressione	20

Impressum

Comunicazioni della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL – n. 68, dicembre 2009

Editore:

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

Responsabile redazione

dott. Serge Pürro, segretario principale

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

Layout

hilfikergrafik.ch

Stampa

UD Print AG, 6002 Lucerna

Edizioni

Pubblicato due volte l'anno

Tiratura

Tedesco: 31 000
Francese: 10 000
Italiano: 3 000

Distribuzione e diffusione

Svizzera

Copyright

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



La violenza sul lavoro	23
Liste di controllo destinate ai lavoratori e ai dirigenti per valutare il livello di stress	27
Gestanti al lavoro nei negozi di animali	31
Lavorare senza disturbi alla schiena	33
Lista di controllo CFSL «Fosse d'ispezione e manutenzione»	36
Nuovi supporti informativi della Suva	37
Progetto «Visione 250 vite» «Evitare gli infortuni per salvare delle vite»	41
Persone, fatti e cifre	43



dott. Ulrich Fricker
presidente della CFSL

■ Prevenzione su misura nel prestito di personale.

«L'informazione non è tutto, ma senza informazione possiamo fare ben poco». Queste parole sintetizzano l'essenza della società dell'informazione. Che cosa dobbiamo comunicare a chi, quando e come affinché le misure antinfortunistiche possano esplicare tutta la loro efficacia preventiva?

Sotto l'egida della CFSL, un apposito gruppo di progetto ha cercato di dare delle risposte alle domande sulla prevenzione nel settore del prestito di personale. Adesso disponiamo dei primi risultati emersi dal lavoro del gruppo. Una serie di articoli dedicati al tema sicurezza nel prestito di personale costituisce l'argomento centrale della presente edizione delle Comunicazioni e ci illustra le misure che si intendono adottare in questo settore.

Anche la tutela della salute acquista un'importanza sempre maggiore. Diversi articoli delle Comunicazioni sono dedicati allo stress, alla violenza sul posto di lavoro o alla tutela delle donne incinte che lavorano nei negozi di animali. Un ventaglio di informazioni molto ampio che serve a migliorare la prevenzione.

Le Comunicazioni CFSL vi forniscono, cari lettrici e cari lettori, utili informazioni su temi di attualità nell'ambito della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro. Mi auguro che i nostri contributi redazionali possano esservi di aiuto e che contengano spunti e suggerimenti validi per l'attuazione pratica del lavoro preventivo. In questo modo l'informazione diventa impegno concreto.

dott. Ulrich Fricker



Deceduto il vicepresidente della CFSL

Il vicepresidente della CFSL, Marc-André Tudisco, è deceduto ai primi di ottobre in seguito a un tragico incidente d'auto. La notizia della sua morte ha suscitato grande dolore e commozione nella CFSL.

In veste di rappresentante degli organi d'esecuzione della legge sul lavoro, Marc-André Tudisco ricopriva dal 2004 la carica di vicepresidente della CFSL. Nel corso del suo mandato ha fatto parte della sottocommissione finanze. Tudisco ha diretto con successo il difficile progetto di revisione della direttiva MSSL che è entrata in vigore nel 2007 in una nuova veste – più snella, con un linguaggio più chiaro e un taglio più pratico. Le sue competenze giuridiche e l'esperienza maturata nella sicurezza e nella tutela della salute sul lavoro sono state

un prezioso aiuto nella redazione del Manuale CFSL della procedura d'esecuzione per la sicurezza sul lavoro.

Marc-André Tudisco lascia un vuoto incolmabile nella CFSL. Con la sua grande umanità e grande competenza, Tudisco si è guadagnato la stima di tutti noi. La CFSL esprime le sue più sentite condoglianze alla famiglia.

A pagina 16 riportiamo la versione integrale della laudatio che Marc-André Tudisco ha tenuto il 26 giugno 2009 in occasione della consegna dei diplomi ai nuovi ingegneri della sicurezza. Dal discorso traspare il forte impegno che Tudisco ha sempre dedicato alla sicurezza e alla tutela della salute sul lavoro.



dott. Erich Janutin
sostituto del segretario
principale della CFSL,
Lucerna, responsabile del
progetto CFSL per il
personale a prestito,
Lucerna

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore del prestito di personale

Descrizione del progetto



Prevenzione per il personale a prestito – bilancio provvisorio positivo per il progetto CFSL.

Nel 2007, la CFSL ha dato il via al progetto «Miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito». Ora, davanti ai primi risultati positivi di questo progetto, è giunto il momento di un rapporto intermedio. Il progetto prevede diverse misure atte a ottimizzare in maniera determinante il coordinamento in quel complesso «rapporto triangolare» che si instaura tra impresa fornitrice, impresa acquisitrice e lavoratore e a contribuire in tal modo alla prevenzione degli infortuni.

Da due anni, un gruppo di esperti guidato dalla CFSL lavora al progetto «Miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito». Una discussione nel corso della tavola rotonda del 19 ottobre 2007 aveva evidenziato la necessità di diverse misure per ridurre il numero degli infortuni nel personale a prestito. Già due interventi politici si erano occupati allora della problematica specifica nel prestito di personale. Il numero 66 delle Comunicazioni del dicembre 2008 ha parlato per la prima volta di questo progetto. Adesso arrivano i primi risultati concreti. La presente serie di articoli fornisce ai lettori delle Comunicazioni un quadro generale del progetto e illustra le misure in programma.

Importanza crescente del personale a prestito

L'importanza del personale a prestito, ossia del «settore del lavoro temporaneo», nell'ultimo anno ha continuato a crescere in Svizzera. Qualche cifra lo dimostra¹. Nel 2008, sono stati registrati complessivamente 281 854 (+7,5 %) lavoratori temporanei. Di questi, il 74 % erano uomini e il 26 % donne. Il rapporto tra svizzeri e stranieri ammontava al 43 % contro il 57 %. La cifra totale di 281 854 lavoratori temporanei convertita in equivalenti a tempo pieno corrisponde a 68 562 (+ 2,2 %) o al 2,1 % di tutti gli

¹ Cifre tra parentesi = cambiamento assoluto e/o percentuale rispetto all'anno precedente (2007)



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

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

Modulo Designazione dei gruppi di lavoro e dei campi di intervento

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

Grafico 1: organizzazione del progetto «Miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito» in gruppi di progetto e gruppi di lavoro.

occupati. Complessivamente, hanno prestato 133 900 192 ore di lavoro o l'1,8 % delle ore di lavoro prestate sul volume di lavoro complessivo a livello nazionale nel 2007. La somma salariale nel 2008 è stata pari a 3,7 miliardi di franchi. Il volume d'affari ammontava a 5,1 miliardi di franchi (+4,2 %).

Mandato e obiettivo del progetto

Queste cifre dimostrano la grande rilevanza del prestito di personale. Le cifre altrettanto alte degli infortuni all'inizio del progetto (nel 2006 ci sono stati 205 infortunati ogni 1000 occupati a tempo pieno) hanno portato a un progetto di ampio respiro.

Il gruppo di progetto è stato incaricato dalla CFSL «di gettare le basi per migliorare la prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito e ridurre il numero di infortuni. In particolare, di elaborare i documenti e gli strumenti per l'impresa fornitrice e acquisitrice, nonché per il lavoratore a prestito, e inoltre di approntare delle liste di controllo o schede informative per gli organi d'esecuzione». L'obiettivo prefissato, oltre a ridurre il numero di infortuni, era segnatamente di elaborare almeno uno strumento per ogni attore del rapporto triangolare nel prestito di personale.

Sono stati formulati i seguenti obiettivi del progetto:

- «migliorare i presupposti nelle imprese fornitrici di personale relativa-

Nel 2008, oltre 280 000 lavoratori temporanei sono stati impiegati in Svizzera nei settori professionali più disparati.

mente alla prevenzione degli infortuni professionali

- sensibilizzare le imprese acquisitrici sulla loro responsabilità nei confronti dei lavoratori temporanei

- sensibilizzare e istruire i lavoratori temporanei

- promuovere la collaborazione interistituzionale

- e in tal modo ridurre il numero di infortuni».

Gestione del mandato di progetto nei gruppi di progetto e di lavoro

Al fine di conseguire risultati tangibili nel giro di due anni nell'ambito complesso e diversificato del prestito di personale, i lavori sono stati suddivisi in tre moduli. Ogni modulo è stato assegnato a un gruppo di lavoro. Il grafico 1 illustra la relativa organizzazione.

Risultati attuali

Nel quadro del modulo 1, il gruppo di lavoro base di dati «valutazione specifica imprese fornitrici» ha effettuato analisi statistiche che vanno elaborate in uno o più rapporti in un momento successivo.

Dal gruppo di lavoro «supporti» e dalla sua sottocommissione, nel modulo 2 sono emersi i seguenti risultati:

- per le **imprese acquisitrici**: tool elettronico di base 1 – **profilo dei requisiti**

- per le **imprese fornitrici**: tool elettronico di base 2 – **profilo delle qualifiche**

- per il **lavoratore temporaneo (a prestito)** – **passaporto di sicurezza individuale su carta**

Questi strumenti vengono descritti più in dettaglio in altri contributi sull'argomento di questo numero di Comunicazioni CFSL (vedi gli articoli di David Peter, a pagina 9 e Dario Mordasini, a pagina 11).

Dal modulo 3 del gruppo di lavoro «revisione delle guide» sono risultati commenti uniformi nella guida CFSL alla sicurezza sul lavoro relativamente all'articolo 10 OPI e nella guida SECO alla legge sul lavoro e relative ordinanze riguardo all'art. 9 OLL 3.

Rischio di infortunio professionale per il personale a prestito

L'andamento del rischio di infortunio professionale conformemente alle statistiche del SSAINF (Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF) per il personale a prestito (classe Suva 70 C) a partire dal lancio del progetto CFSL è illustrato nel grafico 2. Gli infortuni continuano a scendere. In tal modo è stato raggiunto anche l'obiettivo del progetto di ridurre ancora il numero di infortuni per il personale a prestito.

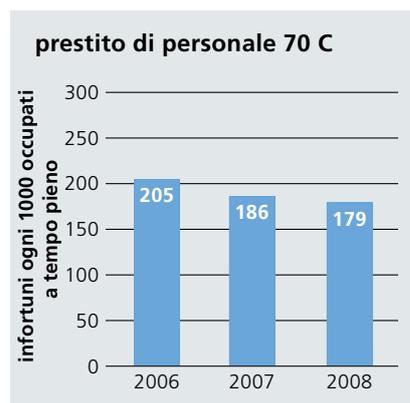


Grafico 2: infortuni nel prestito di personale 2006 – 2008

Importante: l'impresa acquisitrice è responsabile della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro!

Il datore di lavoro è – come già esposto in precedenza – responsabile della sicurezza e della tutela della salute lavoro in

base alla legge sull'assicurazione contro gli infortuni (art. 82 LAINF), alla legge sul lavoro (art. 6 LL) e relative ordinanze, nonché al codice delle obbligazioni (art. 328 cpv. 2 CO). Ripetutamente, anche nei contratti di lavoro collettivi vengono affrontate le questioni della sicurezza sul lavoro (cfr. l'articolo di Myra Fischer-Roringer, a pagina 13).

Art. 82 LAINF

(Sezione 2: Obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori)

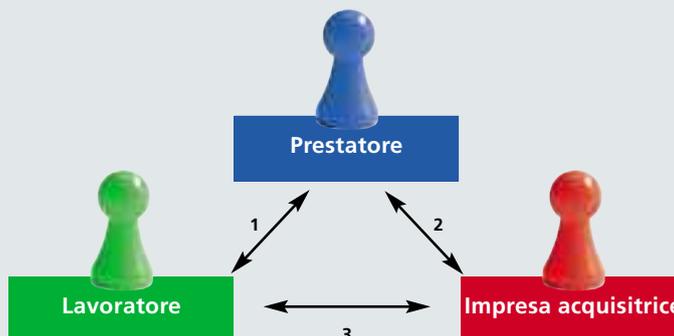
¹ Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze.

² Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti.

³ I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro.

Nota sugli attori del «rapporto triangolare» nel prestito di personale e sui termini utilizzati

Nel passaporto di sicurezza individuale, come strumento di cui beneficiano sostanzialmente tutte le parti, a pagina 7 vengono presentati come illustrato di seguito il «rapporto triangolare», i termini e la definizione nell'ambito del prestito di personale.



- 1 Contratto di lavoro tra prestatore* e lavoratore**
- 2 Convenzione d'impiego tra prestatore e impresa acquisitrice
- 3 Il lavoratore presta la sua opera nell'impresa acquisitrice

* Prestatore: definito anche impresa fornitrice, impresa di prestito, prestatore di personale

** Lavoratore: anche lavoratore temporaneo o lavoratore a prestito

Nota: il prestatore talvolta viene definito come il datore di lavoro «giuridico» e l'impresa acquisitrice come il datore di lavoro «effettivo».

Definizione di personale a prestito

Nella fornitura di personale a prestito, il datore di lavoro (= prestatore) mette a disposizione i suoi lavoratori ad un altro datore di lavoro (= impresa acquisitrice) per lo svolgimento di una prestazione. Tra prestatore e lavoratore esiste un contratto di lavoro (1), tra prestatore e impresa acquisitrice un contratto di fornitura di personale a prestito (2). Il lavoratore non presta la sua opera nell'azienda del prestatore, ma all'esterno, nell'impresa acquisitrice (3). Ne consegue una scissione della funzione di datore di lavoro: l'autorità in materia di obiettivi e di direttive professionali passa all'impresa acquisitrice (3). Gli altri diritti e doveri risultanti dal contratto di lavoro, specialmente l'obbligo di versamento del salario, restano al prestatore (1).

Nel rapporto triangolare del personale a prestito con due datori di lavoro, l'impresa acquisitrice è responsabile dei lavoratori temporanei (a prestito).

Pertanto, la responsabilità della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute dei lavoratori temporanei (a prestito) spetta all'impresa acquisitrice, in quanto generalmente è l'unica a conoscere i rischi concreti ai quali sono esposti gli occupati. Solo l'impresa acquisitrice sa quali misure di protezione sono necessarie e solo essa è in grado di istruire sul posto e sorvegliare i lavoratori. Conformemente ai due articoli formulati in modo analogo, l'art. 10 OPI (ordinanza sulla prevenzione degli infortuni) riguardo alla sicurezza sul lavoro e l'art. 9 OLL 3 (ordinanza 3 sulla legge sul lavoro) in materia d'igiene, l'impresa acquisitrice ha pertanto nei confronti dei lavoratori ottenuti in prestito gli stessi obblighi in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro che ha verso i propri collaboratori. L'impresa acquisitrice deve provvedere affinché tutti i lavoratori occupati nell'azienda siano informati

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

Prospettive future sui lavori del progetto

Il gruppo di lavoro base di dati «valutazione specifica imprese fornitrici» (modulo 1) attualmente sta valutando la

possibilità di pubblicare le conoscenze ottenute, eventualmente elaborate in uno o più rapporti.

Il gruppo di lavoro «supporti» (modulo 2) ha avviato una fase di test in cui nell'uso quotidiano viene verificata l'idoneità pratica degli strumenti elaborati finora (il profilo dei requisiti e delle qualifiche, nonché il passaporto di sicurezza individuale).

In linea di massima il progetto della CFSL nell'ambito del prestito di personale terminerà alla fine del 2009. I lavori già avviati e i corsi necessari dovranno essere conclusi nel 2010 e tutt'al più nel 2011.

Art. 10 OPI Lavoro temporaneo

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

Art. 9 OLL 3 Personale a prestito

Il datore di lavoro che impiega nella sua azienda lavoratori ottenuti in prestito da un altro datore di lavoro ha nei loro confronti gli stessi obblighi in materia d'igiene che verso i propri lavoratori.



Thomas Hilfiker
lic. phil., elva solutions,
Marketing und
Kommunikation, Meggen

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore del prestito di personale
Uno sguardo nella realtà pratica



Rapporto triangolare – un esempio tratto dalla realtà pratica.

«Due datori di lavoro», un lavoratore. Il lavoratore temporaneo è pagato dall'azienda di prestito di personale pur lavorando in un'altra azienda (la cosiddetta impresa acquisitrice). In apparenza la cosa non fa una piega. Ma, nell'ottica della sicurezza sul lavoro, la questione è più complessa. Prova ne è il numero relativamente elevato di infortuni (Suva classe di premi 70C). Uno sguardo alla prassi quotidiana illustra come avviene concretamente l'impiego di personale a prestito e cosa ne pensano tre attori – impresa fornitrice (prestatore), azienda acquisitrice e lavoratore temporaneo. Rolf Ottiger, meccanico di Lucerna; Marcel Trutmann, direttore dell'impresa di prestito di personale Induserv a Lucerna e Martin Betschart, responsabile del personale della Garaventa di Goldau ci raccontano la loro esperienza. Un esempio di collaborazione ben riuscita che potrebbe fare scuola nel rapporto triangolare nel prestito di personale.

Indipendenza e varietà

Rolf Ottiger – 45 anni d'età, residente a Lucerna, di professione meccanico di precisione – da 12 anni svolge lavoro temporaneo in prevalenza nelle aziende della costruzione metallica. Una condizione, quella del lavoro interinale, che lo soddisfa, perché gli piace lavorare in piena autonomia e cambiare spesso il posto di lavoro. «Forse tra qualche anno mi cerco un posto fisso, perché col passare degli anni potrebbe essere più difficile trovare un'occupazione temporanea» dice Ottiger «ma per il momento apprezzo la mia condizione». A volte lavora solo per qualche settimana in un'azienda, ma gli capita anche di passare dei mesi interi o persino più anni nella stessa azienda. Di recente, Ottiger ha lavorato due anni e mezzo per la stessa impresa.

Due datori di lavoro

Rolf Ottiger lavora da poco più di un mese nelle officine della Garaventa a

Rolf Ottiger mentre lavora come temporaneo alla Garaventa di Goldau.

Goldau. Applica dei paraurti a forma di ferro di cavallo sulle seggiovie e svolge lavori di manutenzione e di montaggio. Il suo datore di lavoro effettivo è la Induserv, un'impresa fornitrice di personale a prestito con sei filiali sul territorio svizzero. Ad assumerlo è stato Marcel Trutmann, il direttore della sede di Lucerna. «Ogni anno forniamo dai 300 ai 500 lavoratori interinali alle imprese acquisitrici che operano soprattutto nell'edilizia e settori affini e nell'industria» spiega Marcel Trutmann. Nel reclutare il personale, la Induserv tiene conto in particolare del profilo professionale dei candidati, in modo da utilizzare solo manodopera che soddisfi i requisiti dell'impresa in cui verrà impiegata.

Inserirsi in un gruppo affiatato

«Conosciamo molto bene i nostri clienti. Questo è un aspetto essenziale,



altrimenti non siamo in grado di giudicare se il lavoratore è adatto al lavoro da svolgere» dice Marcel Trutmann. Oltre all'esperienza e alla formazione professionale, dedichiamo particolare attenzione anche alla componente umana.



Marcel Trutmann, direttore di Induserv Lucerna, spiega come recluta i lavoratori temporanei.

«Devo capire subito se la persona è capace di inserirsi senza difficoltà nel nuovo ambiente. Facciamo un esempio concreto: la squadra di pompieri che combatte un incendio deve operare in perfetta armonia, altrimenti ha difficoltà a portare a termine il compito con efficacia e successo».

L'impresa acquisitrice

Rolf Ottiger si sente a proprio agio alla Garaventa. È la prima volta che ci lavora e apprezza l'ambiente. «Abbiamo un clima di lavoro molto sereno» afferma Martin Betschart, responsabile del personale alla Garaventa. «I nostri collaboratori si accorgono subito se un «temporaneo» può inserirsi senza problemi nel gruppo». Garaventa collabora regolarmente con le imprese di prestito di personale. In genere sceglie sempre gli stessi lavoratori temporanei, in prevalenza specialisti con una formazione meccanica. Nella costruzione e nelle

officine metalliche è difficile impiegare manodopera non qualificata. Quando l'azienda non può far fronte agli ordinativi con il personale fisso, ricorre a personale qualificato temporaneo.

Garaventa mette a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale anche ai lavoratori interinali. Ad esempio, nelle officine si bada che il personale temporaneo indossi le scarpe di protezione con puntale d'acciaio. Garaventa ha pubblicato varie schede di sicurezza e anche un manuale di antinfortunistica. «Con la Suva abbiamo un ottimo rapporto» dice Martin Betschart. «Ci fornisce tutte le informazioni di cui abbiamo bisogno e le relazioni sono molto buone».

«Nella costruzione di funivie facciamo ricorso a intere squadre di montatori che richiediamo a ditte esterne specializzate in montaggio» spiega Martin Betschart. «Questi lavori vanno affidati a squadre di specialisti ben affiatati che hanno una lunga esperienza professionale alle spalle e che garantiscono un'esecuzione efficace e sicura dei lavori».

La sicurezza sul lavoro ha un'importanza elevata

Anche Induserv attribuisce grande importanza alla sicurezza sul lavoro. Nell'ufficio di Marcel Trutmann troviamo numerosi dispositivi di protezione: caschi, calzature con puntale d'acciaio, occhiali di protezione. Anche se il compito di fornire i dispositivi di

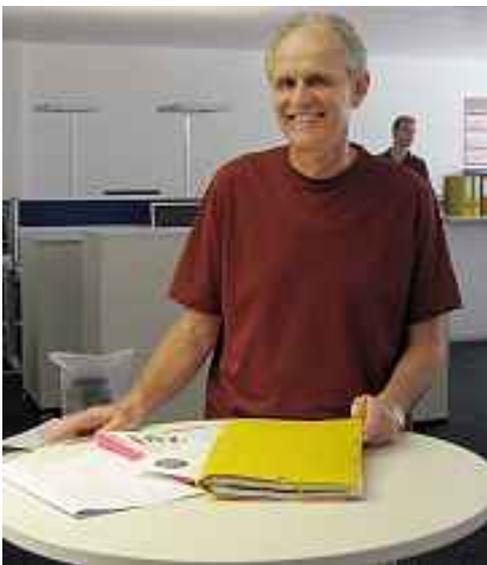
Martin Betschart, responsabile del personale alla Garaventa, auspica migliori conoscenze professionali nel settore del prestito di personale.

protezione individuale (DPI) spetta in effetti all'impresa acquisitrice. «Molti clienti ci inviano delle liste di controllo che elencano i DPI da fornire ai lavoratori temporanei» sottolinea Trutmann. «Se l'impresa non ha a disposizione i necessari DPI, siamo noi a fornirli. In fin dei conti, ridurre gli infortuni significa anche contenere i premi per l'assicurazione infortuni, e questo è anche nel nostro interesse». Trutmann sa bene che la frequenza infortunistica è molto elevata nel settore del prestito di personale, ed è orgoglioso che la sua impresa faccia eccezione. In caso di infortunio, Induserv si attiva affinché l'infortunato possa essere reinserito quanto prima sul lavoro. «Fa parte della nostra filosofia imprenditoriale».

Infortuni dovuti all'impiego di personale non qualificato

Rolf Ottiger ha alle spalle una lunga esperienza professionale. Conosce molto bene i rischi del mestiere. 18 anni fa ha subito un incidente sul lavoro: una barra di ferro molto pesante gli ha ferito una gamba. «La maggior parte degli incidenti avvengono perché il lavoratore temporaneo non ha la necessaria esperienza professionale o perché è impiegato in attività per la quale non è qualificato».

Il responsabile del personale Martin Betschart della Garaventa conosce bene il problema. Non sempre i lavoratori temporanei sono all'altezza dei requisiti necessari per un dato settore. Secondo Betschart, il problema principale consiste nella insufficiente informazione. «Se il prestatore di personale temporaneo non conosce le necessità del nostro settore non può, ovviamente, fornirci la persona adatta all'impiego». Bisogna informare il lavoratore temporaneo sui requisiti che dovrà soddisfare. Un secondo problema risiede nella fretta. Le aziende spesso richiedono personale temporaneo soltanto all'ultimo momento, quando si accorgono che il personale in azienda non è più in grado di far fronte al carico di lavoro. «A quel punto manca il tempo per fornire tutte le informazioni utili al prestatore di personale temporaneo».





David Peter
ing. dipl. PF, responsabile
sicurezza e tutela della
salute, Swisstaffing,
Dübendorf

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore del prestito di personale
Profilo dei requisiti, Profilo delle qualifiche



Nuovi strumenti per la prevenzione degli infortuni professionali per il personale a prestito.

Sotto l'egida della CFSL, un gruppo di progetto si occupa intensivamente delle questioni inerenti la sicurezza sul lavoro nel campo del personale a prestito e, adesso, propone l'adozione di diverse misure. Sono stati creati tre strumenti che in futuro intendono aumentare in misura determinante la sicurezza sul lavoro del personale a prestito. Due di essi sono diretti ai datori di lavoro e facilitano il coordinamento tra impresa fornitrice e impresa acquisitrice.

I nuovi strumenti sono indirizzati alle imprese fornitrici, alle imprese acquisitrici e ai lavoratori temporanei (a prestito). Nel lavoro a prestito, il miglioramento della prevenzione degli infortuni professionali e della tutela della salute si ottiene sempre con l'interazione di queste tre figure, per cui gli strumenti riescono ad esplicitare la loro efficacia attraverso la sinergia ottimale dei partner. Il punto di partenza sono le imprese acquisitrici che cercano lavoratori temporanei con determinate qualifiche e le imprese fornitrici di personale che per un determinato periodo cedono i lavoratori adatti alle imprese acquisitrici. Nel caso ideale, i lavoratori ceduti in prestito soddisfano esattamente le esigenze delle imprese acquisitrici. I lavoratori temporanei sono interessati e pronti a offrire la propria prestazione lavorativa dietro un compenso adeguato. Ma hanno anche legittime esigenze in merito alla tutela della salute e alla sicurezza sul proprio posto di lavoro e questo indipendentemente dalla loro condizione di lavoratori a prestito.

Tre nuovi strumenti per la sicurezza sul lavoro

Sono stati sviluppati tre nuovi strumenti al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro per il personale a prestito:



Requisiti e qualifiche chiare garantiscono una maggiore sicurezza nel settore del prestito di personale.

1. *Profilo dei requisiti*

Le imprese acquisitrici sanno cosa o chi vogliono. Redigono un profilo dei requisiti corrispondente a queste esigenze.

2. *Profilo delle qualifiche*

Le imprese fornitrici conoscono le qualifiche dei propri lavoratori temporanei e redigono per iscritto un profilo delle qualifiche corrispondenti.

3. *Passaporto di sicurezza individuale*

I lavoratori temporanei fanno registrare su un passaporto di sicurezza individuale tutte le istruzioni e le formazioni che hanno ricevuto in materia di sicurezza sul lavoro. (vedi l'articolo di Dario Mordasini, a pagina 11)

Profilo dei requisiti – predisposto dall'impresa acquisitrice

Il profilo dei requisiti viene redatto elettronicamente dall'impresa acquisitrice. Dal sito Internet della CFSL (link) si può scaricare il modulo corrispondente sotto forma di file pdf da compilare. Questo modulo è costituito da una tabella strutturata che permette di registrare e elencare con la massima facilità i requisiti per i lavoratori temporanei (a prestito). I criteri più importanti sono la

formazione, l'esperienza professionale, il campo d'impiego, le conoscenze degli aspetti rilevanti per il miglioramento della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute specifiche dell'impiego e i dispositivi di protezione necessari. L'impresa acquisitrice inoltra il documento alla ditta che fornisce personale a prestito. Così si eliminano le incertezze o le domande poco chiare, rivolte spesso per telefono quando il tempo stringe. Il profilo dei requisiti del lavoratore richiesto viene definito con chiarezza e consente all'impresa fornitrice di svolgere una ricerca mirata del lavoratore adatto.

Profilo delle qualifiche – predisposto dall'impresa fornitrice

Anche in questo caso, la procedura è analoga a quella descritta sopra. Il profilo delle qualifiche viene redatto dai consulenti del personale delle imprese fornitrici. Un modulo pdf da compilare è disponibile come modello da scaricare sul sito Internet della CFSL (link). Il modulo è costituito da una tabella strutturata che, oltre ai dati personali, consente di registrare e elencare l'attività offerta, il campo d'impiego, le esperienze e le formazioni/istruzioni. Il documento compilato viene messo a disposizione dell'impresa acquisitrice per la valutazione delle attitudini.

I nuovi supporti CFSL sono indicati principalmente per il settore edile, ma possono essere utilizzati anche in altri ambiti.



Figura: nuovi supporti. I moduli possono essere scaricati dal sito Internet della CFSL www.cfsl.ch.

Più sicurezza grazie ai profili chiari

Uno dei punti di forza essenziali dei due strumenti è di rendere direttamente disponibili i documenti adeguati per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, in modo specifico per l'impiego, ossia tenendo conto dei criteri del settore, della professione, dell'esperienza e della formazione precedente. Importante: la CFSL metterà a disposizione sul proprio sito Internet solo i modelli dei documenti. Nessun dato sarà rilevato o memorizzato in una banca dati. I documenti verranno memorizzati direttamente presso l'impresa fornitrice o l'impresa acquisitrice o saranno scambiati nel quadro della loro collaborazione per il prestito di personale. La protezione della personalità resta quindi garantita.

Il profilo dei requisiti e il profilo delle qualifiche non sono legati a determinati processi lavorativi e, pertanto, sono indicati per un gran numero di imprese fornitrici e acquisitrici. Tuttavia, per ora entrambi gli strumenti sono indirizzati all'ambito dell'industria edilizia. In seguito anche altri settori e rami professionali potranno disporre dei moduli simili senza grande dispendio di tempo.

Le imprese acquisitrici e quelle fornitrici sono invitate a partecipare attivamente e a utilizzare i nuovi strumenti CFSL che facilitano la selezione dei lavoratori adatti e aumentano la sicurezza sul lavoro.



Dario Mordasini
sindacato Unia, segretario
specializzato SLTS, Berna

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore del prestito di personale
Passaporto di sicurezza individuale



Passaporto di sicurezza individuale per lavoratori temporanei.

«Apprendere sul posto!». Per i lavoratori temporanei (a prestito) questo è un fattore essenziale per la salute e la sicurezza sul lavoro. Il passaporto di sicurezza individuale ora mira a promuovere concretamente questo approccio. È il terzo strumento nel quadro del progetto CFSL finalizzato a promuovere la prevenzione nel prestito di personale. Maggiore sicurezza sul lavoro e migliore tutela della salute (SLTS) nel lavoro a prestito sono possibili se i lavoratori temporanei vengono istruiti tempestivamente e in modo mirato sui rischi di infortunio, sui pericoli per la salute e sulle misure di protezione idonee.



Il nuovo passaporto di sicurezza individuale CFSL per i lavoratori temporanei dove vengono registrate le istruzioni e le formazioni sostenute in tema di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul posto di lavoro.



Saluto di benvenuto ad una lavoratrice temporanea nell'impresa utilizzatrice.

Un terzo strumento, il cosiddetto passaporto di sicurezza individuale, è stato sviluppato nel quadro del progetto CFSL per migliorare la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro per il personale a prestito. Il passaporto di sicurezza individuale si accorda perfettamente con i due strumenti principali, il profilo dei requisiti e il profilo delle qualifiche (vedi l'articolo di David Peter, swissstaffing a pagina 9) e intende con-

sentire ai lavoratori temporanei di documentare tutte le istruzioni e le formazioni ricevute in tema di sicurezza e tutela della salute sul lavoro.

Un grande vantaggio per tutti

Con il passaporto di sicurezza individuale, l'impresa fornitrice può promuovere in modo mirato l'istruzione nel



Per l'azienda fornitrice il passaporto di sicurezza è uno strumento importante in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

campo della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro, favorendo e aumentando in questo modo la possibilità di collocamento di ogni lavoratore temporaneo. Sempre grazie al passaporto di sicurezza individuale, i responsabili delle imprese acquisitrici si fanno velocemente una prima idea dei requisiti necessari per il lavoratore temporaneo in relazione alla sicurezza e alla tutela della salute sul lavoro.

Anche per i lavoratori temporanei, il passaporto costituisce un prezioso strumento. I lavoratori possono richiedere istruzioni specifiche di cui sono carenti e, in tal modo, possono ampliare il proprio campo di attività e la capacità d'impiego.

Facile da usare

Il passaporto di sicurezza individuale si ispira al «libretto di formazione» della Federazione svizzera per la formazione continua FSEA. Usarlo è estremamente facile.

■ Il lavoratore temporaneo si procura presso la CFSL il passaporto di sicurezza individuale, a meno che non gli venga già fornito dal prestatore o dall'impresa acquisitrice.

■ Il lavoratore temporaneo consegna il passaporto di sicurezza individuale a ogni impresa fornitrice e acquisitrice per la quale lavora e vi fa registrare le rispettive istruzioni ricevute nel campo della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro. Lo stesso vale anche in caso di frequenza di un corso presso un centro di formazione, un'associazione ecc. (esempio: partecipazione a un corso di sicurezza sul lavoro e tutela della salute organizzato da una commissione professionale paritetica).

■ Da parte loro, le imprese fornitrici e acquisitrici devono richiedere il passaporto di sicurezza individuale ai nuovi lavoratori temporanei. Se questi non ne sono ancora in possesso, l'impresa fornitrice se lo può procurare e riconsegnarlo dopo la registrazione delle istruzioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

■ Sono previste due categorie di registrazioni: istruzioni specifiche dell'impiego e istruzioni indipendenti dall'impiego.

■ Se un passaporto di sicurezza individuale è pieno, è possibile e necessario ordinarne uno nuovo alla CFSL.

Le istruzioni e le formazioni registrate nel passaporto di sicurezza individuale

non vengono registrate a livello centrale. L'obbligo di certificazione sulle istruzioni impartite dalle aziende quindi non viene meno. È responsabilità del lavoratore temporaneo conservare con cura il passaporto di sicurezza individuale, altrimenti i dati contenuti nei passaporti di sicurezza individuali smarriti dovranno essere ricercati e nuovamente documentati, cosa che richiederebbe un onere di lavoro notevole.

Non obbligatorio, ma intelligente

Il passaporto di sicurezza individuale non è obbligatorio, ma produce senz'altro vantaggi per tutte le parti in causa e promuove la sicurezza e la tutela della salute nel lavoro a prestito. La CFSL e le organizzazioni promotrici del progetto, pertanto, vogliono mettere in particolare risalto le informazioni relative al passaporto di sicurezza individuale e alla sua diffusione. Invitano le aziende fornitrici, quelle acquisitrici e i lavoratori temporanei a impegnarsi attivamente affinché il passaporto di sicurezza individuale venga utilizzato regolarmente.



Myra Fischer-Rosinger
Collaboratrice scientifica,
swisstaffing, Dübendorf

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore del prestito di personale
Nuovo contratto collettivo di lavoro



Prevenzione degli infortuni professionali come parte del nuovo contratto collettivo di lavoro.

Nel quadro di un progetto CFSL per il miglioramento della prevenzione per il personale a prestito, swisstaffing ha collaborato all'elaborazione di diversi strumenti per la sicurezza sul lavoro insieme ad altri partecipanti al progetto. Questi strumenti intendono facilitare la selezione di lavoratori mirata alla sicurezza sul lavoro, offrire supporto nell'istruzione di base sulla sicurezza e rafforzare la comunicazione rilevante ai fini della sicurezza sul lavoro tra impresa fornitrice del personale e impresa acquirente. Un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) deve migliorare ulteriormente la sicurezza sul lavoro per il personale a prestito.

Evitare gli infortuni sul posto di lavoro non è solamente un obbligo di legge per ogni datore di lavoro. Per molteplici ragioni, infatti, la prevenzione è comunque una sua importante esigenza. Per prima cosa ha un interesse vitale che i suoi collaboratori siano sani, motivati e efficienti. Se si impegna per il loro benessere, da un lato lo fa per la sua responsabilità come datore di lavoro. Dall'altro, le prestazioni dell'impresa aumentano quanto meglio lavorano i suoi dipendenti. In secondo luogo, ogni datore di lavoro ha anche un interesse economico a una bassa frequenza di infortuni professionali nella sua azienda. Il premio che versa per l'assicurazione degli infortunati, infatti, si calcola direttamente o indirettamente in base all'andamento infortunistico nell'azienda e nel settore a cui l'azienda appartiene. Se il datore di lavoro investe in posti di lavoro sicuri, beneficia di premi assicurativi più convenienti.

Particolare responsabilità del prestatore di personale

Le imprese fornitrici (i prestatori di personale) hanno una responsabilità molto particolare come datori di lavoro, in



Per l'azienda meno infortuni significano un miglior rendimento e premi più bassi.



Sicurezza sul lavoro integrata nel nuovo CCL.

quanto impiegano lavoratori temporanei che poi prestano la loro opera in un'azienda esterna. La selezione dei lavoratori temporanei (a prestito) idonei riveste una grande importanza. Attraverso la scelta di lavoratori temporanei correttamente formati, che dispongono dell'esperienza adeguata, infatti, è possibile minimizzare i rischi di infortunio. I prestatori di personale, inoltre, hanno l'importante compito di fornire ai lavoratori temporanei una formazione di base in sicurezza sul lavoro. Conformemente alle direttive di legge, la formazione sulla sicurezza specifica dell'impiego può e deve essere svolta dall'impresa acquisitrice. Questa infatti conosce esattamente le condizioni sul posto di lavoro e la modalità operative. Nelle questioni antinfortunistiche, pertanto, l'accordo tra prestatore di personale e impresa acquisitrice è importante perché l'impiego del personale a prestito funzioni senza problemi.

Il CCL per il personale a prestito: conclusa la procedura di verifica

Nel tentativo di stabilire degli standard minimi uniformi, l'associazione dei datori di lavoro swissstaffing e i sindacati Unia, Syna, SIC Svizzera e Angestellte Schweiz hanno trovato un'intesa su un contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore del personale a prestito. Il CCL contiene – una novità per tutti i lavoratori temporanei (a prestito) – salari minimi e un sistema di promozione della formazione continua, una

migliore tutela dell'indennità giornaliera in caso di malattia e una previdenza professionale estesa.

A questi vantaggi per i lavoratori temporanei corrispondono vantaggi altrettanto allettanti per i prestatori di personale. Un contributo professionale uniforme per tutti i settori, una procedura di conteggio semplificata, possibilità di partecipazione negli organi paritetici e, non ultima, l'opportunità di migliorare l'immagine dell'azienda. Alle imprese acquisitrici, il CCL per il personale a prestito porta flessibilità in particolare per gli impieghi di breve durata, abbinata alla sicurezza sociale

per gli impieghi di durata più lunga, lavoratori temporanei qualificati con maggiori possibilità di formazione, coinvolgimento delle rispettive regole di settore, parificazione di personale temporaneo e fisso e anche buone opportunità di migliorare l'immagine nell'impiego di lavoratori temporanei.

Sicurezza sul lavoro inclusa

Il CCL Personale a prestito contiene segnatamente anche un articolo (26) sulla sicurezza nel lavoro, nel quale i prestatori di personale vengono obbligati a rispettare la direttiva CFSL. Viene anche disciplinata più in dettaglio l'istruzione di base sulla sicurezza che i prestatori di personale devono fornire nei confronti dei lavoratori temporanei.

Alla fine di luglio 2009, la SECO ha concluso la procedura di verifica del CCL Personale a prestito e ha pubblicato la richiesta di conferimento di obbligatorio generale nel Foglio ufficiale di commercio. I partner sociali prevedono che l'obbligatorietà generale verrà conferita e che il CCL Personale a prestito possa entrare in vigore il 1° aprile o il 1° luglio 2010.

Dati statistici sull'andamento infortunistico e sull'evoluzione dei casi nel settore del prestito personale

Nel modulo 1 del progetto dedicato al prestito di personale, un gruppo di lavoro (banca dati) ha svolto un'analisi speciale del materiale statistico relativo a questo settore. Il gruppo era diretto dal dott. Stefan Scholz del Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni (SSAINF).

L'analisi ha preso le mosse dall'elevata frequenza infortunistica rilevata nel settore del prestito di personale e dal fatto che, rispetto ad altri settori, esso evidenzia dati meno positivi riguardo all'evoluzione dei casi d'infortunio. Prima di procedere, era importante identificare gli interrogativi da porsi. Il gruppo di lavoro ha quindi dapprima esaminato le peculiari caratteristiche del settore cercando di individuare le possibili cause delle differenze rispetto agli altri settori. In seguito, ha formulato delle possibili spiegazioni corredate di dati statistici. Laddove non erano disponibili dati statistici adeguati, sono stati elaborati degli schemi che potessero fornire una base di dati per trovare una risposta agli interrogativi.

Per testare questi schemi a livello pratico è stato condotto uno studio pilota. L'obiettivo era di prefigurare, in base ad un campione di dati, come si potessero raccogliere e analizzare le informazioni. Nel corso dello studio pilota è stato possibile giungere ad alcune affermazioni statistiche. Il gruppo si è anche occupato di individuare gli interrogativi ai quali anche in futuro non sarà probabilmente possibile dare una risposta in base a dati statistici oggettivi.

Grazie a questo lavoro, la CFSL dispone ora di una base per decidere se sia opportuno ampliare la raccolta di dati in questo campo.

Dott. Stefan Scholz, Statistica SSAINF/Suva



dott. Serge Pürro
segretario principale CFSL,
Lucerna

■ 11a consegna dei diplomi di ingegnere della sicurezza.

La Suva organizza, su incarico della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), corsi per ingegneri della sicurezza. La formazione strutturata fornisce gli elementi chiave per implementare la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute a tutti i livelli aziendali. Anche quest'anno, nell'aula magna del Collegio St. Michel di Friburgo, altri 42 nuovi ingegneri della sicurezza provenienti da tutta la Svizzera hanno ricevuto il loro diploma.

Il 26 giugno 2009, 29 svizzero tedeschi, 10 romandi e 1 Ticinese hanno ottenuto il titolo di ingegnere della sicurezza dopo aver seguito con successo un corso di formazione, durante il quale i neodiplomati hanno imparato soprattutto come allestire un'analisi dei rischi in azienda. Questo è un aspetto cruciale per soddisfare i requisiti imposti dalla direttiva MSSL (direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro).

Formazione di primaria importanza

Con questo corso, la CFSL adempie il proprio compito sancito dalla legge di organizzare e coordinare l'aggiornamento e il perfezionamento degli specialisti della sicurezza sul lavoro. In un mondo del lavoro in rapida evoluzione, la formazione acquista un'importanza sempre maggiore. Le apparecchiature, le procedure e le strutture aziendali, nonché le interazioni diventano viepiù complesse e sono soggette a profondi cambiamenti. I requisiti richiesti oggi agli ingegneri della sicurezza sono pertanto molto elevati.

Nell'aula magna del Collegio St. Michael di Friburgo, i diplomandi con i rispettivi parenti, i rappresentanti delle autorità e i numerosi ospiti sono stati salutati dal segretario principale della CFSL, che ha aperto la cerimonia.



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

Laudatio di Marc-André Tudisco

Fulcro della cerimonia è stata la laudatio di Marc-André Tudisco, vicepresidente della CFSL. Nel suo discorso, piacevole e spiritoso, ha elogiato le prestazioni dei neodiplomati e ha condotto la platea entusiasta attraverso un viaggio nella sicurezza sul lavoro dagli antichi Egizi all'età moderna (vedi testo originale nel riquadro).

Nota della redazione

Marc-André Tudisco, vicepresidente della CFSL, è deceduto ai primi di ottobre in seguito a un tragico incidente stradale (vedi il comunicato a pagina 1, editoriale). Riportiamo integralmente la sua laudatio che testimonia della grande eloquenza, della profonda competenza e del forte impegno che Tudisco ha sempre dedicato alla sicurezza e alla tutela della salute sul lavoro.

Cerimonia di consegna dei diplomi agli ingegneri della sicurezza, tenutasi il 26 giugno 2009 a Friburgo

Laudatio di Marc-André Tudisco, vice presidente CFSL, presidente AIPL, capo del servizio per la tutela dei lavoratori e le condizioni di lavoro del Canton Vallese, Sion

È con immenso onore che ho accettato il compito, conferitomi da Serge Pürro, segretario principale della CFSL, di pronunciare il discorso per la consegna dei diplomi agli ingegneri della sicurezza 2009. Da un lato, la sicurezza e la salute sono due argomenti che mi stanno particolarmente a cuore in quanto fanno parte dei miei pensieri quotidiani. Dall'altra, questi due aspetti rappresentano una posta in gioco economica e umana di fondamentale importanza, e sono anche una sfida importante per la nostra società di oggi e di domani. Vorrei anche ringraziare di cuore tutti gli invitati, i responsabili di corso, i professori e i diplomati di lingua tedesca. Purtroppo, non sono in grado di fare il mio discorso in due lingue. Pertanto, mi scuso con voi e sono certo che comprenderete senza alcun problema le mie parole.

In primo luogo, vorrei sottolineare l'elevata frequenza al corso 2009 al quale hanno partecipato ben 31 persone, tra cui 26 uomini e 5 donne. Sappiamo bene che la prevenzione della salute e la sicurezza nelle imprese non piovono dal cielo e che anche questi diplomi non sono dovuti al caso, bensì sono frutto di un percorso personale e dimostrano anche l'impegno di concretizzare l'obiettivo che vi eravate prefissi. Per questo motivo vi faccio le mie migliori congratulazioni. Vorrei congratularmi anche con le vostre famiglie e i vostri cari, nonché con i responsabili dei corsi, i signori Hauser e Clément, che vi hanno accompagnato e incoraggiato per tutta la durata del corso. Vorrei anche ringraziare la CFSL per il sostegno finanziario e logistico che ha fornito al fine di portare a termine questo percorso di formazione.

I problemi legati alla salute e alla sicurezza risalgono a tempi antichissimi. Se siete mai stati in Egitto, avrete avuto modo di ammirare i monumenti colossali di quel Paese. È proprio in Egitto, in un papiro datato 2500 anni avanti Cristo, che ci viene segnalato il primo caso di lombalgia in un operaio addetto alla costruzione di una piramide. Abbiamo dovuto attendere l'Antichità, con Ippocrate, medico e filosofo, per avere le prime descrizioni di malattie professionali, ad esempio la « colica da piombo » dell'operaio metallurgico e del pittore che utilizzava la « biacca », come racconta il medico Nicandro. Alcuni di voi forse si ricorderanno che la tecnica della biacca consisteva nel proteggere il legno con una pasta caustica a base di calce spenta, il cui contatto e i cui vapori erano molto tossici. Metodo di sbianchimento a base di cera e pigmenti, oggi la biacca è totalmente innocua. Altrettanto nocivo, all'epoca, era il bianco di piombo (carbonato basico di piombo), contenuto nelle ricette tradizionali e il cui uso oggi è vietato. Nel Medio Evo, un medico provenzale, tale Arnaud de Villeneuve, ha scritto il primo trattato dedicato alle malattie legate ai mestieri. Nel Rinascimento, un medico svizzero, detto Paracelse, ma il cui vero nome era Theophrast Bombast von Hohenheim, ha composto nel 1527 una monografia sulla pericolosità dei metalli e sulle malattie dei minatori. Un po' più tardi, Leonardo da Vinci (1452 – 1519) ha cercato di definire, con cognizione di causa, le posture nocive alla salute, alle quali lui stesso è stato sottoposto durante la realizzazione di alcuni dei suoi capolavori. Dopo di lui, Galileo Galilei (1564 – 1642), astronomo e fisico, ha spiegato la fatica del lavoro con lo spostamento del centro di gravità. Infine, nel XVIII° secolo, è stata pubblicata un'opera fondamentale per la medicina del lavoro e la prevenzione intitolata « Trattato delle malattie degli artefici » dell'italiano Bernardino Ramazzini (1700). Bisognerà tuttavia attendere la fine del 19° e l'inizio del 20° secolo con l'era industriale affinché la promozione della salute e della sicurezza sia riconosciuta non più come un semplice dovere morale del datore di lavoro, ma come un diritto reciproco garantito dallo Stato. Sia che si tratti della Legge sull'assicurazione contro gli infortuni o della direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (MSSL), questo diritto non è stato più negato e il compito della CFSL è di coordinare queste attività nel campo della sicurezza. La MSSL mi permette a questo punto di aprire una piccola parentesi. Io stesso ho avuto il piacere di presiedere il gruppo di lavoro che ha contribuito alla revisione della direttiva MSSL. Conservo di quel periodo un ottimo ricordo dato che questa revisione ha permesso di ridurre gli oneri amministrativi per le imprese, senza intaccare il bisogno di protezione dei lavoratori, e precisando nel contempo il ruolo e la missione degli specialisti.

Questo breve excursus storico non vuole far concorrenza ai vostri professori. Volevo solo ricordarvi che la salute e la sicurezza sul lavoro sono un impegno costante, tanto è vero che il progresso tecnologico crea sem-

pre nuove sfide alle quali dovete far fronte. Alcuni specialisti canadesi che ho avuto il piacere di conoscere durante un convegno sulla sicurezza a Toronto, nell'aprile 2007, mi hanno dato una definizione molto semplice di salute e sicurezza sul lavoro. Secondo loro, promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro sono una nobile causa e questa nobile causa consiste nel fare in modo che coloro che si presentano in perfetta forma al mattino sul lavoro la sera tornino a casa sempre in perfetta forma. La sicurezza e la prevenzione non possono e non devono limitarsi a semplici variabili di gestione, ma devono rivedere la posizione dell'uomo all'interno del sistema e la salute del lavoratore, il quale può intervenire su questo sistema. Condivido questo pensiero, a mio avviso pieno di buon senso. Non bisogna ridurre l'uomo ad un valore commerciale; bisogna investire nelle persone sul posto di lavoro, nella loro salute e nel loro rendimento, in poche parole nel capitale umano. In fondo, questo non significa mantenere la competitività delle aziende e l'occupazione?

Cari diplomati, oggi avete il privilegio di figurare tra gli specialisti in materia di sicurezza in Svizzera. Quale responsabilità vi incombe! A volte conoscerete la solitudine, lo sconforto, lo scoraggiamento. Forse a volte vi capiterà di essere frustrati. Ma vi sentirete anche felici, soddisfatti, entusiasti e sarete anche ricompensati per la determinazione, l'abnegazione e la saggezza del vostro impegno. Come ricordato poc'anzi, la sicurezza e la salute sul lavoro non sono frutto del caso. E non si impongono nemmeno a suon di ordinanze e di leggi o per la magia degli specialisti, ma si costruiscono prima di tutto con la volontà, le competenze e gli sforzi compresi e condivisi.

Prima di concludere, vorrei ricordare l'ottimo clima che ha prevalso durante il percorso di formazione e per fare questo cito il vostro responsabile di corso, il signor Ruedi Hauser:

« Il corso tenuto a Vitznau presso l'albergo Flora Alpina è stato molto apprezzato. Mentre il corso 1 ha potuto farsi una nuotatina nel lago e pranzare in giardino con il favore del bel tempo estivo, solo i partecipanti più temprati del corso 2 hanno osato entrare nelle acque del Lago dei quattro cantoni alla fine di ottobre. L'idilliaca posizione sul lago ha ampiamente ricompensato gli animi, impegnati in difficili disquisizioni sull'interazione tra cultura d'impresa e sistema di sicurezza. La settimana di corso a Lucerna incentrata sui metodi di analisi (albero delle cause, valutazione dei rischi e albero degli errori) ha impegnato tutti. Come responsabile di corso spero che tutti abbiano imparato i metodi Suva, tra cui il modello iceberg, swiss-cheese e Ishikawa, e che abbiano assimilato anche il diagramma Hauser nonostante il grafico a bolle. Ora siamo certi che tutti hanno respirato a sufficienza l'aria di Lucerna e che hanno assimilato lo spirito CFSL-Suva, sia durante il corso, sia durante la gita a Lucerna o a pranzo gustando un Chögeli-Pastetli ».

Concluderò questo mio discorso proprio con queste considerazioni, le quali esprimono perfettamente il grande lavoro e lo spirito di amicizia che sono stati determinanti per l'ottenimento dei vostri diplomi e che hanno permesso anche di condividere un'esperienza di vita unica e indimenticabile. Prima di concludere, permettetemi, signore e signori, di rinnovare le mie congratulazioni ai diplomati e di augurare loro ogni bene per il loro futuro professionale.

Consegna dei diplomi

I neo ingegneri della sicurezza hanno avuto l'onore di ricevere i loro diplomi dai direttori del corso Jean-Luc Clément e Ruedi Hauser. Il discorso finale è stato tenuto da Robert Lang, ex capo del settore informazione della Suva. Si è congratulato con i partecipanti e ha rivolto un ringraziamento particolare anche ai docenti e agli organizzatori, senza i quali non sarebbe stato possibile svolgere con successo questi corsi.

La cerimonia è stata arricchita da una cornice musicale. Meret Eve Haug (arpa) e Anita Haug (violoncello) hanno saputo dare all'evento una giusta nota solenne.



Da sinistra: Pascal Höhener, Thomas Soldera, Patrick Ziltener, Rainer Gloor, Dietmar Trefzer, Markus Steiner, Pia Schortmann, Roland Schürmann, Marc Wittwer, Ruedi Hauser, Samuel Zenhäusern, Ulrich Meierhofer, Rudolf Sies, Alexander Winkler, Hans Ledermann



Da sinistra: M. Jean-Marc Prêtre, M. Grégory Ischi, M. Alban Bitz, Mme France Hammel, M. Stéphane Bettex, M. Jérôme Sauser, M. Jean-Luc Clément, M. Patrick Julmi, M. Jonathan Sulmoni, M. Jean-Marc Wahler, M. Alain Brand, Mme Caroline Bayle



Ruedi Hauser, direttori/conducenti dei corsi CFSL in tedesco (Suva) con la consegna del diploma alla sig.ra Dott. Carmen Spycher (Suva, Settore chimica).



Da sinistra: Hubert Zistler, Willi Stäheli, Beat Zahno, Jürgen Heerde, Evelyn Ripke, Marcel Grolimund, Daniel Iseli, Carmen Spycher, Klaus Hugen, Silvio Carisch, Ruedi Hauser Alois Blum, Markus Zweifel, Christoph Heuberger, Susanne Stuenkel, Monika Hüppeler



Jean-Luc Clément, direttore dei corsi CFSL nella Svizzera romanda (Suva), presenta il diploma al sig. Stéphane Bettex (Suva, Settore costruzioni).



Erwin Buchs, Capo del Servizio MSSS CFSL e Robert Lang (Suva).



Cornice musicale: Anita Haug (cello) e Meret Eve Haug (arpa).



Henri Mathis
vice responsabile
Comunicazione
d'impresa Suva,
Friburgo

■ Le nanoparticelle non saranno l'amianto di domani.

Gli effetti delle nanoparticelle sull'organismo umano non sono ancora stati studiati a fondo. Tuttavia, la Suva si adopera sin d'ora per tutelare i lavoratori ed evitare eventuali conseguenze a lungo termine. Due novità a livello mondiale – un inventario delle nanoparticelle e un misuratore – rappresentano due tappe fondamentali per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Piccole, piccolissime, le nanoparticelle hanno davanti a sé un grande, enorme avvenire. Con un diametro inferiore a 100 nanometri, ossia un milionesimo di millimetro (mille volte più sottili di un capello umano), le nanoparticelle esistono in diverse forme, ad esempio:

- in forma naturale quando sono generate da un incendio
- per fabbricazione, nei gas di saldatura
- di sintesi, sotto forma di nanotubi

Nelle applicazioni attuali, queste particelle ultrafini si trovano non solo nei tessuti (una macchia di salsa scivola su una cravatta come una goccia d'acqua sulle piume di un'oca), nelle vernici, nelle creme solari, ma anche nei parabrezza delle auto (che cambiano colore in base alla luce), nelle racchette da tennis, nei componenti per bici e nelle celle fotovoltaiche. Anche la medicina punta molto sulle nanoparticelle che potreb-



Prima: un'immagine che non vedremo più alla Ilford SA; l'azienda ha deciso di mettere una maschera alla macchine e non più ai lavoratori.

Dopo: alla Ilford SA, le nanoparticelle di sintesi per la fabbricazione di carta da foto a getto di inchiostro sono confinate al 100% e i processi automatizzati.

bero fungere da contenitori molecolari per trasportare una minuscola dose di farmaco direttamente nelle cellule malate. Le nanotecnologie dovrebbero generare un fatturato di 1000 miliardi di euro in tutto il mondo entro il 2015.

Rischi per la salute

Oltre i rischi di esplosione legati alle polveri e i rischi ecologici (non ancora studiati), si conoscono ancora troppo poco le ripercussioni delle nanoparticelle sulla salute. Per via delle loro dimensioni, queste particelle possono diffondersi nei tessuti e negli organi del corpo umano alterandoli. Anche se finora nessuna malattia professionale non è stata attribuita alle nanoparticelle di sintesi, tuttavia, negli esperimenti condotti sugli animali è stato dimostrato che determinate particelle a forma di tubicino (nano- tubi) possono provocare un carcinoma nella cavità addominale degli animali.

Nanoparticelle: un inventario svizzero

Per evitare effetti a lungo termine, come quelli dell'amianto, la Suva ha la ferma intenzione di tutelare sin dall'inizio la salute dei lavoratori. Per questo motivo sostiene diversi progetti di ricerca, tra cui un nanoinventario (esclusiva mondiale) realizzato dall'Istituto romando per il lavoro e la salute (IST). Lo studio, che si basa su un sondaggio rappresentativo svolto in 1626 aziende (tasso di risposta del 58,3 %), ha dato i seguenti risultati:

- non meno di 78 000 imprese del settore produttivo svizzero sono potenzialmente in grado di utilizzare le nanoparticelle;
- 600 imprese (0,6 %) dispongono di un'applicazione basata sulle nanoparticelle;
- circa 1300 lavoratori operano direttamente su un'applicazione di nanoparticelle, il che corrisponde allo 0,8 % o un dipendente su 1250.

La maggior parte delle imprese che lavorano le nanoparticelle appartengono



Patrick Steinle ingegnere della sicurezza, è responsabile delle tecniche di misurazione alla Suva.

Le tecniche di misurazione si sono evolute molto rapidamente?

Sì. Gli apparecchi cosiddetti «Scanning Mobility Particle Sizer» (SMPS), molto affidabili ma ingombranti, sono integrati ora dagli EDB, leggeri, maneggevoli e indipendenti dalla rete elettrica. Prima questo non esisteva; questa innovazione entrerà nella storia in quanto consente di effettuare delle misurazioni mobili sui posti di lavoro.

Le misurazioni EDB sono altrettanto affidabili?

Assolutamente sì. Certo, ci sono differenze tra i due tipi di apparecchi. Tuttavia, l'EDB presenta un grado di affidabilità ampia-mente sufficiente per valutare i rischi di esposizione.

Quante misurazioni avete già svolto sino ad oggi?

Per il momento abbiamo un solo apparecchio EDB; in effetti si tratta del prototipo di quello che è stato appena messo in commercio. Con questo apparecchio abbiamo già svolto oltre 100 misurazioni in una dozzina di aziende. In futuro, ne faremo di più.

Con quali risultati?

I dati sono confidenziali e appartengono all'azienda. Tuttavia, i risultati permettono di rilevare due cose: da un lato, possono confermare l'efficacia delle misure intraprese dalle aziende, dall'altro possono individuare con precisione le misure tecniche e organizzative da adottare per tutelare i lavoratori.

all'industria chimica, ma non solo. Anche nei seguenti settori si applicano le nanoparticelle: commercio, elettrotecnica, fornitori nel settore automobilistico, trattamento di superfici, lavorazione della pietra, industria ceramica e vetraria. Le quantità di nanoparticelle stoccate sono esigue e solo poche aziende utilizzano nanoparticelle in grandi quantità. Maggiori informazioni: www.suva.ch/nano-inventario

Un nuovo misuratore di nanoparticelle

Gli apparecchi utilizzati finora erano ingombranti, consumavano molta energia e non erano indicati per un impiego mobile sul posto di lavoro. Per questo motivo la Suva ha fatto costruire un nuovo apparecchio dall'Institut für Aerosol- und Sensortechnik der Fachhochschule Nordwestschweiz (IAST). Si tratta di una batteria a diffusione elettrica (EDB) robusta, indipendente dalla rete elettrica, che assomiglia ad un amplificatore stereo e che si trasporta facilmente in uno zainetto. L'apparecchio, un'esclusiva mondiale, consente di valutare l'efficacia delle misure adottate e fornisce valori concreti sull'esposizione individuale.

Tutela dei lavoratori

Già nel 2006 la Suva è stata una delle prime assicurazioni infortuni in Europa ad emanare raccomandazioni concrete sull'uso delle nanoparticelle sul posto di lavoro. Il nanoinventario dimostra che le imprese si concentrano innanzitutto sulla tutela dei lavoratori e che, in questo modo, puntano sui dispositivi di protezione individuale. Tuttavia, questa non è la soluzione giusta. Le misure tecniche (confinamento) e organizzative, come quelle adottate dall'impresa Ilford a Marly/FR, consentono di ottenere una migliore protezione e sono più efficaci a lungo termine. È fondamentale che simili esempi vengano messi in luce affinché sia i fabbricanti che i fornitori di prodotti contenenti nanoparticelle siano sensibilizzati nei confronti della sicurezza.

Con il nanoinventario e il misuratore EDB, la Suva dispone di due strumenti all'avanguardia per evitare che le nanoparticelle diventino l'amianto di domani.



*Nikos Karathanasis
ing. dipl. PF, lic. oec.
dell'Università di San Gallo
direttore Ispettorato delle
caldaie, ASIT Associazione
svizzera ispezioni tecniche,
Wallisellen*

■ Ispettorato delle caldaie – sperimentato e accurato controllo di attrezzature a pressione.

Con l'introduzione dell'ordinanza sull'utilizzo delle attrezzature a pressione, in futuro le ispezioni delle installazioni e degli apparecchi tecnici in pressione da parte di una terza istanza indipendente e accreditata acquisteranno una maggiore importanza. Un ritratto dell'Ispettorato delle caldaie dell'Associazione svizzera ispezioni tecniche (ASIT).



Magnetoscopia di un giunto circolare interno di un tubo ondulato in una caldaia a doppio tubo di fumo.



Ispezione visiva di uno scambiatore di calore.

L'Ispettorato delle caldaie svolge anche quest'anno scrupolose ispezioni di attrezzature a pressione secondo la Direttiva CFSL 6516 Attrezzature a pressione. In veste di organizzazione specializzata competente, giusta l'articolo 85 OIP, contribuisce all'esercizio conforme alla legge delle attrezzature a pressione sottoponendole a prove periodiche. Tenuto conto della maggiore responsabilità che i gestori dovranno assumere per i loro impianti, in futuro i requisiti posti agli ispettorati indipendenti aumenteranno ulteriormente.

Cos'è un'attrezzatura a pressione?

Secondo l'ordinanza sulle attrezzature a pressione (RS 819.121) sono considerate attrezzature a pressione i recipienti tecnici con una pressione inter-

na superiore a 0.5 bar. Fra questi figurano contenitori, attrezzature a pressione con rischio di surriscaldamento (caldaie ad acqua surriscaldata, generatori di vapore), tubazioni, accessori di sicurezza, accessori a pressione, nonché insiemi costituiti dalla combinazione di essi. Sono tutti componenti progettati e costruiti per contenere fluidi pressurizzati. Il rischio legato alle attrezzature a pressione è l'espansione a decorso esplosivo del fluido in caso di rottura. L'onda d'urto e i pezzi di metallo scagliati tutt'attorno sono estremamente pericolosi per le persone che si trovano nelle immediate vicinanze. A titolo di esempio, l'energia liberata dallo scoppio di un generatore di valore di un ospedale cantonale di media grandezza equivale a quella di circa 100 kg di esplosivo (Semptex).

Basi giuridiche: l'ordinanza sull'utilizzo di attrezzature a pressione

Con la ripresa nella legislazione nazionale della direttiva europea in materia di attrezzature a pressione e l'introduzione dell'ordinanza sull'utilizzo di attrezzature a pressione, le basi giuridiche per la messa in servizio di tali attrezzature sono cambiate in modo sostanziale. I dispositivi e gli apparecchi tecnici che sono stati dichiarati conformi in un qualsiasi stato membro dell'UE possono ora essere messi in servizio in Svizzera senza ulteriori ostacoli di natura tecnica. In altre parole, i dispositivi e gli apparecchi assemblati in Svizzera per costruire un impianto possono diventare operativi senza un controllo finale da parte di una terza istanza indipendente. L'intera responsabilità della messa in servizio conforme di un impianto passa dunque al gestore. Per contrastare questa nuova libertà è stata introdotta l'ordinanza sull'utilizzo di attrezzature a pressione, in cui vengono unificate e chiaramente strutturate le ispezioni necessarie a garantire la sicurezza degli impianti. Al riguardo, il gestore di attrezzature a pressione deve tenere conto di due aspetti importanti: la procedura di notifica e le ispezioni periodiche.

Procedura di notifica semplificata – gestione centralizzata dei dati

La procedura di autorizzazione nota finora è stata sostituita da una proce-



Esplosione di un'attrezzatura a pressione (caldaia) in una raffineria.

dura di notifica semplificata. I gestori possono ora notificare le attrezzature a pressione alla Suva che procede alla loro classificazione per tipologia e pericolosità. I dati vengono registrati, gestiti e aggiornati dall'Ispettorato delle caldaie.

Questa gestione centralizzata dei dati da parte dell'Ispettorato si rivela tra l'altro efficace grazie ai numeri progressivi e univoci assegnati alle attrezzature a pressione. La numerazione rappresenta l'unica identificazione coerente e inconfondibile delle attrezzature a pressione in Svizzera e risale fino alla fondazione dell'ASIT avvenuta 140 fa.

Ispezioni periodiche da parte dell'Ispettorato delle caldaie

Attualmente sono in funzione in Svizzera circa 45 000 attrezzature a pressione soggette all'obbligo di notifica. Siccome le attrezzature a pressione devono essere sottoposte a ispezione ogni due anni, il numero di controlli si eleva annualmente a circa 28 000. Lo svolgimento di una tale quantità di ispezioni è possibile soltanto in base al principio del servizio pubblico. Ogni attrezzatura a pressione è controllata dall'Ispettorato con la stessa diligenza, indipendentemente dal fatto che si trovi in un grande agglomerato industriale o in un prato

discosto (ad es. un serbatoio di gas propano). A tale scopo sono operativi 23 ispettori circondariali. Queste attività sono legittimate da un accreditamento specifico (SIS007) quale organismo di ispezione (tipo A) per la valutazione circa la sicurezza tecnica di apparecchi e impianti pressurizzati.

Compiti preventivi in collaborazione con la Suva

L'Ispettorato delle caldaie supporta la Suva su mandato nell'ambito di compiti preventivi. In veste di organizzazione specializzata, l'Ispettorato svolge attività informative, redige corapporti per i casi complessi e riprende i controlli in seguito a gravi carenze. Nell'ultimo esercizio dell'ASIT sono stati prodotti complessivamente 111 corapporti, riguardanti soprattutto la valutazione di più attrezzature a pressione montate per costituire un insieme integrato e funzionale. Inoltre, l'Ispettorato delle

caldaie partecipa in seno a diversi gruppi di esperti, come ad esempio la commissione specializzata 14 «Installazioni e apparecchi tecnici» o la commissione nazionale NK 30 (attrezzature a pressione) dell'Associazione svizzera di normalizzazione (SNV).

Altre prestazioni – supporto ai gestori di impianti

Con l'introduzione della procedura di notifica semplificata e dell'ordinanza sull'utilizzo di attrezzature a pressione i gestori devono assumere una maggiore responsabilità. Soprattutto per i piccoli gestori sorgono al riguardo molti interrogativi: secondo quali direttive deve essere costruito un impianto per poter garantire un esercizio sicuro delle attrezzature a pressione? Quali obblighi spettano a chi mette in circolazione un impianto? Come vanno trattati gli apparecchi di seconda mano? Chi esegue la valutazione globale della sicurezza tecnica di un impianto?

L'Ispettorato delle caldaie ha preso atto del fabbisogno d'informazioni e ha creato un supporto specifico per gestori d'impianti. Questi ultimi possono così beneficiare di una consulenza in vista delle ispezioni: un importante contributo per la sicurezza dell'impianto durante l'esercizio. Ma anche i gestori di grandi impianti possono approfittare del servizio di supporto. A un'industria farmaceutica è stato ad esempio possibile fornire la necessaria assistenza nel quadro del potenziamento dell'impianto.

Per gli impianti esistenti, l'Ispettorato delle caldaie offre in sostanza qualsiasi tipo di assistenza. Il seguente catalogo delle prestazioni (non esaustivo) descrive il campo di attività:

- ispezioni periodiche e specifiche;
- prove di esecuzione e di funzionamento, controlli di stato;
- esami di costruzione e prove a pressione in caso di modifiche o riassegnazioni
- valutazioni di sicurezza tecnica di impianti completi (incl. equipaggiamento di sicurezza, dispositivi automatici di sorveglianza);

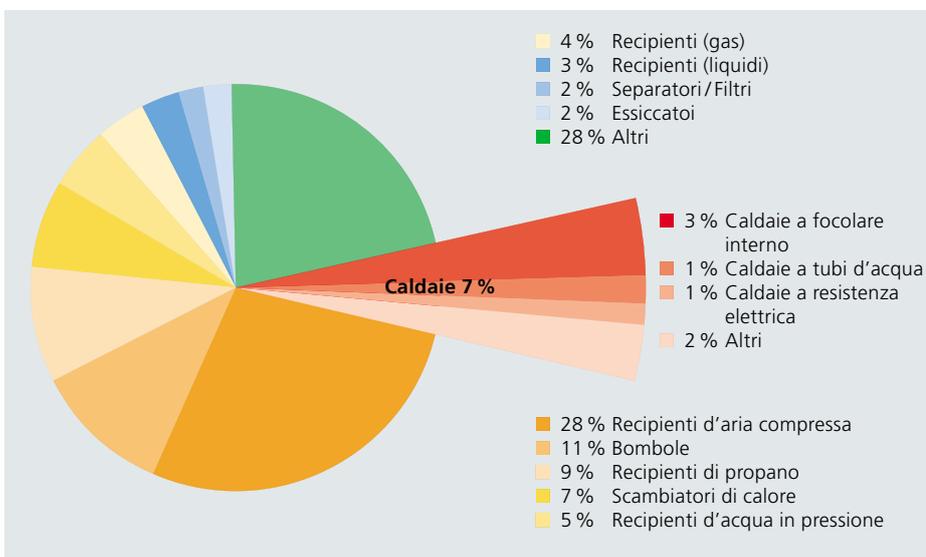


Figura 1: ripartizione delle attrezzature a pressione (PED, cat. IV) notificate in Svizzera. Fonte: ASIT 2009.



Valvola scoppiata su un serbatoio di propano.

- verifiche di costruzione ed esami preliminari in caso di riparazioni;
- collaudo di condotte;
- valutazioni delle alternanze di carico in oggetti esistenti;
- sorveglianza della costruzione (third party inspections);
- analisi dei danni e consulenza.

Casi di sinistro, riparazioni e modifiche di attrezzature a pressione

Lo scorso anno, l'Ispettorato delle caldaie è stato interpellato per l'assistenza in 1885 casi di riparazione. La valutazione, l'approvazione e il collaudo finale di questi interventi rappresentano sempre ancora una parte importante dei compiti svolti dell'Ispettorato. La collaborazione spesso soggetta a tempi ristrettissimi tra il gestore, la ditta incaricata dell'esecuzione e l'Ispettorato è ormai diventata un'istituzione affermata ed efficiente. Questo consente di garantire tempi di fermo brevi e una tempestiva ripresa della produzione per il gestore. Ma non tutte le riparazioni erano pianificate, come dimostra chiaramente la seguente statistica. Sempre lo scorso anno sono stati notificati 1046 casi di danni. Tra le cause più ricorrenti figuravano la fatica, la corrosione e l'erosione, seguite da incrinature e punti non ermetici.

In 15 casi l'attrezzatura a pressione ha dovuto essere messa immediatamente fuori servizio. In 126 casi è stata invece ordinata un'immediata riparazione. Ciò significa che per circa il sette per cento dei casi annunciati non è stato possibile mantenere l'esercizio e si è dovuto adottare misure immediate. I casi restanti hanno potuto essere risolti entro il termine corrispondente concesso. Dalla statistica emerge soprattutto l'aumento esponenziale dei danni dovuti all'esercizio rispetto ai danni di natura mecca-

nica. Il dispositivo di sicurezza e di regolazione difettoso è infatti con il 58 per cento la causa primaria più ricorrente di danni alle attrezzature a pressione.

Vigilanza sul mercato dei nuovi apparecchi: accordo con la SECO

L'Associazione svizzera ispezioni tecniche ASIT si occupa della vigilanza sul mercato delle attrezzature tecniche in modo rigorosamente separato dalle ispezioni periodiche. Conformemente alla legge sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici (LSIT) possono essere messe in circolazione soltanto attrezzature a pressione sicure. La SECO ha incaricato l'Ispettorato delle caldaie di controllare le attrezzature a pressione messe in circolazione. Il controllo del mercato consiste nell'effettuare verifiche a campione per quanto riguarda il rispetto delle prescrizioni di sicurezza per le installazioni e gli apparecchi tecnici (IAT) e nel dar seguito a indicazioni motivate di non conformità alle prescrizioni.

Questo controllo successivo consiste da un lato in una verifica formale della dichiarazione di conformità (se richiesta) e della documentazione tecnica (tra cui le istruzioni per l'uso). Dall'altro lato vengono effettuati controlli visivi, di funzionamento e di altro genere. A titolo di esempio va menzionato il controllo degli impianti frigoriferi svolto lo scorso anno. In tale occasione è stato constatato un generale mancato rispetto dell'ordinanza sulle attrezzature a pressione. Pur costituendo una chiara inadempienza della LSIT, in origine si è rinunciato a emanare decisioni per motivi di proporzionalità. Per contro è stata data la preferenza a un'informazione mirata riguardo gli abusi e alla concessione di un termine corrispondente per conformarsi all'ordinanza sulle attrezzature a pressione.

Il futuro dell'Ispettorato delle caldaie

Le nuove attrezzature a pressione messe in circolazione oggi sono pro-

dotte in modo unitario secondo la Direttiva europea in materia di attrezzature a pressione. Gli Stati membri dell'UE hanno ripreso questa direttiva nelle ordinanze nazionali, per cui vengono messe in servizio soltanto attrezzature a pressione conformi e sicure. Tuttavia, i gestori acquistano viepiù impianti o moduli di maggiore complessità, i cosiddetti insiemi. In futuro si dovranno pertanto sottoporre a controllo non soltanto le attrezzature a pressione, ma anche le installazioni, gli accessori di sicurezza e gli accessori a pressione durante l'esercizio. La Direttiva CFSL 6516 prevede esplicitamente queste attività nell'estensione dell'ispezione. Di riflesso, l'Ispettorato delle caldaie dovrà svilupparsi ulteriormente ed eseguire ispezioni sull'insieme degli impianti a pressione.

Per far fronte a questa situazione è necessaria una nuova organizzazione. Il supporto ai gestori di impianti sarà lo strumento più importante per raccogliere le esigenze a diretto contatto con i gestori e offrire un'assistenza adeguata. Nuove saranno anche le prestazioni fornite con partner esterni nell'ambito di soluzioni intersettoriali. Al riguardo, un buon esempio è dato dalle cisterne di un grosso fornitore di gas propano. Mentre in passato i lavori di ispezione e manutenzione agli impianti di deposito venivano effettuati in modo sordinato da quattro diverse imprese, in futuro questi interventi saranno coordinati dall'Ispettorato delle caldaie. Tutte le ispezioni necessarie e tutti i lavori di manutenzione supplementari ai sensi della Direttiva CFSL 6516 risulteranno così meglio integrati tra loro e potranno essere svolti con minore personale. Questo comporterà benefici tangibili per i gestori e avrà un effetto positivo soprattutto sui costi.

In proiezione futura, per le ispezioni sarà essenziale fare in modo che il gestore abbia un unico interlocutore competente per tutte le questioni riguardanti il suo impianto a pressione. Anche in questo caso vale la regola: è il pacchetto completo che fa la differenza.



dott. Peter Meier
responsabile settore condi-
zioni di lavoro, Ufficio
dell'economia e del lavoro
del Canton Zurigo,
membro della CFSL

■ La violenza sul lavoro.

La violenza sul lavoro è una delle principali cause di stress correlato al lavoro. Ecco informazioni e suggerimenti utili su come riuscire ad affrontare questa problematica.

Cos'è la violenza sul lavoro?

La violenza «dall'esterno» in genere comprende la violenza fisica, le minacce e le ingiurie verbali che vengono esercitate o pronunciate da estranei, per esempio dai clienti, nei confronti di persone al lavoro. Questo tipo di violenza può mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il benessere degli interessati. Ma la violenza può avere anche uno sfondo razzista o sessuale. Le azioni aggressive o violente assumono frequentemente le forme seguenti:

- comportamento scortese
- violenza fisica o verbale
- aggressioni, soprusi di terzi

Più vittime di quanto si pensi

Un'inchiesta condotta a livello europeo evidenzia che il quattro per cento dei lavoratori è vittima di aggressioni da parte di terzi. E ben più alto potrebbe essere il numero delle vittime di minacce, ingiurie o di altre forme di violenza psichica.

Ne sono particolarmente interessate le aziende operanti nel settore dei servizi, della sanità, dei trasporti, del commercio al dettaglio, della finanza e dell'istruzione, nonché le amministrazioni. I contatti con i «clienti» aumentano il rischio di subire violenze. Secondo i dati della UE, la sanità e il commercio al dettaglio sono i settori più esposti.

Infermieri, tassisti e autisti di autobus, artigiani che prestano servizio presso i clienti, personale delle stazioni di servizio, cassieri, agenti di sorveglianza, fattorini, ufficiali di polizia, ausiliari del traffico, guardie carcerarie, collaboratori negli uffici di collocamento, ufficiali d'esecuzione, assistenti sociali,



La violenza sul posto di lavoro causa stress e danni psichici o fisici.

amministratori di case popolari: sono tutte professioni particolarmente esposte al rischio di violenza.

I servizi pubblici come bersaglio

Finora erano colpite frequentemente da aggressioni violente le aziende che trattano merci di valore, ad esempio banche o farmacie. Ma recentemente sono diventati bersaglio della violenza i servizi pubblici e le organizzazioni che rappresentano la società. Si tratta delle aziende di trasporto cittadino, del personale medico nel servizio notturno, di insegnanti, assistenti sociali e addirittura, di recente, dei vigili del fuoco.

Noti i fattori di rischio

I singoli atti di violenza forse sono imprevedibili. Ma non lo sono le situazioni in cui la violenza si può manifestare. Tra i fattori di rischio più frequenti per i lavoratori vanno menzionati:

- che manipolazione di merci, denaro contante e oggetti di valore
- lavori svolti in condizioni di isolamento
- ispezione, controllo e «funzioni d'autorità» in generale
- contatto con determinati «clienti a rischio», ad es. persone che richiedono prestiti, disoccupati, pazienti che mostrano una propensione alla violenza, alcolizzati, tossicodipendenti

■ lavoro in aziende male organizzate o autorità che irritano i clienti con prodotti difettosi, errori di fatturazione, pubblicità sleale o cattiva assistenza.

Conseguenze di vasta portata

Per il singolo le conseguenze sono molto diverse e vanno dalla demotivazione e dall'orgoglio ferito fino allo stress, ai danni fisici o psichici. Anche le vittime indirette o i testimoni di episodi di violenza non di rado ne subiscono gli effetti. Si osservano spesso paure, fobie e disturbi del sonno. In casi estremi si possono manifestare disturbi post-traumatici da stress.

Non esistono regole generali. Le circostanze che hanno accompagnato l'episodio di violenza, la vulnerabilità e la personalità del singolo producono effetti diversi. Nei casi di violenza fisica è più facile accertare le conseguenze. Più difficile invece è prevedere in che modo le potenziali vittime reagiranno a ripetute azioni di violenza psicologica.

Azioni preventive	Esempi
Ambiente di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verifica delle misure tecniche di sicurezza, ad es. serrature delle porte d'ingresso, divisori, illuminazione adeguata, sportello di accoglienza, uscite di sicurezza, installazione di sistemi di videosorveglianza, sistemi di allarme, porte con codice d'accesso, evitare o limitare i settori senza vie di fuga o gli oggetti che potrebbero essere usati come armi. ■ Predisposizione di posti a sedere migliori, arredamento, informazione regolare su eventuali ritardi, ecc.
Organizzazione e definizione dei compiti	<ul style="list-style-type: none"> ■ Portare via con regolarità denaro contante e oggetti di valore, impiego di alternative diverse dal denaro ■ Gestione e riduzione delle code di attesa ■ Personale sufficiente ■ Orari di apertura soddisfacenti per i clienti ■ Verifica dei documenti di identità dei visitatori ■ Eventuale accompagnamento da parte del personale ■ Evitare i posti di lavoro isolati e, qualora non sia possibile, mantenere un costante contatto con questi dipendenti ■ Ottimizzare l'accoglienza e l'informazione a visitatori e clienti
Formazione e informazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individuazione di comportamenti inaccettabili e segnali precoci di aggressività ■ Superamento di situazioni difficili con i clienti ■ Osservare le prescrizioni di sicurezza, garantire una comunicazione adeguata, eliminare le aggressioni a un'altra persona, individuare i clienti con precedenti di violenza ■ Evitare le situazioni di stress, avere il controllo sulle emozioni.

Tabella 1

La violenza ha ripercussioni anche sull'organizzazione del lavoro. Le persone che prestano servizio in un ambiente pervaso dalla paura e dal risentimento non possono dare il meglio di sé. Le conse-

guenze negative per le aziende possono essere di vario tipo: maggiore assenteismo, calo della motivazione, minore produttività, deterioramento dei rapporti di lavoro e difficoltà a reperire personale.

La violenza sul posto di lavoro si può contrastare con adeguate misure.



Esempio di un modello di soluzione: concetto «Violenza dei clienti» per gli uffici regionali di collocamento (URC)¹

I posti di lavoro aperti al pubblico – soprattutto in organizzazioni che impongono limiti o che devono agire in modo repressivo, come per esempio le Casse di disoccupazione degli uffici regionali di collocamento URC – costituiscono un notevole rischio. Negli anni passati, i collaboratori si sono trovati diverse volte davanti a situazioni di minaccia da parte dei loro clienti. Le minacce in ambito verbale sono praticamente all'ordine del giorno e, ogni tanto, si è già arrivati ad aggressioni con lesioni fisiche. Le minacce devono essere prese sul serio in tutti i casi e rappresentano un pericolo da non sottovalutare. Si tratta quindi di formulare alcuni principi per affrontare le situazioni minacciose, di sviluppare misure di prevenzione e di individuare con regolarità i possibili pericoli sulla base di liste di controllo (cfr. il manuale della sicurezza). Il più presto possibile occorre introdurre le misure necessarie sapendo bene che le situazioni minacciose non possono essere evitate completamente.

Fondamenti giuridici

1. Lesioni semplici (art. 123 CP)
2. Vie di fatto (art. 126 CP)
3. Minaccia (art. 180 CP)
4. Coazione (art. 181 CP)
5. Violenza o minaccia contro le autorità e i funzionari (art. 285 CP)

Regole di base per impedire le aggressioni violente

1. La sicurezza dei collaboratori ha la massima priorità in ogni caso
2. Qualora si verifichi una situazione di minaccia, chiarire le competenze e, se necessario, istituire una gestione ad hoc
3. Per ogni caso di minaccia la polizia viene coinvolta come organo competente nelle questioni di sicurezza
4. I dirigenti decidono nel caso singolo le misure da prendere
5. Adire le vie legali è compito della direzione
6. Ogni caso di minaccia viene affrontato e chiuso

Prevenzione

A. Misure tecniche/costruttive

Le misure di natura tecnica/costruttiva vengono ponderate adeguatamente nella progettazione di nuove sedi o nell'ottimizzazione di quelle esistenti.

Reception corridoio

- Garantire vie di fuga
- Segnaletica chiara
- Creazione di un'atmosfera piacevole nei corridoi (illuminazione, colori chiari, quadri, ecc.)

Reception/zona di attesa

- Sala di attesa spaziosa e luminosa (se possibile con luce diurna)
- Disposizione accurata degli arredi
- Piante verdi/riviste
- Sala di attesa visibile dalla reception
- Sistema di allarme (per esempio pulsante di allarme sopra l'impianto telefonico)
- Rigorosa separazione della zona ufficio aperta al pubblico e di quella interna

Ufficio consulenti

- Se possibile, disporre gli arredi in modo tale che durante i colloqui con i clienti i consulenti siano seduti vicini alla porta dell'ufficio (possibilità di fuga)
- Spazio visibile dall'esterno
- Nessun oggetto pesante o appuntito, come posacenere, vasi da fiori, tagliacarte, forbici ecc., su tavoli, banchi o alle pareti. Gli oggetti di questo tipo possono essere impiegati in qualsiasi momento e a sorpresa come armi di aggressione.
- Sistema di allarme (pulsante di allarme sopra il telefono o la tastiera del computer)

B. Misure organizzative

In generale

Deve essere presente un sistema di sicurezza aggiornato e adeguato alla situazione individuale della rispettiva sede. L'addetto della sicurezza aiuta i superiori per quanto concerne il sistema di sicurezza e funge da interlocutore interno.

Organizzazione del lavoro

- Organico adeguato ad assicurare un efficiente servizio di consulenza/assistenza
- Evitare tempi d'attesa eccessivamente lunghi per i clienti
- Non svolgere colloqui di consulenza al di fuori degli orari di ufficio
- Svolgere i colloqui critici solo in due o in locali aperti

- In caso di seri dubbi rinviare il colloquio e fissare telefonicamente un nuovo appuntamento
- Tenere conto delle difficoltà di comprensione con persone di lingua straniera (convocare un'interprete)

Sostegno nel team

- Fiducia e protezione da parte dei superiori (anche in caso di errori)
- La fuga in una situazione eccezionale ha in genere la priorità e non viene valutata come una violazione del dovere
- Non banalizzare le situazioni critiche
- Scambio regolare di esperienze per armonizzare le diverse soglie di tolleranza verso la violenza
- Supervisioni per comprendere le situazioni di violenza e (eventualmente) ottenere il supporto e la consulenza necessaria
- In caso di eccessiva rumorosità, i colleghi telefonano alla persona che sta conducendo il colloquio, ossia si informano se è necessario intervenire.

C. Comportamento personale

Svolgimento dei colloqui

- Nei colloqui mantenersi il più possibile neutri e oggettivi
- Avere un atteggiamento franco come comportamento di base, nello stesso tempo mantenere il rispetto reciproco
- Informazione chiara sulle possibilità e sui limiti
- Evitare le situazioni provocatorie e le osservazioni ambigue

Regole di comportamento personale

- Non ricevere in nessun caso i clienti al di fuori dell'orario di ufficio
- Preparazione mentale a colloqui difficili
- Tenere conto delle differenze culturali
- Nei colloqui critici lasciare aperte le porte dell'ufficio/informare prima i vicini d'ufficio
- Non spingetevi più in là del vostro cliente con le parole, al fine di evitare un'escalation
- Mostrate rapidamente la vostra soglia di tolleranza per quanto concerne il comportamento di chi vi sta di fronte (porre confini chiari)
- Chiara separazione tra ruolo professionale e personale
- Prendere sempre sul serio le minacce
- Informare i superiori e (se necessario) l'addetto alla sicurezza

D. Organizzazione in caso d'emergenza

Allarme e prestazione di soccorso

- Programmazione di tutti gli apparecchi telefonici con i numeri d'emergenza automatici (polizia, pompieri, polizia locale, addetto alla sicurezza del settore interno)
- Chiusura automatica della porta
- Accordo con la polizia locale per i casi d'emergenza
- Possibilità di allarme sul posto di lavoro (ad esempio pulsante di allarme via telefono o schermo, pulsante d'emergenza interno, pager, ecc.)
- Le vie di fuga devono essere note e devono anche essere libere
- Videosorveglianza (ingresso, sala d'attesa, ecc.), rispetto delle prescrizioni riguardanti la protezione della personalità nella legge sul lavoro
- In situazioni straordinarie, è possibile l'impiego di guardie o almeno di un controllo delle persone all'ingresso
- Altre indicazioni devono essere desunte dall'organizzazione interna in caso d'emergenza

Comportamento in caso di minaccia, violenza o aggressione

- Mantenere la calma/guadagnare tempo
- Tener conto della propria sicurezza (ritirata libera)
- Evitare gesti sconsiderati
- Non fare resistenza se l'aggressore è superiore
- Eventualmente gridare per chiedere aiuto/attivare il sistema di allarme
- Cautela con le armi (rispettare l'obbligo di autorizzazione e il diritto di legittima difesa)

¹ Fonte: FACTS n. 24 dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Strategie di prevenzione

La prevenzione o almeno la riduzione degli atti di violenza ha la massima priorità. Inoltre, la persona vittima di violenza ha bisogno di assistenza per ridurre le ripercussioni dell'evento e rimuovere eventuali sensi di colpa.

La prevenzione innanzitutto

Prevenire la violenza è l'obiettivo primario. È necessario accertare e valutare i possibili rischi in modo da poter prendere eventuali misure preventive. L'esame dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, la formazione e l'informazione del personale costituiscono fattori importanti dell'opera di prevenzione. Le misure devono essere adattate alle condizioni specifiche del settore.

Qualche esempio:

- corsie ospedaliere: qualifica del personale, formazione specifica nel trattamento di pazienti violenti
- banche: sostituzione dei normali sportelli con distributori automatici

- uffici postali: installazione di «strutture di guida per le code», segnalazioni a pavimento, per garantire un ambiente confidenziale

- punti vendita: impiego di una stazione pneumatica per trasferire a intervalli regolari il denaro dal registratore di cassa

- settore della sanità e dei trasporti: realizzazione di campagne per la «tolleranza zero», per far capire che non sarà tollerata alcuna violenza nei confronti del personale e che si farà quanto necessario per punire i colpevoli.

Limitazione dei danni

Diverse norme comportamentali possono fornire un contributo determinante a limitare i danni subiti e ad evitare conseguenze. Tra queste:

- non lasciare soli i lavoratori che hanno subito o assistito ad un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento
- convocare i dirigenti, mostrare partecipazione e aiutare la vittima

- fornire aiuto psicologico alla vittima, subito e successivamente in caso di stress post-traumatico

- fornire supporto alla vittima nelle procedure amministrative e giuridiche (stesura del rapporto, processo, ecc.)

- informare gli altri dipendenti, evitare voci di corridoio

- riesaminare la valutazione dei rischi e prendere le misure supplementari necessarie.

L'accertamento degli incidenti deve essere svolto in modo scrupoloso. Alla vittima non deve essere attribuita alcuna colpa. Le azioni, delle quali fanno parte anche le violenze di natura psicologica, devono essere accertate. La valutazione degli episodi consente di introdurre o migliorare le misure di prevenzione (cfr. tabella 1).

Esempio di misure comportamentali da adottare in seguito a minaccia, violenza o aggressione

Proteggersi

- Avvertire la polizia
- Dare l'allarme a superiori e colleghe/colleghi

In caso di lesioni fisiche con necessità di cure mediche immediate

- Assistenza medica/visita medica (pronto soccorso 144)
- Disporre l'accertamento medico e chiedere il referto medico per intentare una causa e per la notifica all'assicurazione

Informare

- Informare superiori/addetto alla sicurezza

Supporto psicologico, legale e materiale

- Richiedere l'assistenza di un consultorio LAV
- Assistenza legale offerta

Notifica all'assicurazione infortuni

- Se si sono rese necessarie delle cure mediche, l'episodio va assolutamente notificato all'assicurazione infortuni del datore di lavoro

Sanzioni

Le minacce o gli atti di violenza non devono restare impuniti. Considerato che, in linea generale, i rapporti con l'altra persona dovranno continuare dopo l'atto di violenza, è necessario chiarire in misura adeguata e proporzionata alle circostanze che si sono superati certi limiti.

- Rivolgersi alla polizia come organo competente
- Minacciare l'altra persona di sporgere denuncia o intentare una causa

immediatamente

Denuncia o azione penale

Se l'atto di violenza costituisce un'azione punibile ai sensi del Codice penale, si raccomanda di presentare una denuncia o un'azione penale.

- Dall'ufficio superiore o dalla vittima possono essere denunciate: le azioni punibili ai sensi degli artt. 285, 181, 156 o 122 CP
- Le vittime possono intentare un'azione penale in proprio nome per azioni punibili ai sensi degli articoli 180 o 123 CP
- Le azioni punibili denunciate secondo il cpv. 1 vengono perseguite d'ufficio a partire dalla loro notifica, le azioni punibili ai sensi degli artt. 180 o 123 CP vengono perseguite solo dietro denuncia
- Le azioni penali possono essere presentate al più vicino posto di polizia
- In caso di denuncia o azione penale la vittima deve essere identificabile (è sufficiente l'indicazione dell'indirizzo professionale)
- Durante l'indagine la vittima può farsi assistere da un avvocato nelle comparizioni in tribunale e nei confronti con l'aggressore

Adeguamento del piano d'emergenza

nei mesi successivi

- Evitare di minimizzare la situazione di violenza
- Verificare le misure di sicurezza
- Eventualmente correggere e adeguare il piano d'emergenza



Margot Vanis
psicologa FSP, SECO –
Direzione del lavoro, Condi-
zioni di lavoro, Basi Lavoro
e Salute, Centro di compe-
tenza psicologia del lavoro
e delle organizzazioni,
Zurigo



dott. Wolfgang Kälin
docente di psicologia del
lavoro e delle organizza-
zioni, Istituto di psicologia
dell'Università di Berna

■ Liste di controllo destinate ai lavoratori e ai dirigenti per valutare il livello di stress.

Sul sito Internet www.stressnostress.ch i lavoratori possono valutare individualmente il loro livello di stress e capire come si collocano rispetto agli altri occupati e quali sono i fattori scatenanti una situazione di stress. Il risultato viene esemplificato da una serie di semafori. Se il semaforo è giallo o rosso, sulla stessa pagina web la persona troverà informazioni utili su come ridurre lo stress. Una lista di controllo consente invece ai superiori di individuare tempestivamente segnali e cause di stress e di adottare le misure più adeguate.

Lista di controllo personale per i lavoratori

Lo stress sul posto di lavoro costa ogni anno miliardi di franchi. Per questo è fondamentale prevenire ed è quello che si propone il programma stressnostress (riquadro 1). Da quando è stato attivato il sito Internet www.stressnostress.ch, la lista di controllo individuale è uno degli strumenti più utilizzati. Questo consente di identificare i maleseri sul posto di lavoro, le cause dello stress e le possibili conseguenze (riquadro 2). Per rendere la lista di controllo ancora più interessante e utile per gli utenti, il feedback telefonico è stato sostituito da un feedback on-line con il vantaggio di avere un riscontro diretto sul livello di stress personale.

Siccome si prevedeva che a rispondere alla lista di controllo on-line fossero soprattutto delle persone colpite da stress, sono stati interpellati vari lavoratori provenienti da diverse aziende sia nella Svizzera tedesca che in quella francese (campione di riferimento). Questi valori sono serviti da base come

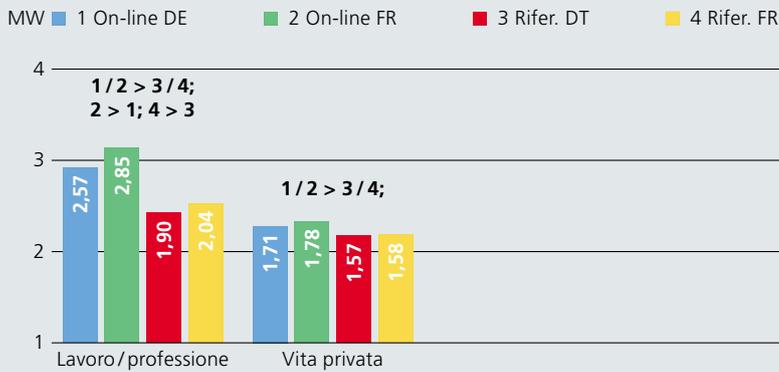


Lo stress sul lavoro comporta costi elevati.

confronto per il feedback on-line. I risultati più importanti della ricerca sono presentati brevemente nelle seguenti pagine.

Composizione dei campioni

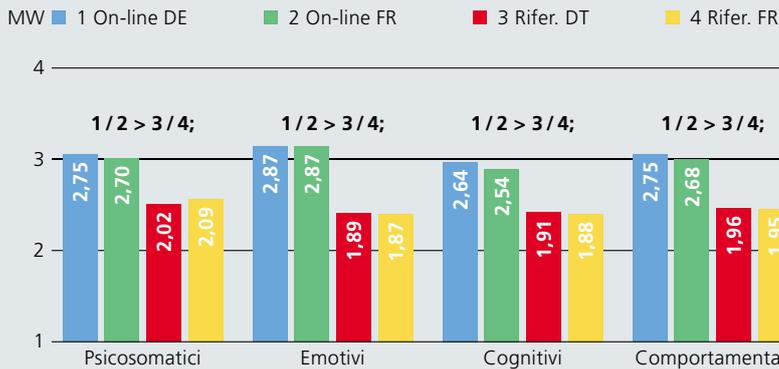
Il campione on-line (per il tedesco: 375 persone; per il francese: 125 persone)



Cause dello stress

Dal grafico 1 si nota chiaramente che i campioni di riferimento (suddivisi per sesso, età e istruzione) manifestano valori inferiori legati alle cause di stress rispetto ai campioni on-line. Questo vale soprattutto per le cause correlate al lavoro, dove la differenza è superiore a 0,6 punti. Ci sono anche differenze a livello regionale. In Romandia, sia nei campioni on-line che in quelli di riferimento si registra un numero più elevato di cause correlate allo stress rispetto alla Svizzera tedesca.

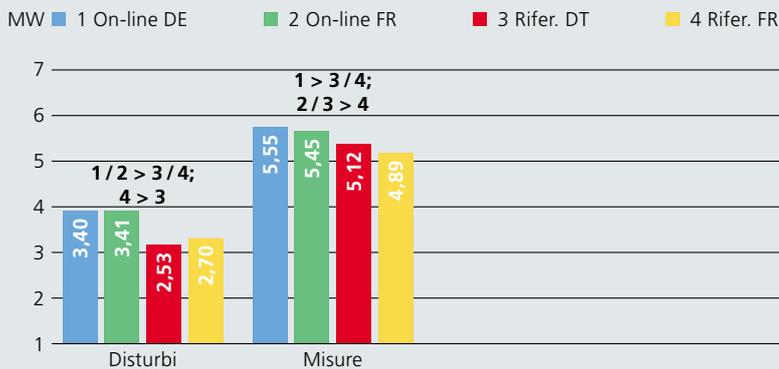
Figura 1: Cause dello stress: raffronto campione on-line e di riferimento.



Sintomi dello stress

Anche per quanto riguarda i sintomi dello stress i campioni on-line hanno registrato valori medi chiaramente superiori rispetto ai campioni di riferimento (cfr. figura 2). I sintomi a livello emotivo sono più marcati tra chi ha risposto on-line, mentre nel campione di riferimento, anche se con valori medi più bassi, tra i sintomi più diffusi vi sono quelli legati alla sfera psicosomatica.

Figura 2: Disturbi: raffronto campione on-line e di riferimento.



Conseguenze dello stress

Chi ha partecipato al campione di riferimento si sente meno colpito dallo stress negativo rispetto al campione on-line (cfr. figura 3, colonne di sinistra; possibilità di risposta da 1 a 5). Anche l'importanza di adottare misure (cfr. colonne di destra) per il campione di riferimento è stata giudicata in maniera meno rilevante rispetto al campione on-line. Il campione di riferimento di lingua francese registra valori superiori per quanto riguarda i disturbi rispetto al campione di riferimento di lingua tedesca. Relativamente alle misure anti-stress le differenze sono minori, ma in ogni caso significative. A ritenere molto importanti queste misure è il campione on-line di lingua tedesca. Per il campione di riferimento di lingua francese queste misure sono meno importanti.

Figura 3: Disturbi dovuti allo stress e misure anti-stress: raffronto campione on-line e di riferimento.

comprende le persone che hanno compilato la lista di controllo direttamente sul sito www.stressnostress.ch. Il campione di riferimento (per il tedesco: 685 persone; per il francese: 419 persone) si compone di persone impiegate in Svizzera.

La ripartizione dei sessi è pressoché equilibrata. Le categorie di età sono distribuite diversamente nei vari campioni. Le persone fino al trentesimo anno di età sono più rappresentate nel campione di riferimento.

Anche a livello di istruzione ci sono delle differenze. Le persone con un

maggior grado di istruzione sono più rappresentate soprattutto nel campione on-line, mentre le persone in possesso di maturità liceale o di altro istituto secondario sono il doppio nei campioni di lingua francese e tedesca.

Le cause più frequenti dello stress

Le cause di stress correlato al lavoro presentano valori medi più alti rispetto alle cause legate alla sfera privata. Tra le cause più frequenti vengono citate le seguenti:

- interruzione dell'attività (1/1/1/1)
- mole di lavoro eccessiva (2/6/2/2)

- tensioni e conflitti irrisolti (3/3/4/3)
- mancanza di un feedback concreto (mancato riconoscimento e assenza di una critica costruttiva) (4/2/5/5)
- mancanza di tempo per una pianificazione e un'organizzazione accurate (5/6/3/4)

¹ Le cifre mostrano l'ordine delle citazioni all'interno di ogni campione: campioni on-line in tedesco (1° cifra) e francese (2° cifra) e campioni di riferimento in tedesco (3° cifra) e francese (4° cifra)

² Composizione: vedi il paragrafo «Composizione dei campioni»

³ «Come leggere le cifre: 1/2 > 3/4 significa: i valori medi dei campioni 1 e 2 sono ben superiori ai campioni 3 e 4.»

I disturbi più frequenti

I disturbi più frequenti sono di tipo psichico e psicosomatico. Tra i disturbi psicosomatici molti lamentano stanchezza generale (nel campione on-line è il fattore più citato), ma anche dolori alla nuca, alle spalle e alla schiena (questi ultimi più frequenti nel campione di riferimento). I problemi legati al sonno (3/3/3/4) sono il terzo sintomo più frequente.

Alcuni dei malesseri più importanti a livello emotivo e psichico sono: irritabilità (2/1/1/1), difficoltà a staccare la

spina dopo il lavoro (1/3/3/2) e reazioni di ipersensibilità (4/3/2/4).

Differenze interessanti

Dal raffronto tra il campione on-line² e quello di riferimento² emergono differenze interessanti (vedi figure 1-3). Nel campione on-line si evidenziano valori più elevati per quanto concerne le cause dello stress e i conseguenti malesseri. Questo sottolinea l'importanza del sito Internet. Soprattutto coloro che hanno compilato la lista di controllo on-line sembrano essere

esposti a situazioni di stress maggiori e sembrano accusare sintomi più evidenti rispetto al campione di riferimento.

Tra le persone intervistate colpite da stress ad un livello da alto a molto alto, circa il 60 per cento ritiene che sia molto importante adottare misure adeguate per combatterlo. Al contrario, nessuno ritiene che questo sia poco o per nulla importante.

Ne consegue che è molto elevato il bisogno di adottare misure per combattere lo stress, sia nel campione on-line (più colpito da stress) che nel campione di riferimento.

È necessario intervenire con misure più mirate per contrastare lo stress negativo. La promozione della salute sul lavoro non deve riguardare solo i lavoratori. Anche i dirigenti aziendali sono chiamati ad intervenire con misure mirate per combattere le conseguenze negative dello stress.

Lista di controllo per i dirigenti

Per i superiori e i dirigenti la lista di controllo messa a disposizione sul sito Internet è uno strumento utile per valutare la situazione dei lavoratori e per identificare i segnali di stress e le potenziali cause. Inoltre, serve anche da base di riferimento per l'adozione di adeguate misure.

Osservare i segnali di stress

Sulla base della lista di controllo i dirigenti possono identificare una serie di segnali di stress riscontrabili tra i lavoratori, sia presi singolarmente sia come gruppo. Più frequenti sono questi segnali, più chiaro è il rapporto con una situazione di stress. Un'osservazione attenta e uno scambio di informazioni

I dirigenti devono riconoscere in tempo i segnali di stress e intervenire di conseguenza.



con i colleghi, i superiori e i dipendenti consentono di tracciare un quadro più preciso della situazione.

Cause dello stress

Lo stress può avere cause diverse che si influenzano a vicenda. La sezione della lista di controllo dedicata alle cause contiene una lista di fattori legati al lavoro che, per esperienza, causano stress e possono provocare danni sia umani che materiali. Un dirigente responsabile deve poter identificare le possibili cause dello stress e adottare adeguate misure per contrastarlo. Ecco alcuni provvedimenti utili:

■ **Invitare i lavoratori a partecipare ad un programma su stressno-stress.ch:** i dipendenti devono compilare on-line la «lista di controllo personale» (vedi sopra). Questa comprende anche una sezione per identificare le cause dello stress. Partecipare a dei colloqui su questa problematica è una questione di fiducia. Le dichiarazioni dei partecipanti non devono essere usate a loro svantaggio; come persone devono essere prese sul serio. Per far sì che questa operazione abbia successo è necessario lasciare ad ognuno la libertà di partecipare, garantire l'anonimità delle risposte e una

comunicazione trasparente, affinché tutti siano informati come si deve.

■ **Workshop per valutare la situazione e adottare misure:** le opinioni dei dipendenti vengono confrontate con il proprio giudizio. In questo modo, è possibile pianificare e adottare assieme misure adeguate contro lo stress. Cosa è prioritario? Cosa si può ottenere con poco sforzo? Misure semplici e rapide sono importanti tanto quanto quelle più complesse e articolate. I lavoratori hanno bisogno di essere sostenuti e motivati quando si tratta di affrontare delle difficoltà. Suggerimenti su CHI, COSA, QUANDO e COME sono riportati sul sito www.stressnostress.ch alle voci «Massnahmen auf der Ebene der Organisation» e «Individuelle Massnahmen» (sito attualmente non disponibile in lingua italiana).

■ **Richiesta di sostegno:** l'attuazione di tutti questi provvedimenti richiede un sostegno. Lo scambio di informazioni interno con i superiori e i colleghi è una prima misura. Se necessario, ci si può rivolgere ad esperti interni od esterni. Stressnostress.ch, in collaborazione con la Federazione Svizzera degli Psicologi, ha creato due elenchi con i nomi e gli indirizzi di consulenti qualificati, laureati in psicologia e medicina del lavoro, che offrono consulenza individuale o aziendale.

4,2 miliardi di franchi: ecco quanto costa lo stress sul lavoro in Svizzera (studio SECO del 2000)

Il sito Internet www.stressnostress.ch è stato creato come risposta a questo studio. Esso fornisce materiale informativo di tipo scientifico per la prevenzione e la lotta allo stress. I contenuti sono curati da:

- Segreteria di stato dell'economia, SECO
- Suva, assicurazione svizzera contro gli infortuni
- Promozione Salute Svizzera
- Federazione Svizzera degli Psicologi, FSP
- Società Svizzera di Medicina del lavoro, SGARM
- Società Svizzera di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, SGAOP
- ETH Zurigo, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften (ex Istituto per la psicologia del lavoro)
- Università di Berna, Istituto di psicologia

Riflessione a posteriori

Queste misure sono servite a qualcosa? Alla fine, queste e altre domande possono diventare argomento di discussione nel gruppo. Lo scopo è capire se le misure indicate sono state effettivamente attuate e se hanno dato i risultati sperati. A volte, possono avere un esito negativo. I partecipanti non devono però lasciarsi scoraggiare, ma trovare un maggiore stimolo ad andare avanti con nuove ed ulteriori misure.

Prospettive future

Dall'anno prossimo il sito [stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch) sarà tradotto anche in italiano.

Lista di controllo personale: cosa si misura

1. Disturbi

- Disturbi psicosomatici (8 domande; ad es. «Sono generalmente stanco»)
- Disturbi emotivi/psichici (8 domande, ad es. «Sono nervoso, irritabile»)
- Disturbi cognitivi (4 domande; ad es. «Non sono concentrato»)
- Problemi comportamentali (10 domande; ad es. «Mangio in maniera irregolare»)

2. Cause dello stress

- Cause legate alla professione (16 domande; ad es. «Ho poca libertà di decidere»)
- Cause private/di natura generale (8 domande; ad es. «Ho problemi economici»)

3. Conseguenze dello stress

- Sono colpito da stress negativo?
- Gli effetti sono più marcati nella vita privata o professionale?
- Quale è l'importanza delle misure anti-stress?

Dati socio-demografici

Sesso, età (4 categorie), istruzione (6 categorie) e lingua (tedesco/francese, dati rilevati a partire da settembre 2005)

Inoltre, grazie ad un restyling tecnico, il sito sarà ancor più facile da usare. Ad esempio, sarà possibile adattare il font in base alle proprie esigenze.

Se volete dare un suggerimento su come migliorare graficamente il sito, vi preghiamo di farlo al seguente indirizzo: <http://www.stressnostress.ch/d/15-userfeedback/feedback-d.php> (lingua tedesca) <http://www.stressnostress.ch/f/15-userfeedback/feedback-f.php> (lingua francese)



Isabelle Querbach
igienista del lavoro, SECO,
Ispezione del lavoro Ovest,
Losanna

■ Gestanti al lavoro nei negozi di animali.

La SECO ha realizzato un'inchiesta sui rischi legati al contatto con gli animali per le donne incinte che lavorano nei negozi di animali. Trattandosi per lo più di animali da allevamento, il rischio di trasmissione di malattie all'uomo è relativamente basso. Tuttavia una perfetta igiene dopo ogni forma di contatto con gli animali si rivela un'infallibile arma di prevenzione.

Le donne incinte rappresentano una categoria di lavoratori particolarmente a rischio, che occorre proteggere nel modo più opportuno. A titolo informativo ricordiamo che i datori di lavoro sono tenuti a condurre un'analisi dei rischi e a comunicarne i risultati e le raccomandazioni da seguire in caso di gravidanza a tutte le collaboratrici in età fertile. L'analisi dei rischi dovrebbe essere realizzata prima dell'ingresso in azienda della collaboratrice.

Inchiesta della SECO

La SECO ha seguito con attenzione questa tematica, perché ha constatato una diffusa mancanza di informazioni in materia. I negozi di animali sono in genere piccole imprese, spesso non organizzate in un'associazione; si è dunque avvertita la necessità di condurre una simile analisi, al fine di valutare i rischi legati al contatto con animali e alle zoonosi pericolose per l'uomo. L'obiettivo era di formulare raccomandazioni rivolte alle lavoratrici in stato interessante. Quel che differenzia il lavoro nei negozi di animali dai normali negozi è il contatto diretto con gli animali e le cure da prestare loro.

Zoonosi

Definizione di zoonosi : malattia infettiva degli animali trasmissibile all'uomo. Gli animali possono essere portatori di una serie di malattie, alcune delle quali trasmissibili all'uomo. Alcune zoonosi



Con gli animali le donne incinte devono curare in particolar modo l'igiene.

non sono gravi e i sintomi in caso di trasmissione sono così vari, che non è possibile determinare il numero di casi di contagio. Altre malattie, invece, sono più pericolose per le gestanti: si tratta della listeriosi (topi), della ornitosi-psittacosi (pappagalli) e della toxoplasmosi (gatti). La salmonellosi (ambienti umidi) non comporta un rischio diretto per il feto, ma i suoi sintomi (diarrea, febbre,

nausea, vomito, crampi addominali) possono provocare un aborto spontaneo.

La toxoplasmosi viene trasmessa all'uomo dai gatti; questa malattia non rientra dunque tra quelle trasmissibili nei negozi di animali, che si occupano piuttosto della vendita di roditori, pesci, uccelli e rettili.

La listeriosi si trasmette normalmente per via alimentare e in casi eccezionali tramite i prodotti del parto (placenta, ecc.). Fermo restando che i negozi di

Definizione di zoonosi: malattia infettiva degli animali trasmissibile all'uomo

animali non si occupano di allevamento ma esclusivamente di vendita, questa malattia non è ascrivibile tra quelle a rischio. La salmonellosi si trasmette facilmente negli ambienti umidi, come per esempio gli acquari e i terrari. E spesso una buona igiene non basta per impedire la trasmissione. L'ornitosi-psittacosi è una malattia trasmessa dai volatili e dagli uccelli ornamentali come i pappagalli. La trasmissione avviene per inalazione di aerosol di polveri o di escrementi contaminati, ed è questa la malattia più pericolosa.

Provenienza degli animali

L'importazione di animali vivi è disciplinata da una regolamentazione, che si rivela troppo restrittiva, persino per i grandi negozi di animali. Per questo motivo gli animali in vendita nei negozi svizzeri sono per lo più di allevamento e provengono in generale dalla regione stessa. Gli unici animali importati sono i pesci: solitamente vengono importati da un grossista, che si premura di metterli in quarantena e di acclimatarli prima di venderli ai negozi. I pesci sono in genere di allevamento e provengono principalmente dall'Asia. Il fatto che gli animali siano di allevamento riduce considerevolmente il rischio di trasmissione di malattie esotiche, peraltro già limitato.

Lavorare con gli animali

Nel corso delle numerose visite realizzate durante la redazione dell'inchiesta, è stato constatato che i commessi lavorano sempre a mani nude, anche per la pulizia delle lettiere. Nella maggioranza dei casi, si tratta di persone che possiedono un animale domestico e non fanno differenze di trattamento con gli animali di cui sono tenute a occuparsi per la loro attività lavorativa. Per questo motivo sarebbe difficile introdurre l'utilizzo obbligatorio di guanti per questa categoria di lavoratori. Tuttavia i guanti si rivelano indispensabili in caso di somministrazione di medicinali ai pesci (contengono formaldeide). Si rivela dunque importante rafforzare le misure di igiene dopo il contatto fisico con gli animali.



Per le donne incinte può essere particolarmente rischioso venire a contatto con gli uccelli e i loro escrementi.

Raccomandazioni per le gestanti

Durante la gravidanza è vietato il contatto con gli uccelli e i loro escrementi. L'ornitosi-psittacosi è sicuramente una malattia poco frequente ma comporta conseguenze tali (aborto spontaneo, morte del feto, parto prematuro) che è preferibile eliminare ogni rischio di contagio.

L'igiene dopo ogni forma di contatto con gli animali deve essere impeccabile. Sarebbe auspicabile un colloquio con il veterinario che segue gli animali per conoscere il sapone giusto da usare e come lavarsi le mani nel modo opportuno. Le norme generali in materia di lavori pericolosi o gravosi sono valide naturalmente anche per questi tipi di impiego (cfr. ordinanza sulla protezione della maternità).



Urs Kaufmann
ing. dipl. PF, igienista
del lavoro, Settore fisica,
team ergonomia, Suva,
Lucerna



dott. Thomas Läubli
collaboratore scientifico,
SECO, Settore basi,
lavoro e salute, Zurigo

Lavorare senza disturbi alla schiena.

Quanto peso può sollevare una persona? A questa o a simili domande i medici del lavoro e gli specialisti della Suva devono rispondere continuamente. A questo proposito, l'elenco della Suva «Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009» (non disponibile in italiano) fornisce i nuovi valori indicativi per gli agenti fisici. Nei prossimi anni i disturbi dell'apparato locomotore saranno un aspetto fondamentale delle ispezioni sul lavoro.

«Buongiorno. Esiste una normativa che stabilisce il peso (in kg) che una persona può sollevare? Conta l'età della persona? Mi potete dire dove posso trovare informazioni? Grazie e cordiali saluti»

Richieste di questo genere da parte dei datori di lavoro sono all'ordine del giorno. Anche mogli preoccupate per i loro mariti afflitti da dolori alla schiena si rivolgono agli specialisti della Suva con domande analoghe. Una prima risposta è fornita dalla pubblicazione «Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009»¹ della Suva (non disponibile in italiano). Al capitolo 4 si legge:

I valori indicativi per i pesi ragionevolmente ammissibili sono di 25 kg per gli uomini e di 15 kg per le donne.

In caso di sollevamento, trasporto e spostamento regolare di pesi, deve essere eseguita una valutazione dei rischi a partire da 12 kg di carico per gli uomini e da 7 kg per le donne.

I valori corrispondono alle indicazioni relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3, sezione 4, articolo 25) e sono in linea con le norme internazionali.

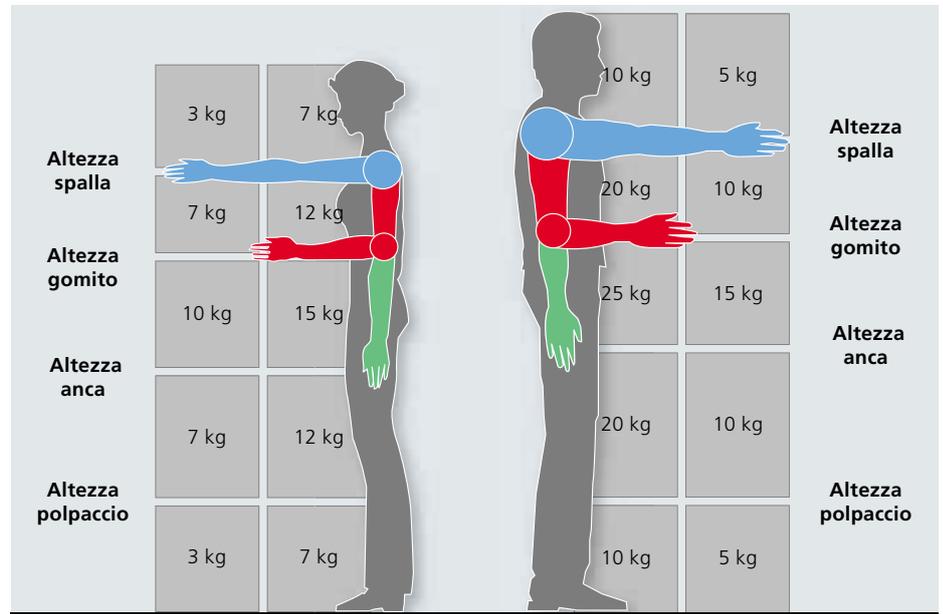


Figura 1: Sollecitazione massima rispetto all'asse del corpo.

Fattori concomitanti

Tuttavia, questo non basta per rispondere in modo esaustivo a tutte le domande. Nell'ambito della valutazione del rischio legato ai pesi, il carico è soltanto uno dei molti aspetti da considerare. Dagli uomini si pretende di più che dalle donne. Le persone di una certa età hanno una resistenza fisica ridotta e per le donne incinte o i giovani esistono disposizioni speciali. A questi fattori strettamente individuali si aggiungono la maneggevolezza del carico e la possibilità di tenerlo in posizione eretta e vicino al corpo. Determinanti sono in particolare la frequenza e la durata di movimentazione dei carichi.

Si raccomanda pertanto di considerare ogni singola attività, distinguendo fra quelle che prevedono la movimenta-

¹ Grenzwerte am Arbeitsplatz/Valeurs limites d'exposition aux postes de travail (codice Suva 1903) Per i carichi poco pesanti, la sollecitazione della schiena dipende soprattutto dalla durata dello sforzo. I rischi per la salute possono essere notevolmente ridotti facendo delle pause sufficientemente lunghe. Se le dimensioni del posto di lavoro fanno sì che il corpo assuma una posizione innaturale (postura forzata), la durata della sollecitazione senza rischi si riduce di molto. Per i carichi importanti, la sollecitazione dipende in ampia misura dal braccio di leva rispetto al centro di rotazione nella zona della colonna lombare. Maggiore è la distanza del carico dal centro del corpo, maggiore è il rischio se il peso non è inferiore. Questa circostanza è illustrata nella figura 1.

zione manuale di carichi pesanti e quelle che implicano la manipolazione molto frequente di carichi apparentemente leggeri.

Una prima analisi dei rischi può essere effettuata in modo autonomo. Come aiuto citiamo il «Test di ergonomia: movimentazione manuale di carichi»² o lo «Strumento di valutazione – Rischi per l'apparato locomotore»³.

in ogni caso adottare dei provvedimenti. La formula STOP consente di procedere in modo sistematico per soddisfare le indicazioni relative all'articolo 25 OLL 3.

■ **Strategia:** ad es. concordare unità d'imballaggio più piccole con il fornitore.

■ **Tecnica:** mettere a disposizione e utilizzare ausili appropriati; quasi sem-

pianoforte, i professionisti effettuano un sopralluogo. Per il trasloco sono almeno in tre, dispongono di tutti i mezzi tecnici necessari come cinghie, carrelli, ecc. e sanno esattamente come svolgere il lavoro di squadra per evitare di sollecitare eccessivamente la schiena. In questo modo, a fine giornata hanno ancora energie sufficienti per praticare un po' di sport. Per svolgere simili lavori sono indicati solo uomini in perfetta forma.



Postura corretta nel sollevare pesi.

Test di ergonomia: movimentazione manuale di carichi

Sulla base di quattro semplici criteri è possibile effettuare sul posto una valutazione sommaria di una situazione con un sistema a punti. Il punteggio ottenuto indica se e in che misura è necessario adottare provvedimenti specifici. Il punteggio ottenuto per i singoli criteri di valutazione (durata dello sforzo, peso del carico, posizione del corpo, condizioni di esecuzione) fornisce già un primo riferimento sull'ambito in cui è possibile intervenire con maggiore efficacia.

Se i carichi sono superiori a 25 kg per gli uomini e a 15 kg per le donne occorre

pre è possibile trovare una soluzione (vedi ad es. www.suva.ch alla rubrica Prodotti di sicurezza – Elenco dei fornitori – Prodotti ergonomici per l'industria e l'artigianato).

■ **Organizzazione:** migliorare le condizioni quadro e garantire lo svolgimento del lavoro in team di due persone o sufficienti interruzioni di lavoro (fasi di recupero).

■ **Personale:** provvedere affinché si rispetti il requisito dell'articolo 25, capoverso 3 OLL 3 secondo cui «I lavoratori devono essere istruiti sul modo corretto di alzare e spostare pesi».

Rispettando queste misure, è possibile movimentare anche carichi più pesanti. Ad esempio, prima di trasportare un

Strumento di valutazione – Rischi per l'apparato locomotore

Lo strumento di valutazione «Rischi per l'apparato locomotore» permette di verificare se un'azienda, in materia di prevenzione di disturbi dell'apparato locomotore correlati al lavoro, soddisfa i requisiti di legge sull'organizzazione del posto di lavoro secondo la OLL 3. In caso di sollecitazioni eccessive correlate al lavoro bisogna adottare misure di prevenzione adeguate. Se necessario, può essere richiesta una perizia tecnica da uno specialista. Lo strumento di valutazione è stato sviluppato in base a strumenti di analisi provati a livello internazionale e in collaborazione con esperti in ergonomia, gli ispettorati cantonali del lavoro e la Suva. Esso fornisce un importante contributo al miglioramento della tutela della salute a livello aziendale. Consente inoltre di valutare quali lavori ripetitivi che richiedono sforzi apparentemente contenuti possono a loro volta provocare disturbi in caso di posture o condizioni di lavoro sfavorevoli.

Disturbi all'apparato locomotore – Aspetto fondamentale delle ispezioni sul lavoro 2010 – 2011

Nonostante i cambiamenti strutturali avvenuti nell'economia svizzera, i dis-

² Test di ergonomia: movimentazione manuale di carichi; codice Suva 88190; www.suva.ch/waswo/88190

³ TStrumento di valutazione – Rischi per l'apparato locomotore (<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/02297/index.html?lang=it>)

turbi all'apparato locomotore non accennano a diminuire. I problemi alla schiena e altri disturbi dell'apparato locomotore sono spesso provocati o aggravati dalla professione. Inoltre, i fattori di lavoro sono determinanti ai fini di una rapida guarigione. Due nuovi studi commissionati dalla SECO mostrano che in Svizzera, come in altri Paesi industrializzati, le malattie all'apparato locomotore e le conseguenti assenze sono in aumento. Tra le cause più frequenti si annoverano diverse sollecitazioni legate al lavoro, in particolare la movimentazione manuale di carichi pesanti, lo stress, nonché l'assenza di un equilibrio tra lavoro e vita privata. I costi aziendali della ridotta produttività ammontano ogni anno a circa 3,5 miliardi di franchi.

Per mancanza di dati disponibili nel calcolare i costi aziendali non si è tenuto conto dei casi di invalidità né dei pensionamenti anticipati. Nel 2008 ben 51 271 persone hanno percepito una rendita AI a seguito di una malattia muscolo-scheletrica. Circa un terzo di questi casi è riconducibile a sforzi professionali. Un'attuazione coerente della legge sul lavoro permetterebbe di ridurre sensibilmente i miliardi di deficit dell'assicurazione invalidità.

La modellizzazione dei costi sotto il profilo aziendale mostra che le perdite di efficienza di coloro che lavorano in condizioni sfavorevoli sono nettamente maggiori rispetto alle perdite causate dalle assenze. Questo vale sia per le persone ammalate, sia per le persone (ancora) in salute. Studi svolti all'estero evidenziano che il ricorso a specialisti in ergonomia consente di ottenere in questi casi un aumento della produttività pari al 5–40%. Anche in Svizzera si riscontra una presenza diffusa di posti di lavoro con condizioni sfavorevoli e

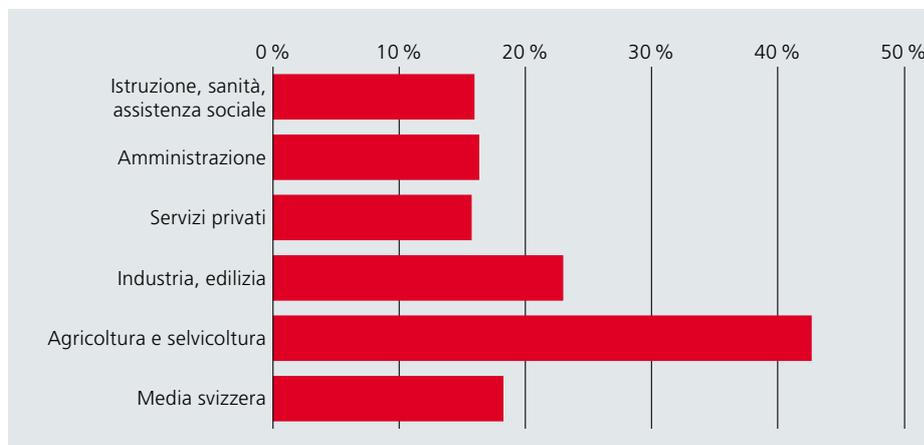


Figura 2: Frequenza del mal di schiena correlato, interamente o in parte, al lavoro nella popolazione attiva svizzera e in settori economici selezionati. Fonte: dati della quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro 2005.

pericolose per la salute. Con una migliore ergonomia, in Svizzera si potrebbero risparmiare oltre 5 miliardi di franchi, presupponendo un cauto aumento della produttività del 5 per cento.

La SECO, in collaborazione con gli ispettorati cantonali del lavoro e la Suva, lancia l'iniziativa «Disturbi all'apparato locomotore», nell'intento di richiamare maggiormente l'attenzione sulle prescrizioni previste dalla legge sul lavoro (LL) e dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) che riguardano gli agenti fisici.

Una persona su tre soffre di mal di schiena

In base ai dati della quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro 2005⁴ il 31% dei lavoratori svizzeri dichiara che il lavoro compromette la loro salute (vedi figura 2). Il mal di schiena viene menzionato con particolare frequenza.

La tutela della salute è un compito aziendale

Una tutela efficace ed efficiente della salute presuppone la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori. Le condi-

zioni quadro vanno stabilite in modo da non imporre sollecitazioni a rischio. La postura è fondamentale nella movimentazione manuale dei carichi, indipendentemente dal peso. L'informazione e la formazione dei giovani e dei lavoratori interessati circa le tecniche di lavoro efficienti e non affaticanti rivestono dunque un'importanza di primissimo piano. Non da ultimo è necessario prevedere sufficienti pause di recupero per garantire la resistenza fisica durante il lavoro.

⁴ Graf M, Pekruhl U, Korn K, Krieger R, Mücke A e Zölch M: 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005 – Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive, SECO, Arbeitsbedingungen, Bern, 2007.

Riferimenti giuridici:

Grenzwerte am Arbeitsplatz 2009, Suva

www.suva.ch > suvaPro > Medicina del lavoro > Valori limite d'esposizione nei luoghi di lavoro

Art. 25 Pesì OLL 3

www.admin.ch > Legislazione > Raccolta sistematica > Diritto nazionale > Pagina di titolo > RS 822.113 Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro

Ulteriori informazioni e ausili:

<http://www.suva.ch/Ergonomia>
<http://www.condizionidilavoro.ch> >
 Protezione della salute al posto di lavoro



Hans Näf
ing. el. dipl. STS/ATS,
SECO, ispettore del lavoro,
Est, Zurigo

■ Lista di controllo CFSL «Fosse d'ispezione e manutenzione».

Su richiesta degli ispettori cantonali del lavoro, un gruppo di lavoro paritetico ha elaborato per la CFSL una nuova lista di controllo intitolata «Fosse d'ispezione e manutenzione». La lista può essere utile per valutare la sicurezza delle fosse nelle officine per autocarri e autobus, nei depositi ferroviari e tranviari e nell'industria, ma non ha pretesa di completezza.

Elaborazione della lista di controllo Fosse d'ispezione e manutenzione

La sicurezza delle fosse di manutenzione riguarda numerosi aspetti diversi. Perciò non è stato facile elaborare un documento che si potesse applicare a tutti i tipi di fossa, tanto più che la lista di controllo non doveva essere più lunga di 4 pagine A4. È stata quindi una scelta obbligata quella di limitarsi agli aspetti essenziali per quanto riguarda l'igiene del lavoro, la ventilazione delle fosse, il pericolo d'incendio e il pericolo di esplosione. Per la parte riguardante il pericolo di esplosione ha fornito un'assistenza altamente competente il Settore chimica della Suva con il responsabile dott. Martin Geschwind. Il gruppo di lavoro coglie l'occasione per ringraziarlo del lavoro svolto, in particolare riguardo alla protezione Ex e alla ventilazione delle fosse.

Una ulteriore sfida che il gruppo di lavoro ha dovuto affrontare è stata la conciliazione dei diversi punti di vista e opinioni dei singoli membri del gruppo. È infatti emerso che determinati standard, ad esempio per quanto riguarda la copertura delle fosse, la larghezza dei passaggi e gli sbarramenti ricevono un'attenzione

diversa da settore a settore. A questo proposito, l'obiettivo perseguito era quello di raggiungere un consenso tra i rappresentanti dei vari settori per definire degli standard di sicurezza uniformi.

Pericoli principali nelle fosse d'ispezione e manutenzione

I pericoli principali sono i seguenti:

- scivolamenti, cadute
- cadere nella fossa
- accumulo di vapori nocivi
- pericolo di incendio ed esplosione (dovuto alla scorretta ventilazione della fossa)
- urti e ferite alla testa
- posture forzate dovute all'utilizzo scorretto della fossa

Struttura della lista di controllo

In base ai pericoli principali sopra elencati, la lista di controllo è stata suddivisa nei seguenti capitoli:

- Accesso alla fossa di manutenzione
- Scale di accesso e d'emergenza
- Segnaletica, sbarramenti, coperture
- Lavorare in prossimità della fossa scoperta

- Ventilazione e illuminazione della fossa
- Dispositivi di protezione individuale
- Organizzazione, istruzione, comportamento

L'aspetto grafico e la struttura della lista di controllo sono in linea con le liste di controllo della Suva e della CFSL. I 27 punti sono stati rappresentati secondo questo modello, con la differenza che, per la prima volta, sono state usate delle immagini a colori per favorire la comprensione. La stampa a colori delle immagini si è rivelata necessaria soprattutto per i segnali di sicurezza.

Utilizzo della lista di controllo

La nuova lista di controllo della CFSL può essere un prezioso ausilio per la valutazione della sicurezza delle fosse e degli aspetti riguardanti la salute dei lavoratori. Essa tratta vari aspetti inerenti la protezione dei lavoratori ma non esaurisce l'argomento. Questo perché le fosse di manutenzione possono essere molto diverse tra loro per forma, dimensioni e destinazione d'uso e quindi una sola lista di controllo non può tenere conto di tutte le loro possibili caratteristiche. Per aspetti particolari come la protezione antiesplorazione, l'igiene del lavoro, gli sbarramenti, i dispositivi di protezione individuale ecc. è consigliabile ricorrere alle liste di controllo espressamente dedicate a questi argomenti, le quali permettono di svolgere degli accertamenti più approfonditi. La lista di controllo «Fosse d'ispezione e manutenzione» è piuttosto indicata per una valutazione generale della sicurezza delle fosse.

La lista di controllo è nata dalla collaborazione tra i seguenti enti e istituzioni:

- Unione professionale svizzera dell'automobile (UPSA), Hansruedi Ruchti
- CFSL, Martina Köllinger
- SECO, Ispezione federale del lavoro, Hans Näf (presidente del gruppo di lavoro)
- FFS, staff sicurezza centrale, Beat Winterberger
- Suva, sicurezza sul lavoro Lucerna, Xaver Bühlmann
- DDPS, Base logistica dell'esercito, Paul Keller
- 2 rappresentanti degli ispettori cantonali del lavoro:
 - Charles Z'Graggen, Canton Uri
 - René Schraner, Canton Zurigo



Codice CFSL 6806.i

■ Nuovi supporti informativi della Suva.

Anche Bruxelles adotta i consigli degli esperti svizzeri

Il prospetto pieghevole «Lavoro al videoterminale. 10 consigli utili per tutelare la salute e il benessere dei lavoratori» è stato recentemente aggiornato e ristampato. La nuova edizione contiene meno testo e immagini più incisive. Nonostante provengano da un paese non UE, le raccomandazioni contenute in questa pubblicazione sembrano aver convinto anche Bruxelles. Da qualche tempo, infatti, il prospetto viene distribuito in francese e inglese per sensibilizzare parlamentari, commissari, assistenti e altri ancora sull'ergonomia al videoterminale.

Lavoro al videoterminale. 10 consigli utili per tutelare la salute e il benessere dei lavoratori. 12 pagine (105x210 mm), codice 84021.i



codice 84021.i

Aria sana nei tunnel – un diritto per tutti

Le sostanze nocive presenti nei cantieri sotterranei sono causa di malattie che possono avere conseguenze anche mortali. Perciò è indispensabile che i lavoratori di tutti i livelli siano bene informati e dispongano delle necessarie conoscenze specialistiche. A questo scopo, la Suva ha creato un'unità didattica in formato PDF da utilizzare per l'addestramento dei lavoratori. Questo supporto è nato dalla collaborazione tra la Suva, la SECO, l'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori (AIPL), la Federazione Infra e i sindacati Syna e Unia.

La presentazione è integrata da un opuscolo da distribuire ai lavoratori prima o dopo l'addestramento. Essa trasmette le informazioni tecniche necessarie e spiega ai lavoratori come possono contribuire a migliorare la qualità dell'aria nei tunnel.

- *Unità didattica: Aria sana nei tunnel – un diritto per tutti. Informazioni tecniche per i lavoratori. Disponibile alla pagina Internet www.suva.ch/aria-tunnel.*
- *Opuscolo: Aria sana nei tunnel – un diritto per tutti. Informazioni tecniche per i lavoratori. 24 pagine A5, codice 88232.i*



codice 88232.i

Risanamento muffe. I vostri collaboratori sono protetti in modo efficace?

Le persone che eseguono lavori di risanamento muffe sono esposte a rischi per la salute. Malattie tipiche sono le irritazioni cutanee e oculari, le allergie e le malattie febbrili in generale. Ma che cosa si può fare per proteggersi da questi rischi? Questa nuova pubblicazione è rivolta ai datori di lavoro, ai superiori, ai medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza sul lavoro. Essa descrive i rischi biologici e chimici negli interventi di risanamento muffe e spiega come affrontarli.

Risanamento muffe all'interno di edifici. I vostri collaboratori sono protetti in modo efficace? 20 pagine A4, codice 44081.i



codice 44081.i

Come evitare danni a edifici e persone

Affinché un immobile non perda il proprio valore, è importante evitare che subisca danni. Perciò i proprietari effettuano regolari controlli e provvedono alla manutenzione e alla pulizia delle facciate, degli infissi e del tetto. La manutenzione è un aspetto importante a cui bisogna pensare già al momento di progettare l'edificio. Oltre a realizzare una struttura adatta alla destinazione prevista, l'architetto deve anche prevedere un sistema di manutenzione, comprese le installazioni fisse e gli apparecchi mobili necessari a tale scopo. Questo opuscolo, recentemente rielaborato, mostra ai progettisti e ai committenti quali soluzioni possono applicare per garantire una manutenzione efficiente e sicura, sia sugli edifici già esistenti che sulle nuove costruzioni.



codice 44033.i

Come evitare danni a edifici e persone. Installazioni per la pulizia e la manutenzione di finestre, facciate e tetti. Opuscolo (interamente rielaborato), 20 pagine A4, codice 44033.i

«Non sottovalutare mai i pericoli durante i lavori forestali»

Nell'agosto 2009 la Suva ha lanciato la campagna di prevenzione «Comportamenti a rischio nelle attività forestali» – con due obiettivi ben definiti: ridurre sensibilmente la gravità e abbassare del 25 per cento la frequenza degli infortuni professionali nelle aziende forestali e fare sì che gli apprendisti non subiscano più infortuni dei colleghi adulti. A questo scopo sono stati elaborati diversi nuovi supporti informativi cartacei, elettronici e audiovisivi.

■ Regole di comportamento nell'abbattimento di alberi

Le operazioni di abbattimento degli alberi sono la prima fonte di infortuni nel settore forestale. Per riconoscere e affrontare correttamente tutti i pericoli ci vuole competenza, abilità ed esperienza. Nemmeno i professionisti più esperti sono al riparo da infortuni. È quindi tanto più importante richiamare di tanto in tanto alla memoria le regole di sicurezza. Le più importanti (10 in totale) sono illustrate in un cortometraggio ideato per i responsabili e i formatori delle aziende forestali. Il tema principale del film è il luogo di ritirata in cui mettersi in sicurezza quando l'albero cade – uno dei punti chiave della campagna.



codice 84034.i

- *Le 10 più importanti regole di comportamento nell'abbattimento di alberi. Non sottovalutare mai i pericoli durante i lavori forestali. Prospetto pieghevole, 8 pagine, codice 84034.i*
- *Il luogo di ritirata – la mia assicurazione sulla vita. Video, durata 6 minuti, codice 369.DIF/I*

■ Supporti per i formatori professionali e gli apprendisti

Un nuovo essenziale supporto didattico è il cosiddetto ORIGAMI, un gioco che permette di valutare sistematicamente i pericoli nella preparazione dei lavori. Utilizzando regolarmente ORIGAMI durante il processo di formazione l'apprendista è in grado di acquisire degli automatismi per i lavori rischiosi. Questo strumento è stato concepito in collaborazione con i formatori del settore forestale. Per sapere come si usa basta consultare le istruzioni disponibili on-line.



codice 88234.i

- *ORIGAMI – uno strumento per la valutazione dei rischi nella formazione di base dei selvicoltori AFC. Supporto didattico, 2 pagine (120x85 mm), codice 88234.i*
- *ORIGAMI – Istruzioni per l'uso. 1 pagina A4, disponibile solo in versione download, www.suva.ch/waswo-ii88235*

Per conoscere gli altri supporti informativi e strumenti della campagna potete consultare la pagina Internet www.suva.ch/rischio-nelle-attivita-forestali.

Nuove liste di controllo

Per l'individuazione dei pericoli e la pianificazione delle misure nelle aziende sono ora disponibili le seguenti nuove liste di controllo:

- *Ascoltare musica sul posto di lavoro, codice 67121.i*
- *Utilizzazione di microrganismi, codice 67149.i*
- *Misure tecniche di protezione contro il rumore, codice 67171.i*



codice 67121.i



codice 67149.i



codice 67171.i

Le liste di controllo si possono ordinare alla Suva oppure stampare da Internet (www.suva.ch/liste-di-controllo). Su Internet è disponibile anche l'elenco completo delle liste di controllo pubblicate finora.

Novità in Internet

■ *Tutela della salute – Programma dei corsi 2010*

Il programma dei corsi Suva per la tutela della salute propone un'ampia scelta di percorsi formativi e corsi specialistici. Le formazioni si rivolgono a persone che all'interno della propria azienda possono incidere sulla sicurezza nel lavoro e sulla tutela della salute. Sono riportati anche i corsi CFSL per esperti nell'ambito della sicurezza e per ingegneri della sicurezza.

www.suva.ch/corsi



■ *«Come ha detto?» – Pacchetto didattico sul rumore e i danni all'udito*

Spesso i giovani si espongono ad eccessivi livelli di rumore, ad esempio lavorando senza protezioni auricolari o ascoltando musica con le cuffie a tutto volume. Con il nuovo pacchetto didattico «Come ha detto?», disponibile in Internet, la Suva intende sensibilizzare i giovani sui pericoli per l'udito nel posto di lavoro e nel tempo libero. «Come ha detto?» è stato appositamente concepito per gli studenti delle scuole professionali e medie superiori. Il pacchetto comprende una presentazione PowerPoint, materiale informativo per gli insegnanti, una serie di risposte alle domande più frequenti, degli esercizi di approfondimento per gli studenti (con quattro diversi livelli di difficoltà), un test di ingresso e un test finale.

www.suva.ch/come-ha-detto



■ *Comportamenti a rischio nelle attività forestali*

Nell'agosto 2009 la Suva ha lanciato la campagna di prevenzione «Comportamenti a rischio nelle attività forestali» (vedi sopra). Per informazioni sulla campagna:

www.suva.ch/rischio-nelle-attivita-forestali



Manifestini da affiggere in azienda

- *Ascolta chi ha più esperienza di te per non dovergli chiedere il sangue.* Formato A4, codice 55270.i
- *Tutti i lavori all'aperto hanno un nemico in comune: il troppo sole.* Formato A4, codice 55272.i
- *Si può ascoltare la musica solo se non c'è alcun pericolo.* Formato A4, codice 55274.i



codice 55270.i



codice 55272.i



codice 55274.i

Pubblicazioni aggiornate

- *Chi risponde 10 volte ,si'? Test per i professionisti delle scale.* Pieghevole, 12 pagine, codice 84004.i
- *Musica e danni all'udito.* Opuscolo, 20 pagine A4, codice 84001.i



codice 84004.i



codice 84001.i

Indirizzo per le ordinazioni

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

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

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



André Sudan
ingegnere della sicurezza,
segreteria CFSL, Friburgo



Daniel Stuber
consulente in comunica-
zione, segreteria CFSL,
Friburgo

■ Progetto «Visione 250 vite» «Evitare gli infortuni per salvare delle vite».

Il progetto

Il progetto consiste nel proporre iniziative concrete in collaborazione con le organizzazioni settoriali e specializzate. Le iniziative lanciate da queste organizzazioni saranno completate da ulteriori interventi nati in seno al progetto «Visione 250 vite». La collaborazione potrà avvenire sul piano finanziario, logistico e comunicativo. I settori a rischio sono individuati in modo empirico e in funzione di vari indicatori, ad es. l'analisi degli infortuni, le statistiche, le esperienze degli esperti che già lavorano nei rispettivi campi. È fondamentale che questo progetto sia visibile e disponibile per tutti i nostri partner e tutti coloro che sono direttamente o indirettamente coinvolti nella sicurezza sul lavoro. Deve diventare un bagaglio d'informazioni conosciuto e una fonte di strumenti utili e importanti.

Gli interventi

Gli obiettivi da perseguire sono i seguenti: imparare dalle esperienze raccolte in materia di infortuni gravi,

migliorare la valutazione dei rischi e il comportamento nei confronti del rischio, rafforzare l'esecuzione ponendo l'accento sui posti di lavoro esposti a rischi elevati, responsabilizzare i datori di lavoro e i lavoratori e promuovere la formazione nel campo della sicurezza. La gamma dei possibili interventi è molto ampia (fig.1). È auspicabile intervenire in modo mirato, ad es. focalizzando l'attenzione su un singolo mestiere o una singola attività. Se esistono varie cause che possono provocare un danno, l'intervento riguarda per lo più una causa o un numero limitato di cause. Si tratta di un intervento mirato, soprattutto nel campo tecnico e organizzativo. È anche possibile intervenire con uno spettro di azione più ampio. In questo caso si agisce sulla consapevolezza, sul senso di responsabilità individuale, sull'educazione, sulla formazione. Si tratta di un investimento a medio e lungo termine. Per i più giovani significa farli riflettere e attivare i riflessi giusti in materia di sicurezza. Per i meno giovani questo significa rimettersi in discussione, abbandonare le «cattive» abitudini e applicare le proprie competenze a favore della sicurezza. Questo

Perché questo progetto?

La «Visione 250 vite» mira ad evitare 250 infortuni mortali sul lavoro entro il 2015 e altrettanti casi di invalidità grave. A questo scopo bisogna dimezzare il numero degli infortuni gravi, ossia non si devono verificare più di 35 casi mortali l'anno. Questo obiettivo è in linea con l'attuale strategia dell'UE nel campo della promozione della salute e della sicurezza sul lavoro. La CFSL ha incaricato gli organi di esecuzione di procedere alla realizzazione del progetto.

Organizzazione

La Suva realizza il progetto per i settori che rientrano nella sua sfera di competenza. La SECO e gli Uffici cantonali del lavoro hanno incaricato la CFSL di realizzare il progetto per i loro campi. Per far questo, dal 1° giugno 2009 sono state designate due persone: André Sudan, ingegnere della sicurezza, e Daniel Stuber, esperto nel campo della comunicazione. Entrambi lavorano presso la segreteria CFSL a Friburgo. È stato istituito anche un gruppo di lavoro presieduto da Christophe Iseli (Ispettorato cantonale del lavoro a Friburgo) e composto da Peter Meier (Ispettorato cantonale del lavoro a Zurigo), Fabrice Sauthier (SECO Losanna) e Erwin Buchs (CFSL Friburgo).

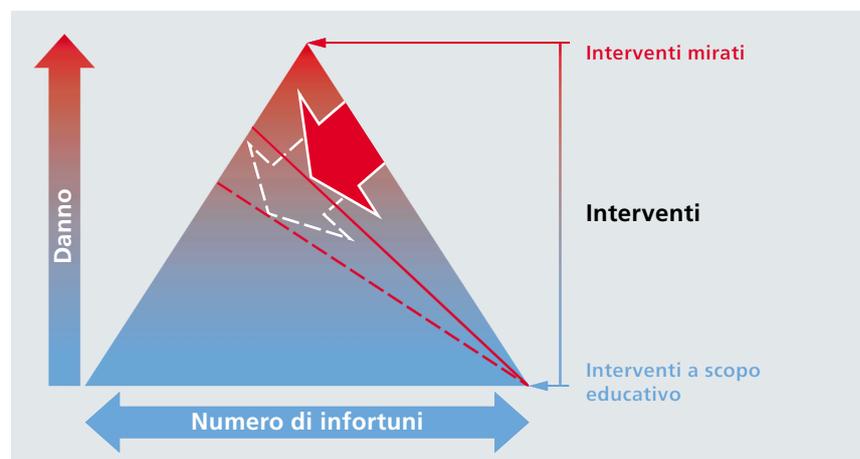


Fig. 1 Gli interventi possibili.

intervento riguarda principalmente l'aspetto umano. La diversità e la complementarità di vari interventi dovrebbero dare i migliori risultati. Lo scopo è modificare il «triangolo» nel senso della freccia; questo farà diminuire il numero degli infortuni e dei danni. Il danno massimo è rappresentato dal decesso, simbolizzato dalla punta del triangolo.

Attuazione del progetto

Alcuni interventi dovrebbero essere attuati nell'ultimo trimestre del 2009. Le future azioni seguiranno in crescendo fino al termine del progetto.

Due nuovi dipendenti alla Segreteria CFSL per il progetto «Visione 250 vite»

All'inizio di giugno 2009, André Sudan e Daniel Stuber hanno iniziato a lavorare all'attuazione del progetto «Visione 250 vite».

André Sudan è ingegnere della sicurezza. Dal 1° giugno 2009 lavora in seno alla CFSL per il progetto «Visione 250 vite», più precisamente per la parte di progetto posta sotto la responsabilità dei cantoni e della SECO. Vive a Villars-sur-Glâne, è sposato e ha quattro figli.

Nato a Friburgo nel 1957, originario della Gruyère, André Sudan ha studiato come ingegnere elettrico HES e poi ha completato gli studi con una formazione in ingegneria gestionale, con un diploma federale di formatore in azienda e infine con una formazione CFSL in ingegnere della sicurezza.

Diverse attività nel campo dello sviluppo di progetto, della formazione, della salute e della sicurezza sul lavoro in una grande azienda di Friburgo rappresentano le tappe salienti del suo percorso professionale.

Daniel Stuber (39 anni) è responsabile della comunicazione e dal mese di giugno 2009 lavora presso la CFSL come consulente per il progetto «Visione 250 vite». Vive a Bienne, è sposato e ha due figli.

Dopo una formazione di base in commercio presso un'assicurazione, ha lavorato diversi anni a Ginevra. Si è specializzato in comunicazione di marketing e sponsoring in varie aziende orologiere e di beni di lusso.

Alla Posta svizzera si è occupato essenzialmente dello sviluppo del marchio e della comunicazione di marketing di «PostShops».

Nel periodo 2007–2008 ha collaborato agli UEFA EURO 2008™. Tra le sue competenze vi era anche la creazione e l'attuazione di progetti marketing, sponsoring e comunicativi. Parallelamente a questi incarichi ha conseguito una formazione come consulente in comunicazione presso il centro svizzero di formazione SAWI a Zurigo.

Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2010, Jeudi, 2 septembre 2010 Université de Fribourg

«GSE – comment la réussir?»

Objectifs du congrès

Qu'est-ce qui garantit le succès de la GSE?

Ce congrès se focalisera sur les facteurs qui sont déterminants pour ancrer durablement la gestion de la santé en entreprise (GSE) et pour qu'elle porte ses fruits. Son intégration dans les processus et les structures centrales de l'ensemble de l'organisation, une communication appropriée, une planification prudente et participative, des indicateurs pour l'évaluation du succès, mais aussi des résultats rapides et immédiatement perceptibles, tels en sont les points essentiels.

– En d'autres termes, une organisation consciente et active du processus est gage de succès.

Le congrès doit permettre de réfléchir aux questions suivantes et d'y apporter le cas échéant des réponses:

- **Motivation pour la promotion de la santé:** Quelles possibilités les divers acteurs de l'entreprise ont-ils pour lancer et piloter un processus PSE?
- Assurer une mise en oeuvre efficace du projet: Comment peut-on intégrer la PSE dans des systèmes de gestion et dans d'autres systèmes (système ASA, Balanced Score Card, systèmes de gestion, ...)?
- Utiliser les soutiens externes: Quels rôles les experts externes jouent-ils dans ce processus? Quelle plus-value telle ou telle qualification professionnelle apporte-t-elle?

- Planifier adéquatement le processus: garantir le soutien en amont et en aval, jusqu'à l'évaluation.
- Utiliser judicieusement la taille de l'entreprise: Dans ce contexte, quelles sont les contraintes et exigences spécifiques pour les petites et moyennes entreprises, ainsi que pour les grandes entreprises?
- Etablir des standards: critères de qualité comme standards suisses
- Retour sur investissement: montrer les bénéfices obtenus, préparer les indicateurs pour l'évaluation.

Public cible

- Cadres et spécialistes des ressources humaines
- Personnes chargées de la santé dans les entreprises, spécialistes de la sécurité au travail
- Représentantes et représentants d'institutions publiques
- Décideurs des milieux politiques, économiques et des administrations.

Dès fin février 2010: informations sur le congrès

Le programme, le formulaire d'inscription et les informations actualisées sur le congrès sont disponibles sur le site www.promotionsante.ch/congrès. – (il est possible de s'inscrire en ligne).



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

■ Persone, fatti e cifre.

Le informazioni più importanti sulle sedute della CFSL

Organico

■ Deceduto il vicepresidente della CFSL

Il 2 ottobre 2009, il vicepresidente della CFSL Marc-André Tudisco è stato improvvisamente strappato alla vita in un tragico incidente d'auto (vedi pagina 3).

- Il 7 luglio 2009, il Consiglio federale ha preso conoscenza delle dimissioni di Giusep Valaulta da membro della CFSL, rassegnate con effetto dalla fine di settembre 2009, e lo ha ringraziato per il suo impegno. Come rappresentante della SECO è stato eletto **Pascal Richoz**, lic. phil., capo del campo di prestazioni Condizioni di lavoro, per la durata residua della carica.



- Il 10 luglio 2009, la CFSL ha eletto membro supplente dei rappresentanti della Suva il **dott. Martin Gschwind** (Suva, responsabile della Divisione tutela della salute sul lavoro).



A entrambi le più vive congratulazioni!

Che cos'è la CFSL? – Ecco una breve definizione

La Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro, in sigla CFSL, è una commissione extraparlamentare permanente che si occupa di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

Essa è l'organo di riferimento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Svizzera. I suoi diritti e doveri sono sanciti nella legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e nell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). La CFSL emana direttive, persegue l'applicazione uniforme delle disposizioni sulla sicurezza in tutte le aziende e si impegna per una distribuzione coordinata delle risorse finanziarie. Al fine di promuovere un efficace partenariato, esercita un ruolo di interfaccia tra i vari organi d'esecuzione, ovvero gli ispettorati cantonali del lavoro, la SECO, la Suva e le organizzazioni specializzate. La CFSL svolge anche importanti attività di informazione, formazione e perfezionamento e dà vita a programmi per la promozione della sicurezza sul lavoro a livello nazionale o regionale. Le sue decisioni sono vincolanti per gli assicuratori e gli organi d'esecuzione.

Altri partner della CFSL sono l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP), l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA) e santésuisse, l'associazione di settore degli assicuratori malattia svizzeri.

Nella commissione della CFSL siedono i rappresentanti degli assicuratori e degli organi d'esecuzione, i delegati dei datori di lavoro e dei lavoratori e un rappresentante dell'Ufficio federale della sanità pubblica. La presidenza è esercitata dalla Suva.

Maggiori informazioni sono disponibili al sito www.cfsl.ch

Affari trattati

Nelle sue sedute del 10 luglio a Diessenhofen e del 15 ottobre a Lucerna, la CFSL si è occupata, fra l'altro, delle seguenti questioni:

- ha preso conoscenza dei supporti sviluppati dal gruppo di progetto per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nel settore del prestito di personale, incluso il passaporto di sicurezza individuale (CFSL 6060.i) e dello studio pilota del SSAINF sui rischi di infortunio e l'andamento dei casi nel suddetto settore. Questo studio dimostra che gli sforzi per la prevenzione nel lavoro temporaneo sono sulla buona strada.
- ha deciso la costituzione di una nuova banca dati CFSL inerente all'esecuzione secondo l'art. 69a OPI e ha ordinato uno studio preliminare
- ha preso conoscenza, approvandolo, del conto separato 2008 della Suva relativo all'impiego del supplemento di premio per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali
- ha preso conoscenza delle informazioni fornite dalla Commissione finanze in merito alla situazione finanziaria della CFSL per la pianificazione a medio termine del periodo 2010 – 2013
- ha discusso il budget quadro per il 2010.
- ha approvato il programma delle Giornate di lavoro 2009
- ha preso conoscenza della strategia di comunicazione CFSL 2010+, ha discusso e introdotto gli ulteriori interventi.

Inoltre, la CFSL ha preso conoscenza delle seguenti questioni:

- rapporto della Suva sui corsi CFSL nel 2008
- situazione dei lavori del progetto per l'ottimizzazione delle ordinanze e dell'esecuzione LL/LAINF, che ha per obiettivo l'individuazione e l'eliminazione delle sovrapposizioni nel campo della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro
- nuova sede della segreteria CFSL all'Alpenquai 28, Lucerna (l'indirizzo postale resta invariato, vedi l'impressum a pag. 2).



I pericoli sul lavoro possono mordere di brutto.

Ogni infortunio sul lavoro è uno di troppo. Procura sofferenze e al datore di lavoro costa circa CHF 600.– al giorno. Scoprite come prevenirlo con semplici accorgimenti su www.cfsl.ch.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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