

Comunicazioni

della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro

N. 57, Giugno 2004

**«MSSL Inside», il nome
del nuovo programma di
sicurezza della CFSL!**

3

**Occorre una nuova
comprensione del concetto
di malattia**

8

**Sicurezza sul lavoro e tutela
della salute: senza motivazione
non funziona**

12



CFSL

Commissione federale
di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro

Come stanno le cose in merito all'attuazione della Direttiva MSSL? A dire il vero, le risposte vanno da «incarico portato a termine» passando da «siamo sulla buona strada» per arrivare a «c'è bisogno di ulteriori interventi». E difatti, il nuovo programma di sicurezza della CFSL si pone l'obiettivo di promuovere l'attuazione della Direttiva MSSL in modo da accogliere presto molte altre aziende nel gruppo di coloro che possono definirsi con orgoglio «membri MSSL». Maggiori particolari a questo proposito qui di seguito.

Ampio spettro ...

Non solo l'attuazione della Direttiva MSSL ma anche gli articoli pubblicati su queste Comunicazioni coprono un ampio spettro di argomenti. Ciascun contributo illumina un aspetto importante della molteplice tematica «sicurezza sul lavoro e tutela della salute».

Un concetto pervade comunque tutti gli articoli, per quanto diversi possano essere tra di loro: l'incolumità della persona sul lavoro – e di riflesso anche nel tempo libero – dipende da molti fattori.

Dove si sono ottenuti miglioramenti effettivi? Quali nuovi campi di intervento si prospettano in futuro? Domande, alle quali troverete risposte interessanti in questa edizione delle Comunicazioni.

In questo senso auguriamo a tutti una lettura stimolante e, non da ultimo, buona salute!

La redazione





Anton Guggi
segretario principale
CFSL, Lucerna

Un mormorio si diffonde nel mondo della sicurezza sul lavoro: la CFSL prevede un nuovo programma di sicurezza... Dall'entrata in vigore della LAINF 20 anni fa, la CFSL ha lanciato tre programmi di sicurezza. Al primo programma «Scale» hanno fatto seguito «Occhio ai passi falsi» e «STOP – Pensa, poi solleva». Oggi è in fase di realizzazione la prima tappa del quarto programma.

«MSSL Inside», il nome del nuovo programma di sicurezza della CFSL!

Tutto ciò sembra complicato, ma non lo è: che altro può fare oggi la CFSL – che possono fare gli organi esecutivi – se non spingere la messa in atto della tematica MSSL? Giusto, e quindi il quarto Prosic è dedicato a questo tema.

Diversi modi di procedere

Già da lungo tempo il nuovo programma di sicurezza era in gestazione presso la CFSL. Dal 1° gennaio 2000, data in cui tutte le aziende interessate dovevano aver attuato le prescrizioni concernenti il ricorso a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza sul lavoro, sono giunti a Lucerna segnali differenti. Certe aziende annunciavano con piacere di essere pronte e invitavano a passare da loro per giudicare il lavoro. Altre si informavano prudentemente per sapere cosa sarebbe successo loro; non se la cavavano e non avevano ancora fatto nulla. Altre ancora hanno telefonato chiedendo semplicemente consigli. Le **soluzioni settoriali** occupano una posizione particolare nell'insieme del processo di messa in atto. Frattanto ne esistono 76 (cui si aggiungono ancora 13 soluzioni per gruppi d'aziende e 13 soluzioni modello). La CFSL si aspettava molto da questa possibilità d'attuazione, facilitata in quanto razionale.

Le attese sono state soddisfatte solo in parte. Per alcune aziende, queste proposte d'attuazione collettive e adattate al ramo sembrano tuttora troppo complicate.

Resta ancora da fare

Sulla base dei segnali provenienti dalla pratica (reazioni degli organi esecutivi, degli organismi responsabili di soluzioni settoriali e delle aziende), la CFSL ha deciso di dedicare il prossimo programma di sicurezza al promovimento della messa in atto MSSL.

E questo in più direzioni. Occorre registrare tutte le aziende che finora non hanno ancora fatto nulla e, primo, informarle ancora una volta e poi, secondo, porle un tantino sotto pressione. Le aziende appartenenti a un ramo che dispone di una soluzione settoriale vanno specialmente indirizzate verso



questa soluzione settoriale. Nello stesso tempo, gli organismi responsabili delle soluzioni settoriali sono sostenuti con diversi mezzi ausiliari e ne vengono dotati. In caso di proposte innovative, gli organismi responsabili possono contare sul sostegno finanziario della CFSL per le loro proprie prestazioni. Quanto alle aziende dei rami che non possiedono una soluzione settoriale, è previsto un approccio speciale. Le associazioni di categoria regionali e locali, da un lato, e gli assicuratori privati, dall'altro, vi sono qui coinvolti.

Sembra poco, ma è molto.

Un programma che dura tre – quattro anni

La CFSL ha istituito una sottocommissione incaricata di trattare la materia e di metterla in atto a tappe. La sottocommissione è diretta da Edouard Currat, capo del Dipartimento Tutela della salute della Suva, ed è composta da rappresentanti di tutti gli organi d'esecuzione e dei partner sociali. A seconda delle necessità si fa ricorso a specialisti esterni e si impartiscono mandati a singoli organi esecutivi, soprattutto alla Suva naturalmente.

La sottocommissione lavora in cinque moduli secondo lo schema che segue:

Il programma deve svolgersi in tre – quattro anni. Nelle nostre colonne vi terremo costantemente al corrente dell'evoluzione. Nei singoli moduli, i seguenti lavori sono stati eseguiti fino alla chiusura della redazione (1° aprile 2004) o erano sul punto di esserlo:

■ **Modulo 0:** Due sondaggi demoscopici (inchieste) degli organi d'esecuzione e delle aziende. Per l'inchiesta presso gli organismi responsabili di soluzioni settoriali è stato dato il mandato. Si sono già tratte le prime conclusioni, utilizzate poi per la messa in pratica.

■ **Modulo 1:** Dei modelli di liste di controllo specifiche per il ramo (analogamente alle liste di controllo della Suva) sono messi a disposizione degli organismi responsabili di soluzioni settoriali. La promozione dell'innovazione è garantita sul piano organizzativo, una prima somma di 60 000 franchi per il sostegno di prestazioni proprie innovatrici degli organismi responsabili è a disposizione della giuria.

■ **Modulo 2:** Preparazione di una lettera a tutti i committenti del settore pubblico, perché affidino i lavori solo alle aziende che rispettano provatamente le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro. Per fornire la prova, la Suva e gli ispettori del lavoro sono invitati a controllare queste aziende. È stata avviata: la formazione degli organi esecutivi in questioni speciali.

■ **Modulo 3:** Approntamento di supporti d'informazione, di statement e di altri mezzi PR relativi al tema MSSSL. Questi mezzi sono impiegati di preferenza quando singole tappe del programma di sicurezza devono essere messe in atto facendo presa sul pubblico.

■ **Modulo 4:** È stata avviata: la formazione delle persone responsabili nelle associazioni di categoria.

Ancora qualche parola sul **nome del programma**. Questo nome – MSSSL inside – è già da solo un programma. La CFSL ha fatto tutelare questo nome secondo la normativa sul diritto d'autore e ha l'intenzione di permettere a tutte le aziende che hanno posto in atto la Direttiva MSSSL di utilizzare questo «marchio» nella loro corrispondenza. Dette aziende possono in tal modo manifestare che attribuiscono così tanta importanza alla sicurezza e alla salute dei loro collaboratori da aver praticamente interiorizzato questo valore e da farne «il loro vessillo».

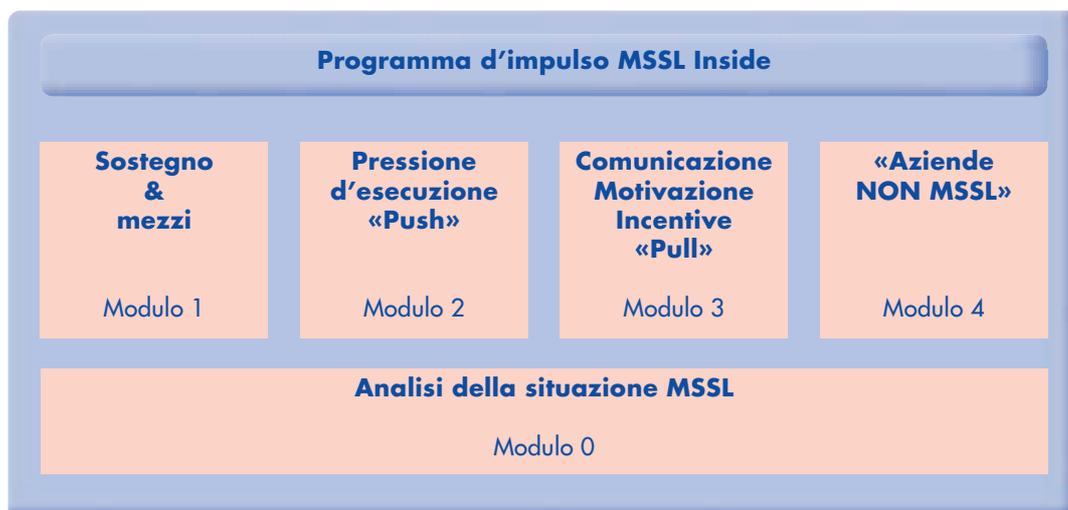


Figura 1:
Programma d'impulso MSSSL Inside



Hanspeter Röösl
Settore industria
e artigianato,
Suva, Lucerna

Ogni anno in Svizzera si verificano numerosi infortuni dovuti al ribaltamento dei carrelli elevatori a forche. Le conseguenze possono essere molto gravi se il carrello è privo di un dispositivo di ritenuta che impedisca lo sbalzamento dell'operatore dall'abitacolo.

I dispositivi di ritenuta salvano la vita

I dispositivi di ritenuta come le cinture, le cabine chiuse o le barriere laterali possono salvare una vita. Dall'inizio dell'anno tutti i carrelli elevatori con carico a sbalzo e a forche laterali con portata fino a 10 tonnellate devono essere obbligatoriamente dotati di un sistema di ritenuta (vedi riquadro). Gli organi di sorveglianza in materia di sicurezza sul lavoro (la Suva, i cantoni, il seco) si occupano dei controlli a partire dal 1° gennaio durante le ispezioni aziendali e forniscono consulenza alle aziende mettendo a disposizione i propri esperti. Se necessario, viene richiesto l'adeguamento dei veicoli.

Come una catapulta

In caso di ribaltamento, i carrelli elevatori a forche privi di un sistema di ritenuta si comportano come una catapulta. I casi sono due: o il conducente viene sbalzato all'esterno nella stessa direzione di caduta del veicolo oppure, nel tentativo di mettersi in salvo, salta giù dal carrello, rischiando però di essere travolto e di rimanere schiacciato dal carrello stesso. Quasi ogni anno un infortunio di questo tipo ha conseguenze fatali o è causa di invalidità. Spesso gli infortuni dipendono dal design del carrello: per renderli ancor più maneggevoli e fare in modo che possano raggiungere qualsiasi parte del magazzino, vengono costruiti alti e molto stretti, con lo svan-



taggio che tendono a ribaltarsi molto facilmente. Ovviamente, a farne le spese è il conducente. Le cause principali di ribaltamento del veicolo sono:

- eccessiva velocità in curva
- entrata in curva con il carico sollevato
- marcia sul suolo sconnesso
- superamento del bordo di una rampa e caduta del mezzo.

Molti carrellisti non si rendono conto che un carrello scarico tende più facilmente a ribaltarsi in curva rispetto ad un carrello carico.

La normativa

Per i carrelli elevatori a forche messi in circolazione **dal 1997** la legge impone l'uso di un dispositivo di ritenuta per il conducente. I veicoli sprovvisti di tale protezione devono essere adeguati e dotati di un sistema di ritenuta a spese del fabbricante o di colui che ha messo in commercio il veicolo.

Per impedire ulteriori infortuni gravi la Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) ha deciso che dovranno essere adeguati anche i carrelli elevatori con carico a sbalzo e quelli a forche laterali messi in circolazione **prima del 1997**. I costi dell'adeguamento sono a carico dell'utilizzatore. La CFSL ha deciso di non imporre un termine transitorio per l'adempimento.

A cosa bisogna prestare attenzione quando si sceglie un sistema di ritenuta?

Quando si sceglie un sistema di ritenuta bisogna innanzitutto tener conto delle esigenze del conducente. In particolar modo, il dispositivo deve:

- non ostacolare i movimenti del carrellista (soprattutto durante la salita e la discesa dal veicolo e in retromarcia);
- potersi adattare a qualsiasi corporatura;
- essere facile da utilizzare ed affidabile.

I dispositivi di ritenuta che si sono rivelati maggiormente efficaci sono le cabine chiuse, le barriere laterali e le cinture di sicurezza.

Per maggiori informazioni consultate il nostro sito Internet all'indirizzo www.suva.ch/carrelli-elevatori.



Dott. Serge Pürro,
segretario principale
aggiunto, CFSL,
Lucerna

A+A Düsseldorf: questa è la sigla per designare una delle principali fiere dedicate alla sicurezza e alla protezione della salute sul luogo di lavoro. Dal 27 al 30 ottobre 2003 ha avuto luogo nella capitale del Land Renania settentrionale-Vestfalia la 24ª Fiera internazionale con il 28º Congresso internazionale «Protezione del lavoro e medicina del lavoro». L'elevata qualità dell'offerta ha portato un nuovo record di espositori e visitatori.

A + A 2003 a Düsseldorf: un'offerta avvincente con molte sfaccettature



Diverse manifestazioni sotto un solo tetto

Quale manifestazione di punta a livello internazionale, la fiera e il congresso per la sicurezza e la salute sul lavoro, la A+A ha **sottolineato** in maniera impressionante l'**importanza dell'azione preventiva**. Con circa 1300 espositori e 53 000 visitatori dal mondo intero essa ha segnato un nuovo record nel 2003.

La grande affluenza è dovuta segnatamente alla molteplicità di manifestazioni che si completano:

- Fiera specializzata internazionale
- Congresso internazionale
- Punto d'incontro «sicurezza»
- Forum A+A
- Presentazioni speciali

Crescente interesse per la Fiera internazionale

Rispetto all'edizione del 2001 (la A+A ha luogo ogni due anni), la A+A 2003 ha registrato una crescita dei suoi visitatori superiore al 10%. I visitatori, per lo più specialisti, si sono informati minuziosamente sulle nuove tendenze nei campi della gestione della salute e della sicurezza nelle aziende.

1300 espositori venuti da 50 nazioni hanno presentato l'intero ventaglio di prodotti e servizi per la protezione individuale e la realizzazione di cicli di lavoro senza intoppi, dal semplice tampone auricolare ai sistemi di sicurezza elettronici complessi. Un rapido giro dell'esposizione ha permesso di farsi personalmente un'idea dei progressi in parte notevoli realizzati nei singoli campi dell'offerta presentata.

Uno dei progressi evidenti si è tradotto nel fatto che gli indumenti su lavoro sono concepiti oggi in maniera molto attraente. Lo «stimolo» ottico ne accresce notevolmente l'accettazione. Un aspetto senz'altro da non trascurare, perché vale sempre il principio secondo cui l'indumento di protezione più caro è quello che non viene indossato.

Il 28º Congresso internazionale

Il Congresso A+A per la protezione del lavoro e la medicina del lavoro ha riunito circa 6000 partecipanti e ha dato segnali tanto positivi quanto chiari: «la prevenzione è parte del valore aggiunto, il successo delle misure adottate dalla gestione della salute e della sicurezza nell'azienda è misurabile, e la garanzia e il miglioramento della qualità del lavoro



Vista sull'entrata Nord: l'afflusso di visitatori.

diventano sempre più un fattore chiave nelle aziende» ha dichiarato Bruno Zwingmann, direttore della comunità di lavoro federale tedesca per la sicurezza e la salute sul lavoro (Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Basi), puntualizzando così i messaggi fondamentali della A+A 2003.

La discussione tecnica era già stata animata dall'apertura solenne della A+A in presenza di Wolfgang Clement, ministro federale tedesco degli affari economici e del lavoro. Il tema centrale del congresso – **«Nuova qualità del lavoro – a misura d'uomo ed economica»** – ha illustrato l'importanza che la qualità del posto di lavoro assume per il rendimento dei collaboratori.

I temi che seguono sono stati gli accenti del Congresso:

Tematica 1: Formulazione di domande pluridisciplinari

- Nuova qualità del lavoro
- Gestione della protezione della salute e del lavoro
- Nuovi concetti di prevenzione, cooperazione

Tematica 2: Salute

- Forum della medicina del lavoro
- Sollecitazioni della pelle
- Scuola del dorso

Tematica 3: Situazioni pericolose e carichi

- Sostanze pericolose
- Radiazioni
- Carichi psichici

Tematica 4: Sicurezza sul lavoro

- Ordinanza sulla sicurezza aziendale (Betriebssicherheitsverordnung)
- Sicurezza delle macchine
- Equipaggiamenti individuali di protezione

Tematica 5: Punti nevralgici settoriali

- Edilizia e genio civile
- Servizio pubblico
- Futuro del lavoro d'ufficio

Punto d'incontro «sicurezza»

Il punto d'incontro nel padiglione 9 – un centro di competenze unico nel suo genere per tutte le questioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute – offriva ai visitatori numerose panoramiche del lavoro dei membri della Basi e dei loro partner attraverso informazioni, pezzi esposti e azioni. Accanto allo Hauptverband der Berufsgenossenschaften (HVBV), al Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), alla Internationale Arbeitsorganisation (ILO) e ai partner sociali, si è presentando anche il Ministero dell'economia



Presentazione di un lavoro in tutta sicurezza.

e del lavoro del Land Renania settentrionale-Vestfalia. Le diverse associazioni professionali (BG) hanno presentato le loro ultime pubblicazioni, CD e programmi di sicurezza al «BG-Boulevard» (vedi foto), un percorso per «gironzolare». Numerosi eventi hanno fatto da cornice a questo percorso. I contatti con gli specialisti si sono creati praticamente da soli e si sono rivelati molto informativi.

Conclusioni: chiunque voglia tenersi aggiornato nel campo della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute dovrebbe assolutamente annotare nella sua agenda le date della A+A 2005! **La prossima A+A avrà luogo dal 24 al 27 ottobre 2005 a Düsseldorf. www.AplusA-online.de**



Il BG-Boulevard



Dott. Alain Kiener
seco, Direzione del
lavoro, Settore salute
e lavoro, Berna

Alle misure globali di prevenzione dei rischi per la salute e per il benessere dovremmo accordare la priorità identificando strategie, iniziative e strumenti preventivi appropriati. L'obiettivo principale di una moderna strategia per la salute sul luogo di lavoro è il miglioramento costante del benessere fisico, psichico e sociale sul luogo di lavoro, una comprensione molto più estesa della salute.

Occorre una **NUOVA** **comprensione** del **concetto** **di malattia**



Negli ultimi 30 anni la Svizzera ha conosciuto profondi cambiamenti. Da un punto di vista generale, la società si è individualizzata, è divenuta più cosmopolita e meno solidale. Detti cambiamenti sono stati indotti da due processi principali: l'individualizzazione crescente dalla fine degli anni 50 e i rapidi mutamenti delle strutture economiche negli anni 80.

Nuovi valori

I casi di assassinio e omicidio passionale, il tasso di divorzio, i casi d'assistenza, il tasso di suicidio e i morti per droga hanno registrato un aumento importante tra il 1965 e il 1973. Questi indicatori hanno parimenti segnalato l'inizio di un

cambiamento d'epoca caratterizzato in particolare dall'indebolimento del nucleo familiare tradizionale e dalla crescente individualizzazione. Fino all'inizio degli anni 60 le qualità come diligenza e senso del dovere erano una cosa ovvia; sono progressivamente state sostituite da valori individuali che esaltano l'indipendenza, la tolleranza, il cosmopolitismo, l'autorealizzazione e il tempo libero.

I legami sociali non sono più ovvi e le relazioni hanno perso parte della loro affidabilità. Si formano nuovi gruppi ai margini della società. La povertà emerge, i casi d'assistenza aumentano.

Ma qual è la relazione con la salute sul luogo di lavoro?

Noi abbiamo bisogno di

- **nuovi approcci** per migliorare la qualità di vita, la salute e il benessere durante e fuori del lavoro (work life balance, promozione della salute in azienda, circoli/gruppi della salute ecc.)
- **nuovi indicatori di messa in atto (monitoraggio) e approcci di valutazione** che tengono conto del nuovo modo di lavorare e di vivere. I cambiamenti demografici e sociologici, la trasformazione dei modi d'organizzazione del lavoro e delle forme d'impiego, le dimensioni delle aziende (ad es. PMI, microaziende, indipendenti) costituiscono senza eccezioni dei parametri che possono influenzare la salute sul luogo di lavoro
- **identificare con cura i costi e i vantaggi della promozione della salute** durante e fuori del lavoro (ad es. promozione della salute in azienda, work life balance).

Estensione e rafforzamento della prevenzione

Le iniziative di prevenzione coerenti e fruttuose a lungo termine devono fondarsi su misure globali, con la partecipazione di numerosi partner. Queste misure comprendono:

Formazione

I nuovi rischi devono essere noti al maggior numero possibile di persone. È quindi più che auspicabile che il tema della salute sul luogo di lavoro venga integrato nella formazione degli apprendisti; inoltre è altrettanto determinante che essa diventi materia d'insegnamento nelle scuole professionali nonché nelle istituzioni competenti per la formazione dei futuri capi azienda (scuole, università, corsi postdiploma ecc.).

Sensibilizzazione

Gli «interventi» nelle aziende per la salute sul luogo di lavoro devono essere organizzati in modo che tengano forzatamente conto delle loro dimensioni (PMI, microaziende, grandi aziende) e particolarità.

Anticipazione

L'anticipazione dei rischi insorgenti fortemente responsabili delle nuove malattie professionali esige strumenti adeguati. Sulla base di una combinazione di indicatori di messa in atto si deve installare un dispositivo d'osservazione permanente delle condizioni di lavoro (monitoraggio o controllo). I risultati di questa sorveglianza aiutano a formulare risposte rapide e appropriate a problemi specifici, di cui non v'è mai penuria.



I nuovi fattori stressanti lasciano tracce.

Globalmente il ruolo che incombe a questi indicatori è complesso e multidimensionale. Si tratta

- di garantire la prosecuzione dell'osservazione dei fattori di rischio e la loro pubblicazione
- di permettere il controllo dell'evoluzione dello stato di salute dei lavoratori attraverso lo studio delle connessioni tra le differenti patologie e i gruppi sociologici professionali
- di registrare la percezione dei lavoratori sulle loro condizioni di lavoro e i relativi effetti duraturi sulla loro salute
- di prendere in considerazione la durata della vita professionale per professione e lo stato di salute dei pensionati (ad es. lavoratori a turni!) in relazione alle loro precedenti condizioni di lavoro.

Le condizioni di lavoro possono essere accettabili solo se permettono alle persone di lavorare fino all'età del pensionamento senza che ciò porti pregiudizio alla loro salute. Sulla base di tali criteri, la politica di prevenzione in senso lato – e l'applicazione della Legge sul lavoro in particolare – sarebbe probabilmente molto più esigente ed efficace. Le situazioni di lavoro possono in effetti essere accettabili dal punto di vista della protezione della salute a breve termine per una persona giovane e robusta, ma essere inammissibili in relazione alle loro ripercussioni cumulate su tutta la vita professionale della stessa persona.

Iniziative delle aziende

Nel campo della salute sul luogo di lavoro è auspicabile che si sostengano le iniziative volontarie delle aziende che vanno oltre le regole e le norme esistenti (work life balance, promozione della salute ecc.).

Migliore applicazione e migliore comprensione della legislazione in vigore

Ovviamente si tratta di una condizione sine qua non per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Qual è il livello d'applicazione della legge? I sistemi di controllo e di sanzioni sono efficaci?

Nel limite del possibile, **le ordinanze, le direttive e gli altri documenti giuridici** devono tener conto delle conoscenze scientifiche e tecniche nonché dei mutamenti nel mondo del lavoro. Tuttavia i principi fondamentali della tutela della salute non dovrebbero essere costantemente rimessi in questione.

Inoltre **il dialogo sociale** deve essere incoraggiato con efficacia ancora maggiore. Costituisce uno strumento importante per introdurre misure che permettono di applicare nel miglior modo possibile la legislazione esistente, mentre si possono affrontare altre questioni in relazione alla salute sul luogo di lavoro.

Infine gli **ispettori** rappresentano senza dubbio uno dei pilastri di un sistema di prevenzione efficace. I loro compiti sono divenuti complessi, poiché devono viepiù ricorrere a un approccio interdisciplinare, vale a dire essere capaci di rilevare la totalità dei rischi segnatamente nei settori in cui sono sovente interconnessi. Il loro mandato comporta sia compiti di prevenzione che attività di controllo, le quali portano se necessario a sanzioni che dovrebbero essere nel medesimo tempo omogenee, dissuasive e proporzionate.

Fattori connessi

In effetti, le malattie professionali sono meno legate a un rischio specifico che a un gruppo di fattori connessi, come organizzazione del lavoro, orario di lavoro o rapporti gerarchici. Siccome la loro origine professionale non è riconosciuta, queste affezioni non appaiono in nessuna statistica particolareggiata: la percentuale esatta di persone colpite da disturbi muscoloscheletrici o da pregiudizi della salute psichica non è nota, benché si tratti di problemi di salute che sono di importanza determinante per i lavoratori interrogati. Teoricamente una malattia che non figura sull'elenco delle malattie professionali può essere riconosciuta come tale se è provato che essa è stata cagionata essenzialmente e direttamente dall'attività lavorativa abituale.

Alcuni fatti sui cambiamenti delle strutture economiche nonché della salute sul lavoro

Cambiamento delle forme d'impiego

Progrediscono la precarietà dell'impiego e il lavoro a tempo parziale, come anche gli orari di lavoro atipici (per es. lavoro a turni e lavoro notturno). Il collegamento tra luogo di lavoro e svolgimento dei compiti si allenta sempre più: il telelavoro aumenta. In Svizzera il 6,5% delle persone attive sono **working poor**, vale a dire che esse vivono al di sotto della soglia di povertà malgrado svolgano un'attività lavorativa. Il lavoro a chiamata concerne oggi circa 160 000 persone, di cui la maggior parte sono donne (75%). Le statistiche lo mostrano: in Svizzera diminuisce il lavoro a tempo pieno, mentre aumenta quello a tempo parziale.

Cambiamento dell'organizzazione del lavoro

La globalizzazione dei mercati, le pretese differenziate della clientela e la concorrenza dei nuovi paesi industrializzati pongono le aziende davanti a nuove esigenze che richiedono una profonda ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro: orientamento al cliente, appiattimento delle gerarchie, lavoro in team, senso della qualità rafforzato ed esigenze più elevate per la qualificazione dei collaboratori.

Le nuove forme d'organizzazione del lavoro comportano una fortissima intensificazione del lavoro, da cui risultano nuovi tipi di affezioni come lo stress.

Aumento delle malattie professionali

Numerosi esperti della medicina del lavoro constatano già da diversi anni una crescita tanto di «malattie attribuibili al lavoro o correlate a quest'ultimo, quanto di disturbi del benessere al limite tra salute e malattia» (prof. H. Valentin, Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin, 27, 1992).

In Europa ...

Questa constatazione si conferma nelle inchieste che la **Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro** a Dublino attua a intervalli regolari dal 1990. L'ultimo sondaggio è stato realizzato nel 2000 in 15 paesi membri. Un campione rappresentativo di 21 500 lavoratori è stato interrogato sulla percezione che aveva delle sue condizioni di lavoro. Ai vecchi problemi (ad es. rumore, trasporto di carichi pesanti, posture dolorose) se ne sono aggiunti dei nuovi, come per esempio l'accelerazione del ritmo di lavoro, che comportano nuovi rischi per la salute come stress o mobbing. L'intensificazione del lavoro, da cui risultano nuovi processi di produzione, è indubbiamente l'aspetto più sorprendente del sondaggio. Nel 2000, il 56% delle persone occupate dichiarava di avere a periodi un ritmo di lavoro più elevato e il 60% indicava di dover rispettare scadenze strette e rigorose, contro rispettivamente il 47% e il 49% nel 1990.



Nuove domande, però ancora senza risposta: rabbia, frustrazione.

Queste condizioni di lavoro danneggiano la salute? I risultati sembrano provarlo chiaramente: il 33% si lamenta di mal di schiena, il 28% di stress, il 23% di stanchezza generale e il 23% di contratture a livello del collo e delle spalle.

Inoltre l'inchiesta dedicata dall'**Ufficio internazionale del lavoro (UIL)** alla salute psichica sul luogo di lavoro (risultati pubblicati nell'ottobre 2000) mette in luce che i lavoratori sono sovraccaricati, angosciati e stressati. Dal canto loro i datori di lavoro registrano un regresso della produzione e degli utili: essi devono rinnovare più frequentemente il loro personale, cosa che comporta costi di reclutamento e di addestramento. Per i governi ciò significa che essi devono assumere i costi della salute e le prestazioni assicurative, per non parlare delle perdite di utili per la nazione. I paesi dell'UE dovranno impiegare il 3-4% del loro prodotto interno lordo (PIL) per finanziare le ripercussioni delle condizioni di lavoro sfavorevoli.

... come in Svizzera

Questi dati europei sono confermati dalle inchieste nazionali disponibili, per esempio dallo studio del seco sui costi dello stress in Svizzera. Tra la popolazione attiva, il 40% giudica il suo lavoro come «stressante» nel senso proprio del termine, vale a dire «febbrile, agitato, molto indaffarato», mentre il 30% lo giudica faticoso nel senso psicologico del termine. Due risultati di questo studio pubblicato nel 2000 balzano agli occhi: da un lato, il fatto che il fenomeno dello stress sul luogo di lavoro si è incontestabilmente rinforzato in seno alla popolazione attiva svizzera e, dall'altro, la constatazione che i costi finanziari attribuibili a questa problematica ammontano a diversi miliardi di franchi.

Tra le molte ripercussioni dell'intensificazione del lavoro, le patologie da sovraccarico come i disturbi muscoloscheletrici (DMS) sono particolarmente diffuse. Nel 2000, il 21% dei lavoratori svizzeri si lamentava di lombalgie e il 19% di dolori alla spalle, cosa che era dovuta all'esercizio della professione.

Il terrorismo psicologico sul posto di lavoro (mobbing), da cui è colpito tra il 4,5% e il 7,6% della popolazione attiva nel nostro paese, può avere gravi conseguenze. Questo fenomeno è legato a diversi fattori, nel quadro dei quali l'intensificazione del lavoro e i metodi di gestione hanno un ruolo importante.

Come l'abbiamo illustrato in precedenza, i numerosi cambiamenti intervenuti in questi ultimi anni nell'organizzazione del lavoro hanno ripercussioni sul benessere e la salute sul luogo di lavoro. Le malattie professionali che ne derivano hanno come conseguenza un incremento delle assenze dal lavoro e un aumento dei costi dovuti alle perdite di produttività.

Queste nuove malattie sono tuttavia molto complesse: esse continuano a sollevare numerose questioni alle quali non si può sempre rispondere in modo chiaro.



Fabrizio Arrigoni
Igienista del lavoro
OQual, ingegnere
di sicurezza SSI
Basler & Hofmann,
Ingenieure und Planer
8029 Zurigo

Compito centrale dell'addetto alla sicurezza: motivare la direzione aziendale

Se opera da solo in un'azienda, l'addetto alla sicurezza non ha che una minima o nessuna chance di ottenere qualcosa. Uno dei suoi compiti principali è quindi di sensibilizzare – e motivare – la direzione verso le questioni della sicurezza.

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute: senza motivazione non funziona

La messa in atto della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute in un'azienda non è sempre senza intoppi per un addetto alla sicurezza. Un interesse limitato, l'assenza di comprensione, un sostegno insufficiente o anche la resistenza passiva e/o attiva della direzione gli rendono sovente il compito più difficile. Di tanto in tanto si giunge perfino a una prova di forza tra addetto alla sicurezza e direzione, cosa che fa crescere le resistenze, la frustrazione e l'irritazione da una parte e dall'altra. La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute possono allora divenire temi spinosi; la messa in atto sistematica si arresta gradualmente o, nel migliore dei casi, si trascina stancamente.

Da dove proviene l'assenza di motivazione della direzione? In che modo l'addetto alla sicurezza influenza la motivazione della direzione?

La motivazione assente o insufficiente è spesso il risultato di un'interazione negativa tra addetto alla sicurezza e direzione aziendale. Entrambe le «parti» contribuiscono nella stessa misura a questa situazione.

Cause emananti dall'addetto alla sicurezza

Per una collaborazione costruttiva l'addetto alla sicurezza deve essere in grado di illustrare la sua credibilità e di conquistare la fiducia e l'accettazione da parte della direzione per sé stesso e per i suoi intenti.

I seguenti punti portano a una riduzione della fiducia e dell'accettazione:

- mancanza di **competenza tecnica** in relazione ai processi di produzione aziendale e alle condizioni locali, ai prodotti e all'organizzazione;
- insufficiente **esperienza professionale** in materia di progetti di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute;
- **atteggiamento «fanatico»** nei confronti del tema, da non confondere con la tenacia o la perseveranza;
- **comportamento e atteggiamento** iperattivi che sollecitano troppo la direzione.

Cause emananti dalla direzione

Le cause della mancanza d'impegno da parte della direzione sono molteplici. Eccone alcune:

- **consapevolezza o comprensione** limitata della problematica;
- **sollecitazione eccessiva** (in materia di tempo, di conoscenze);
- paura di una **perdita di potere**;
- **cultura della sicurezza** insufficiente a livello aziendale.



Fig. 1: possibili cause della mancanza di motivazione della direzione

Quando si introducono misure per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, capita che alcuni membri della direzione vedano solo l'onere finanziario e non l'utile a medio termine grazie alla riduzione delle interruzioni di lavoro e delle assenze. Loro «argomento»: «la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute non portano alcun guadagno.» Dimenticano però che la crescita dei costi d'assicurazione e le perturbazioni provocate dall'assenza di collaboratori generano un fattore di costi che ha ripercussioni non irrilevanti sui conti dell'azienda.

Un'altra causa da non sottovalutare è la paura di una perdita di potere in seguito a presunte «concessioni» al personale (diritto di partecipazione). L'obbligo di documentare all'intenzione degli organi di controllo può pure essere considerato da certe direzioni come una limitazione indesiderata.

Non si deve neppure dimenticare che l'ottica di molte direzioni aziendali, sempre più a breve termine e incentrata su un miglioramento della redditività, e il ritmo sempre più rapido delle ristrutturazioni di aziende rendono molto più difficile un impegno stabile e a lungo termine in favore della sicurezza.

Le aziende il cui impegno in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute è insufficiente o nullo, possiedono sovente una cultura della sicurezza lacunosa e in parte una percezione del rischio limitata anche per altri aspetti della sicurezza aziendale.

Tutto questo fa sì che la priorità accordate alle questioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute sia inesistente o estremamente bassa. Visto che la tutela della salute ha in particolare bisogno di un certo tempo prima che il successo si lasci provare e si riveli pagante, la resistenza sovente osservata non stupisce.

L'addetto alla sicurezza come fattore motivante

Benché diverse delle cause precitate siano date da condizioni quadro aziendali su cui l'addetto alla sicurezza non ha praticamente influsso nella sua attività, questi ha tuttavia buone possibilità di successo a condizione di procedere correttamente.

Livelli d'influenza che concorrono a una motivazione durevole della direzione aziendale:

- a) cura delle relazioni con la direzione,
- b) informazione trasparente e continua,
- c) organizzazione dei progetti e metodo di messa in atto.

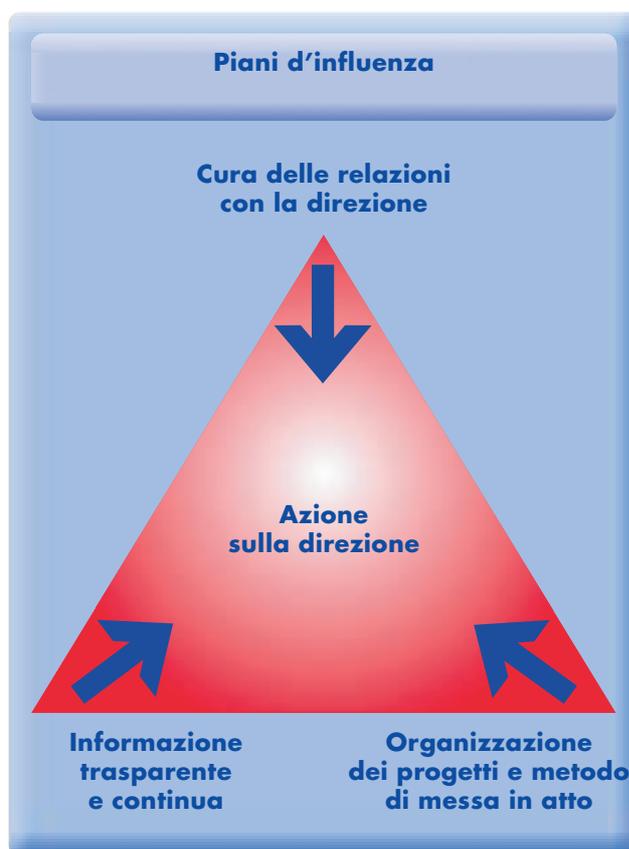


Fig. 2: possibilità di incrementare la motivazione della direzione

Cura delle relazioni con la direzione

Credibilità, fiducia e accettazione sono i fattori di successo per una collaborazione ottimale e durevole tra l'addetto alla sicurezza e la direzione. Egli deve perciò cercare attivamente e curare le relazioni con la direzione.

A tal fine è di grande utilità il fatto che l'addetto alla sicurezza disponga di un «padrino» nella persona di un membro della direzione. In tal modo può avanzare direttamente le sue istanze o sondare l'«umore». Così le sue raccomandazioni e richieste assumono maggior peso e la probabilità di una messa in atto riuscita aumentano considerevolmente. Se non dispone di una persona di riferimento, deve prima valutare chi a livello della direzione presta più orecchio alle sue richieste e poi conquistare tale persona alla sua causa.

Il modo di presentarsi e l'atteggiamento sono fattori importanti nel convincere la direzione. L'addetto alla sicurezza deve ripetutamente formulare in maniera chiara e concreta il suo ruolo nei confronti della direzione. Dovrebbe mostrare di non essere un corpo estraneo («perturbatore») ma di assumere una funzione come partner e consulente della direzione per l'attuazione delle esigenze poste dalla sicurezza sul lavoro e dalla tutela della salute nell'azienda. L'addetto alla sicurezza dovrebbe comunicare che rappresenta pragmaticamente gli interessi della sicurezza sul lavoro e della tutela del lavoro, tenendo però conto anche dei desideri dell'azienda.

Informazione trasparente e continua

Con un'informazione trasparente e continua per la direzione, l'addetto alla sicurezza può pilotarne la formazione dell'opinione, in particolare impedire le resistenze e favorire la comprensione e la presa di coscienza attraverso l'eliminazione delle paure.

La chiave di volta è il trasferimento alla direzione delle conoscenze sulle esigenze legali, la sua funzione d'esempio, la trasmissione di informazioni su sviluppi nel campo della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute nonché il resoconto periodico sullo stato della messa in atto nell'azienda (per es. bilancio di successi e insuccessi).



Occorre parimenti evocare gli effetti positivi di un impegno in relazione all'immagine dell'azienda presso l'opinione pubblica, le autorità, la clientela e i collaboratori.

Organizzazione dei progetti e metodo di messa in atto

Anche la scelta della giusta **organizzazione dei progetti** nonché della **strategia di messa in atto** permette di motivare durevolmente la direzione. L'addetto alla sicurezza deve fare in modo di pianificare, concepire e attuare in maniera trasparente e strutturata le proprie attività.

La creazione di un cosiddetto Team CFSL accresce considerevolmente le prospettive di successo. Il team comprende l'addetto alla sicurezza, un membro della direzione, un rappresentante dei quadri, la rappresentanza dei collaboratori nonché, se necessario per risolvere problemi concreti, dei collaboratori con conoscenze specifiche. Il team si incarica dei compiti relativi alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute. L'addetto alla sicurezza lo dirige e ne coordina le attività.

I vantaggi di un Team CFSL sono evidenti:

- sin dall'inizio tutti i livelli gerarchici e tutti i settori aziendali sono coinvolti nella messa in atto;
- si può tener conto dei desideri e degli interessi dell'insieme del personale;
- le misure decise in gruppo sono più semplici da attuare rispetto alle decisioni di singole persone;
- siccome la messa in atto non grava unicamente sulle spalle dell'addetto alla sicurezza, si può garantire la necessaria durabilità del processo.

La presenza di un membro della direzione nel Team CFSL torna utile alla trasparenza e all'accettazione dei processi di messa in atto. Le misure decise sono così meglio accettate e sostenute dalla direzione.

È necessario che l'addetto alla sicurezza formuli chiaramente i temi da affrontare, gli obiettivi da raggiungere, i costi presumibili e il modo di misurare il successo. In effetti è difficile attuare progetti complessi o troppo vasti. Laddove è possibile, occorre perciò suddividerli in piccole unità o tappe comprensibili e affrontarli gradualmente. Ogni anno si dovrebbe affrontare solo il numero di progetti che si possono pure realisticamente attuare.

Conclusioni

Per la messa in atto di una politica di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute in azienda, l'addetto alla sicurezza deve poter contare sul pieno appoggio della direzione aziendale. Se egli non riesce a mobilitare la direzione in favore della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute, il processo di messa in atto avrà solo pochissime possibilità di riuscita. L'addetto alla sicurezza deve quindi lavorare costantemente per ridurre le paure e resistenze e per promuovere la comprensione e la presa di coscienza da parte della direzione, nonché in favore della sua credibilità e accettazione.



Dott. Peter Meier,
Ufficio economia e
lavoro, protezione dei
lavoratori, Zurigo

La promozione della salute sul lavoro (PSL) è una nuova e moderna strategia aziendale per prevenire le malattie sul luogo di lavoro (incluse le affezioni dovute al lavoro, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e lo stress), per rinforzare i potenziali della salute e migliorare il benessere sul luogo di lavoro.

Che ne è della promozione della salute nelle aziende?

Il successo dell'azienda dipende da un personale ben qualificato, motivato e in buona salute. La promozione della salute sul lavoro (PSL) ha qui un ruolo determinante nel preparare i collaboratori e l'azienda a queste sfide, poiché permette di incrementarne il rendimento, la disponibilità alla prestazione e la lealtà nei confronti dell'azienda.

Lo studio delle statistiche sulle assenze di aziende, autorità o rami economici mette in luce che gli infortuni sul lavoro rappresentano solo una frazione rispetto alle altre assenze. Ciò non vuol dire che in futuro dovremo prestare meno attenzione alla sicurezza sul lavoro, ma che dovremo chiederci se dal punto di vista economico non sarebbe più sensato studiare cosa induce i lavoratori a restare a casa invece di presentarsi sul lavoro. Accanto agli infortuni non professionali, fanno spicco le assenze per malattia, di cui almeno una parte sarebbe legata all'attività professionale. Si parla in questi casi di «malattie correlate al lavoro». Il fatto che la Direttiva CFSL 6508 citi dapprima i medici del lavoro e solo in seguito gli «altri specialisti» permette di supporre che inizialmente alla protezione della salute si era accordato un valore più elevato di quello che corrisponde alla prassi attuale. Per introdurre la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute ci si basa di regola sul «programma a 10 punti»: sorprende tuttavia che solo il nono capitolo si occupi della protezione della salute.

Che cosa è la «promozione della salute sul lavoro»?

Essa abbraccia tutte le misure comuni adottate dai datori di lavoro, dai collaboratori e dalla società per migliorare la salute e il benessere sul luogo di lavoro. Ciò può avvenire attraverso una combinazione dei seguenti approcci:

- miglioramento dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro,
- promovimento di una partecipazione attiva dei collaboratori,
- rafforzamento delle competenze personali.

Clienti e collaboratori soddisfatti.





Pause

In molte aziende i collaboratori si lamentano di disturbi della salute come «burn-out» o mal di schiena in seguito a stress, riduzione del personale, sollecitazione insufficiente ecc. La promozione della salute in azienda dà un contributo essenziale alla prevenzione di questi disturbi che insorgono sul luogo di lavoro.

La promozione della salute in azienda agisce a livello professionale su tutti i fattori importanti per la salute, dei quali è (cor)responsabile l'azienda. Ne fanno parte l'evitare gli influssi pericolosi e il rafforzamento degli influssi favorevoli per la salute. Il lavoro verte nella stessa misura sulle condizioni regnanti in azienda (ad es. cultura aziendale, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro) e anche sul comportamento del singolo collaboratore. Il fatto di svolgere un'attività professionale deve costituire soprattutto una risorsa per la salute e non un nocumento.

Dove sono i benefici?

Le aziende che investono nella promozione della salute e in questo procedono in modo professionale ottengono risultati apprezzabili:

- riduzione delle ore d'assenza e dei costi che ne risultano
- clienti e collaboratori più soddisfatti
- aumento del rendimento
- miglioramento della qualità
- migliore immagine della ditta.

Ecco alcuni **indirizzi Internet** (senza pretese di completezza) sul tema «promozione della salute in azienda»:

- <http://www.seco.admin.ch>
Segretariato di Stato dell'economia
- <http://www.suva.ch>
Suva
- <http://www.promozionesalute.ch>
Promozione Salute Svizzera
- <http://www.radixsvizzeraitaliana.ch>
Radix Promozione della salute
- <http://www.ispmz.ch>
Istituto di medicina sociale e preventiva dell'Università di Zurigo
- <http://www.secumedia.com>
Congressi, convegni
- <http://www.aeh.ch>
Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene GmbH (Centro per la medicina del lavoro, l'ergonomia e l'igiene Sarl)

Nuova pubblicazione

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Handlungshilfen für Praktiker:

parte 3: «Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung»

La nuova pubblicazione sul tema «concezione del lavoro e dell'organizzazione» costituisce dopo la parte 1 («Orientierungshilfe») e la parte 2 («Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen»), un aiuto per la riconsiderazione e la concezione dell'organizzazione del lavoro. Le condizioni di lavoro stressanti sul piano psichico e favorenti in fin dei conti la malattia sono strettamente legate al clima di lavoro che – più sovente di quanto si pensi – è funzione dell'organizzazione e della concezione del lavoro.

La pubblicazione non vuole e non può sostituire lo specialista dell'organizzazione del lavoro. Essa mostra tuttavia alle persone interessate dall'argomento i punti da prendere in considerazione. Dopo la parte introduttiva in cui si illustrano i principi fondamentali di una buona organizzazione del lavoro, essa dà esempi concreti tratti dal mondo del lavoro attuale. Viene pure affrontato l'approccio della protezione della salute in azienda, cosa che non stupirà di certo il conoscitore.

Attualmente le pubblicazioni sono disponibili solo in tedesco.
(Dott. Rudolf Knutti, seco, Direzione del lavoro/Condizioni di lavoro, Sezione lavoro e salute, Zurigo)

Pohlandt, Heymer, Gruber:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Parte 3 – Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung
ISBN 3-935116-04-7, 88 pagine, CHF 15.-

Debitz, Gruber, Richter:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Parte 2 – Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen
ISBN 3-935116-03-9, 88 pagine, CHF 15.-

Wenchel:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Parte 1 – Orientierungshilfe
ISBN 3-935116-02-0, 64 pagine, CHF 15.-

Distribuzione in Svizzera:

seco – Direzione del lavoro
Condizioni di lavoro, Effingerstr. 31–35, 3003 Berna
Tel. 031 322 29 32, Fax 031 324 16 84
E-mail: ab.sekretariat@seco.admin.ch



Dott. Joseph A. Weiss
seco, Lavoro e salute,
Zurigo

La nuova Associazione ASPSA offre ai propri membri una piattaforma comune per lo scambio di conoscenze ed esperienze nel settore della promozione della salute nei luoghi di lavoro proponendo inoltre una serie di iniziative comuni. Essa persegue gli obiettivi che si è posta in particolare attraverso la diffusione di programmi, metodi e supporti convalidati, proponendo modelli di buona pratica e collaborando con analoghe associazioni in altri paesi europei.

Fondata l'Associazione Svizzera per la Promozione della Salute sul Lavoro (ASPSA)

La promozione della salute sul lavoro (PSL) è l'impegno costante e sistematico dell'azienda al fine di prevenire infortuni e malattie di ogni genere tra i dipendenti per rafforzare la salute e accrescere il benessere nei luoghi di lavoro. La PSL presume come certo che l'azienda rispetti le norme di prevenzione per garantire condizioni di sicurezza e di tutela della salute nei luoghi di lavoro. Disporre di collaboratori sani, motivati e con un elevato livello di formazione è una premessa elementare dal punto di vista economico e sociale per il successo delle nostre imprese e della nostra economia. Perciò, il Segretariato di Stato dell'economia (seco) offre un forte sostegno alla PSL: da un lato per promuovere la tutela dei

lavoratori come disposto dalla legge e, dall'altro lato, per difendere ed aumentare l'occupazione e la capacità lavorativa della popolazione attiva in Svizzera.

Strategia aziendale moderna

Il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro ENWHP¹ definisce la PSL come una moderna strategia e cultura aziendale basata sui seguenti principi che la direzione dell'impresa persegue durevolmente:

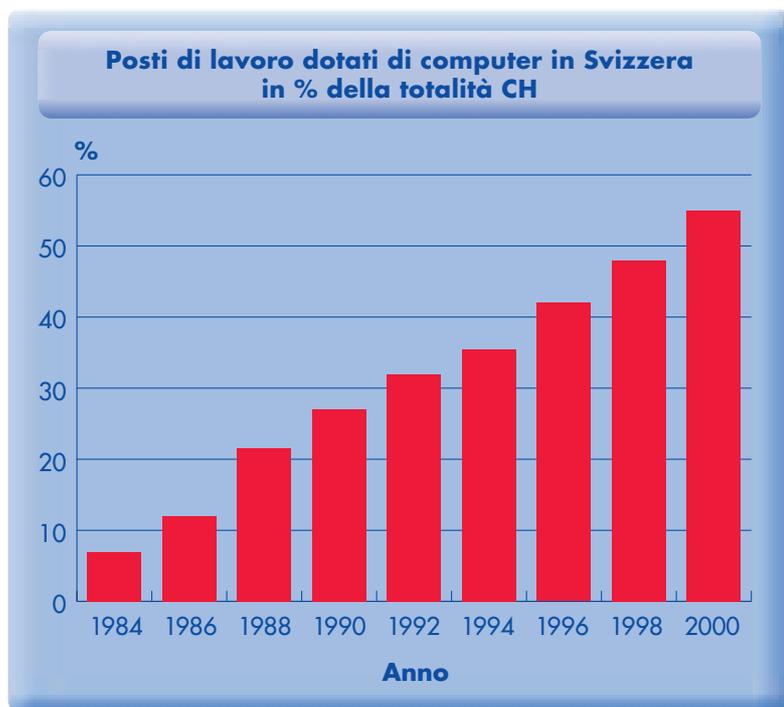
1. considerare sistematicamente la salute in tutti i processi, ambiti e decisioni importanti dell'azienda con misure di prevenzione e promozione orientate al comportamento e alle situazioni;
2. garantire e promuovere la partecipazione attiva dei dipendenti nelle questioni rilevanti per la salute;
3. proporre opportunità di aggiornamento e perfezionamento ai lavoratori per incoraggiare le capacità personali e la responsabilità verso la propria salute.

Nel 2002 la Società svizzera di salute pubblica SSSP ha definito uno degli obiettivi di salute per la Svizzera: entro il 2015 almeno il 10% delle grandi e medie aziende si impegnano a mettere in pratica i principi di un'azienda sana. Il seco incoraggia il raggiungimento di questo obiettivo e, sotto la sua egida, il 20 novembre dello scorso anno oltre 50 aziende hanno fondato l'Associazione Svizzera per la Promozione

¹ Internet: www.ENWHP.org

Tutto esaurito per l'assemblea costitutiva a Berna





Fonte: Università di Friburgo/KPMG 2002

della Salute sul Lavoro. Impegnandosi pubblicamente e spontaneamente al rispetto dei principi PSL, esse testimoniano la propria volontà di andare oltre quanto prescritto dalla legge nel promuovere la salute e il benessere dei loro dipendenti. Promuovono la loro salute con interventi volontari, non limitati al minimo indispensabile, realizzabili in base allo stato attuale della tecnica e conformi alle condizioni dell'azienda.

Ampio ventaglio di misure

Se un'azienda si propone di realizzare i principi di PSL citati prima, si trova di fronte ad ambiti di intervento molteplici e articolati, che possiamo suddividere in «esercizi obbligatori ed esercizi liberi». Quelli obbligatori comprendono tutti gli sforzi tesi a salvaguardare la salute sul lavoro con misure preventive, ergonomiche, di igiene e di medicina del lavoro. Tra gli esempi di «esercizi liberi» citiamo quelli tesi a ridurre la monotonia lavorativa, l'introduzione di «aziende senza fumo», l'incoraggiamento del lavoro di gruppo con il sostegno sociale, le proposte per carriere professionali adeguate all'età, la possibilità di intervallare il lavoro con pause brevi o una pennichella a mezzogiorno, diete bilanciate e pasti a base di vegetali crudi nella mensa aziendale. Un ulteriore esempio è l'impegno a sostegno della «work-life-balance» dei lavoratori, che si ottiene, tra le altre cose, conformando gli orari di lavoro quanto più possibile ai bisogni individuali e fornendo un aiuto sociale alle lavoratrici madri. Si tratta, insomma, di una serie di interventi che creano un ritorno utile sia per i dipendenti che per l'azienda stessa. Il contributo dell'azienda comprende anche le attività e le proposte finalizzate ai lavoratori, a cominciare dalla profilassi delle infezioni come

influenza, mal di viaggio o HIV, promozione della fitness, lotta all'obesità, corsi di cucina e di nutrizione per un'alimentazione sana in mensa e a casa, programmi antitabagismo e consulenza in caso di dipendenza da alcol o droghe, per finire con le iniziative volte a prevenire gli infortuni durante le attività sportive e nella circolazione stradale. Per tutti questi ed altri ambiti d'azione vi sono numerosi approcci consolidati. I benefici che l'azienda trae dall'attuazione sistematica della PSL si concretizzano in un aumento della produttività grazie alla riduzione delle assenze dovute a malattia o infortunio; in altre parole: gli investimenti effettuati generano un effettivo ritorno economico.

Mutamenti nel mondo del lavoro

Il mondo del lavoro è soggetto a trasformazioni radicali e sempre più rapide, come possiamo rilevare, ad esempio, dalla diffusione dei computer nelle aziende svizzere. La metà dei posti di lavoro è ormai dotata di un computer e tale processo è lungi dall'essersi concluso!

L'evoluzione tecnologica e i cambiamenti strutturali dell'economia provocano un'accelerazione dei processi aziendali; cresce la quantità di informazioni da elaborare e la qualità del lavoro dipende sempre meno da fattori quantificabili oggettivamente ma, al contrario, dal giudizio soggettivo dei clienti o dei superiori. Non sorprende perciò che le molte innovazioni e ristrutturazioni rappresentino spesso un fattore di stress – a volte eccessivo – per i lavoratori, con ripercussioni negative sulla salute e il clima sociale in azienda. A ciò si aggiunge un altro elemento aggravante, e cioè che l'età media dei lavoratori in Svizzera come pure in Europa, sale continuamente, e con l'accrescere dell'età aumenta l'incertezza emotiva.

La flessibilizzazione dell'orario di lavoro (ad esempio il lavoro a chiamata), spesso inevitabile per le aziende, rappresenta un ulteriore fattore stressante che può creare forti tensioni perché non permette di conciliare lavoro e vita privata. Ciò riguarda soprattutto il numero crescente di lavoratrici madri con figli in età scolastica o prescolastica, poiché al lavoro in azienda si aggiunge l'attività di casalinga; oltre a ciò si consideri che spesso non possono ricorrere ad una persona o ad una struttura a cui affidare i figli. Perciò, i rischi per la salute correlati al lavoro e al tempo libero oggi provocano sempre più disturbi e malattie che hanno sovente cause complesse e non facilmente identificabili.

L'ASPSA è strutturata in due Sezioni:

- i membri effettivi della Sezione «utenti» sono aziende iscritte al Registro di commercio svizzero o del Liechtenstein oppure fondazioni o aziende di diritto pubblico che perseguono la promozione della salute sul lavoro come strategia duratura ai sensi e in base ai criteri di qualità postulati dall'ENWHP e che attuano le relative misure o rispettivamente offrono servizi esclusivamente in seno all'azienda stessa. I membri di questa sezione sono sia grandi aziende che PMI con oltre 213 000 dipendenti in totale;
- i membri ordinari della Sezione «fornitori» sono aziende con sede in Svizzera o nel Liechtenstein oppure fondazioni o aziende di diritto pubblico che offrono servizi esterni per incoraggiare la promozione della salute sul lavoro ai sensi dell'ENWHP per garantirne gli standard di qualità. Allo scopo di assicurare la qualità dei loro servizi, l'Associazione verifica le richieste di certificazione di qualità, depositate a titolo volontario, e dopo attento esame decide se conferire una certificazione limitata nel tempo. Il processo di verifica, su base confidenziale, è svolto da un apposito organo consultivo.

Se la vostra azienda ha già deciso, o è intenzionata in futuro, a implementare la PSL nella strategia aziendale, sarà senz'altro utile e conveniente aderire all'ASPSA. Fintanto che l'Associazione non avrà inaugurato i propri uffici, le richieste di adesioni potranno essere inviate all'Ufficio di contatto nazionale dell'ENWHP presso il seco.

Indirizzo:

seco – Lavoro e salute
Stauffacherstrasse 101, 8004 Zurigo

Il dott. Joseph A. Weiss è responsabile del Settore ergonomia e promozione della salute nel Segretariato di Stato dell'economia (seco) dove si trova anche l'Ufficio di contatto nazionale svizzero del Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro.

Domande sulla sicurezza:

1. Un terzo degli infortuni è causato da ...?
 - Sostanze chimiche
 - Elettricità
 - Cadute
2. Qual è il modo migliore per rimuovere l'olio versato sui pavimenti?
 - Utilizzare leganti per olio
 - Non fare nulla, se ne occupa il personale delle pulizie
 - Utilizzare acqua
3. Qual è la posizione ideale dello schermo?
 - Davanti alla finestra
 - Dalla parte opposta della finestra
 - A lato della finestra, in modo che lo schermo formi un angolo retto con la finestra anziché trovarsi di fronte ad essa
4. In termini percentuali quanto incide l'abuso di alcool sugli infortuni sul lavoro?
 - Meno del 5%
 - Circa il 10–20%
 - Oltre il 40%
5. Quali sono i requisiti necessari per guidare un carrello elevatore?
 - Patente per automobile
 - Istruzioni
 - Formazione specifica per carrellisti
6. Per legge il vostro superiore può imporvi l'uso dei dispositivi di protezione individuale (casco, guanti, calzature di sicurezza, ecc.)?
 - Sì
 - Sì, ma solo durante l'orario di lavoro
 - No, perché limita la mia libertà personale

Per i risultati vedere pag. 27

(citato dall'opuscolo «La gestione dei pericoli», codice 88154.i)



Berit Käslı Klärer
Vicepresidente della
Società svizzera
per l'ergonomia
Ergonoma con certi-
ficazione europea
e fisioterapista
Dirigente della società
klarERgo

In Svizzera si fa un gran parlare di ergonomia. Tuttavia, a differenza di quanto accade nel resto d'Europa, nel nostro Paese essa riveste ancora un ruolo marginale. SwissErgo si adopera per cambiare questa situazione.



Ritratto della Società svizzera per l'ergonomia

Non tutti sanno che ...

Gli ergonomi si occupano essenzialmente della progettazione dell'ambiente di lavoro dal punto di vista tecnico e organizzativo e, sulla scorta di criteri scientifici, analizzano e ottimizzano i posti e i sistemi di lavoro. Il loro obiettivo è migliorare le condizioni di lavoro, contribuendo in questo modo alla salute, alla sicurezza, alla produttività e alla motivazione dei lavoratori. Gli ergonomi non solo si impegnano per creare un ambiente di lavoro affidabile ed efficiente, ma studiano anche la progettazione di un prodotto in termini di facilità d'uso e di sicurezza, con lo scopo di migliorarlo.

Obiettivi e soci

La Società svizzera per l'ergonomia (SwissErgo) è stata fondata nel 1999 e nel proprio statuto ha fissato i seguenti obiettivi:

- scambio di idee e di esperienze tra i propri associati e altri esperti appartenenti a settori affini,
- diffusione delle conoscenze scientifiche in campo ergonomico,
- opera di sensibilizzazione e di diffusione delle conoscenze in materia di ergonomia,
- inserimento delle problematiche ergonomiche nei programmi di formazione e sul lavoro.

I soci ordinari di SwissErgo sono esperti in ergonomia o semplicemente degli appassionati. Dai 29 iscritti iniziali si è passati ad oltre 130. Tra i soci corporativi e sostenitori figurano tra gli altri l'Associazione svizzera di fisioterapia (FISIO) e l'Istituto di igiene e fisiologia del lavoro del PF di Zurigo dove peraltro ha sede SwissErgo.

Contesto internazionale

Dopo la sua fondazione, SwissErgo è diventata una sezione dell'Associazione svizzera di medicina, d'igiene e di sicurezza sul lavoro (ASMISL), che raggruppa le società specializzate in sicurezza e tutela della salute sul posto di lavoro. È inoltre membro della Federazione delle Società di Ergonomia Europee (FEES) e dell'International Ergonomics Association (IEA), di cui ha mutuato la seguente definizione di ergonomia:

L'ergonomia (o human factors) è la disciplina scientifica che studia le interazioni tra l'essere umano ed altri elementi del sistema; gli esperti in questo campo studiano teorie, principi, metodi e dati allo scopo di favorire il benessere umano e l'efficienza dell'intero sistema.

Approccio interdisciplinare

L'ergonomia può essere vista anche come il tentativo di rendere compatibili l'ambiente e le condizioni di lavoro alle esigenze e alle capacità psico-fisiche dell'uomo. I principi ergonomici si limitano alle condizioni di lavoro, le quali sono determinate in larga misura dalle attrezzature, dall'ambiente e dall'organizzazione del lavoro stesso. Per pianificare e applicare i principi ergonomici l'approccio adottato è interdisciplinare, ossia si attinge alle conoscenze acquisite in altre discipline, tra cui le scienze naturali, l'ingegneria, le scienze sociali e umane.

I soci di SwissErgo provengono da vari settori dell'ergonomia, la quale può essere suddivisa in tre grandi categorie: l'ergonomia fisica, l'ergonomia cognitiva e l'ergonomia organizzativa.

Ergonomia fisica

L'ergonomia fisica studia le caratteristiche del corpo umano, le sue funzioni e i movimenti come fondamento per progettare l'ambiente e le attrezzature di lavoro. Basti pensare alle posture adottate sul lavoro (ad es. lavoro in piedi), alla movimentazione di carichi (ad es. sollevamento e trasporto), alle attività ripetitive (ad es. lavoro alla cassa) e alla disposizione delle attrezzature di lavoro. L'ergonomia fisica si occupa di tutto questo allo scopo di prevenire i disturbi muscolo-scheletrici.

Ergonomia cognitiva

L'ergonomia cognitiva si occupa dei meccanismi della mente umana (ad es. percezione, memoria, ragionamento, reazioni, ecc.) nell'interazione tra l'uomo e gli altri elementi del sistema. In concreto, questo tipo di ergonomia studia il carico intellettuale del lavoro (call-center, ecc.), la presa di decisioni (comandi dell'operatore, ecc.), l'interazione uomo-computer (programmi informatici interattivi, ecc.) o l'affidabilità umana allo scopo di evitare situazioni di stress professionale.

Ergonomia organizzativa

L'ergonomia organizzativa s'interessa dell'ottimizzazione dei sistemi «socio-tecnologici», delle loro strutture organizzative, dei comportamenti e dei processi. Alcuni esempi: l'orario di lavoro (lavoro a turni, ecc.), la comunicazione, la gestione delle risorse del personale, il lavoro di gruppo, la partecipazione dei lavoratori, il telelavoro e la gestione della qualità.

Molte di queste problematiche hanno un'influenza diretta non solo sulla tutela della salute, ma anche sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Certificazione europea

A differenza di altri Paesi europei, in Svizzera l'ergonomia non compare come principale materia di studio all'università e quindi anche la qualifica professionale di «ergonomo» non è protetta. Esistono, tuttavia, diverse possibilità per approfondire le proprie conoscenze in questo campo. La formazione attualmente più completa è offerta dal Politecnico federale di Zurigo e dall'Università di Losanna con la formazione post-universitaria «Lavoro e salute», che dal 2003 consente anche di conseguire una specializzazione in ergonomia. Questa formazione soddisfa la maggior parte dei requisiti internazionali posti dal Comitato per la registrazione dell'Ergonomo Europeo (CREE) e, dopo aver accumulato un'esperienza nel settore di almeno 2 anni, può servire ad ottenere il loro certificato. SwissErgo rappresenta il comitato di certificazione svizzero

del CREE; il suo compito è verificare i requisiti degli aspiranti «Ergonomi Europei» ed esprimere una raccomandazione al CREE. Finora il CREE ha assegnato in Svizzera 15 certificazioni ad altrettante persone che adesso possono forgiarsi del titolo di «Ergonomo Europeo».

SwissErgo intrattiene vari rapporti con vari enti e associazioni che perseguono gli stessi obiettivi. È stata ospite alla giornata di lavoro 2003 della Politica nazionale svizzera della sanità 2003 dedicata al tema «Lavoro e salute: una strategia comune» e anche alla giornata di lavoro CFSL del 2003.

Aggiornamento

Per promuovere l'aggiornamento pratico dei propri membri nonché lo scambio di esperienze e di conoscenze, SwissErgo organizza le cosiddette giornate ERFA con visita nelle aziende; inoltre, partecipa a congressi nazionali e internazionali allo scopo di diffondere il sapere scientifico in materia ergonomica. Ad esempio, il prossimo autunno organizzerà un simposio per tutti gli addetti alla sicurezza del settore edile sull'argomento «Costruire in sicurezza» dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, evento sostenuto anche da altre sezioni dell'ASMISL e da organizzazioni partner.

Per maggiori informazioni sulle prossime manifestazioni e sulle possibilità di aggiornamento vi consigliamo di visitare il sito Internet di SwissErgo. In caso di domande sono a vostra disposizione i membri del consiglio.

Siti interessanti

SwissErgo	www.swissergo.ch
SVAAA	www.svaaa.ch
FEES	www.fees-network.org
IEA	www.iea.cc
CREE	www.eurerg.org

Nuovi supporti informativi della Suva

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute: quali sono i vostri obblighi?

La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute sono in ampia misura un compito di direzione. È quindi giusto che la responsabilità principale sia nelle mani del datore di lavoro. Egli ha una visione d'insieme delle attività nella sua azienda e quindi dei rischi per la salute che ne derivano. Solo lui può garantire la sicurezza di tutto il sistema aziendale e dare istruzioni vincolanti all'insieme dei dipendenti. In una veste aggiornata, l'opuscolo della Suva si rivolge a tutti i responsabili in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute nelle aziende, ossia ai datori di lavoro e agli specialisti della sicurezza sul lavoro in primo luogo, ma anche a tutti i lavoratori.

«Quali sono i vostri obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute?». 24 pagine A5. Codice SBA 140.i.



Prevenzione: campagne e proposte 2004

Le iniziative individuali delle aziende sono essenziali per migliorare la sicurezza e la protezione della salute. La Suva appoggia gli sforzi delle aziende con campagne e proposte di prevenzione orientate al futuro. L'opuscolo «Prevenzione: campagne e proposte 2004» dà una visione panoramica della nostra gamma di proposte. «MSSL – Garantire sicurezza e tutela della salute in modo sistematico» resta al centro delle nostre attività preventive. Altri temi d'attualità: «La gestione dei pericoli» (regole di base in materia di sicurezza sul lavoro), «Promozione della salute», «Check the risk» (prudenza sulle piste e nel fuoripista), «Occhio alle giunture». L'uno o l'altro di questi temi attirerà sicuramente la vostra attenzione e vi inciterà a organizzare un'iniziativa nella vostra azienda.

«Prevenzione: campagne e proposte 2004». 42 pagine A5. Codice 88089.i.



Film «La decisione»

Il nuovo filmato della Suva racconta la storia della Becker AG e del suo giovane e dinamico capo che decide di porre in atto «la sicurezza in modo sistematico». Becker vive in modo impressionante le conseguenze della sua decisione. Da un lato, vuole rendere sicura la propria azienda; dall'altro, accrescere la produttività ...

Disponibile in videocassetta (VHS/Pal, 10 min.): codice V 352.i, fr. 30.-, o DVD: codice DVD 352.d/f/i (in versione trilingue, tedesco, francese e italiano), fr. 30.-. Con opuscolo allegato.



Sicurezza e protezione della salute nei lavori in sottoterraneo

Gli infortuni nei lavori sotterranei sono una triste realtà. Per esempio, delle persone vengono travolte da veicoli su ruote gommate. Che cosa potete fare per prevenirlo? Solo una formazione mirata e permanente dei collaboratori permette di ottenere un comportamento rispettoso delle vigenti regole di sicurezza e tutela della salute. Per facilitare il compito dei responsabili nelle aziende, la Suva ha creato un set didattico in collaborazione con tre aziende di lavori sotterranei. I supporti didattici possono essere telecaricati e stampati (fino al formato A3) all'indirizzo www.suva.ch/lavori-sotterranei. Essi si prestano pure come supporti di presentazione con beamer e come modelli per lucidi. Al termine della formazione raccomandiamo di rimettere ai nuovi e ai vecchi collaboratori l'opuscolo tascabile, che integra questa documentazione e riassume 20 situazioni all'origine di frequenti infortuni nei lavori sotterranei. Le foto e le illustrazioni dell'opuscolo sono identiche a quelle dei supporti didattici.

«Sicurezza e protezione della salute nei lavori in sottoterraneo». Opuscolo, 24 pagine A6. Codice 88205.i.



«Ciac, si gira! In tutta sicurezza!»

Cercate un modo diverso, ma accattivante, per tenere un corso di formazione? Oppure volete spiegare ai neoassunti come iniziare senza infortuni la loro esperienza lavorativa? Date uno sguardo alla videoteca Suva in Internet. Sul sito www.suva.ch/film trovate oltre 100 videocassette/DVD su vari argomenti riguardanti la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute. Per un assaggio vi consigliamo di consultare il pieghevole della Suva. Quindi, mettetevi comodi, spegnete le luci e «Ciac, si gira! In tutta sicurezza!»

«Ciac, si gira! In tutta sicurezza!», pieghevole, 10 pagine A5. Codice 88095.i.



Manifestini per l'albo d'informazione



La scossa elettrica non è dovuta al caso. A4, codice 55202.i.



Gli ultimi tre pioli sono pericolosi. A4, codice 55204.i.



Prima allacciati la cintura e poi parti. A4, codice 55206.i.



Basta uno sbalzo e la sicurezza traballa. A4, codice 55208.i.

Scegliere gli accessori d'imbracatura adatti

L'Ordinanza sulle gru esige che le persone incaricate di agganciare i carichi devono essere istruite su tale lavoro. Al fine di facilitare il compito ai quadri dei settori principale e secondario della costruzione, la Suva ha elaborato una seconda cartella d'istruzione su questo tema. La cartella «Scegliere gli accessori d'imbracatura adatti» contiene 14 illustrazioni didattiche che servono a spiegare i punti importanti da rispettare nell'imbracatura di carichi e gli accessori adatti da utilizzare. Essa contiene anche numerosi consigli destinati ai formatori sulla preparazione e lo svolgimento dell'istruzione. La nuova cartella completa l'unità didattica già esistente «Imbracatura di carichi» (codice 88801.i).

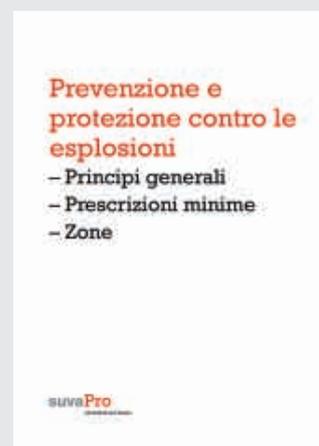
Unità didattica «Scegliere gli accessori di imbracatura adatti». Guida destinata al settore principale dell'edilizia e delle imprese affini. Cartella con 14 schede didattiche. Codice 88802.i.



Prevenzione e protezione contro le esplosioni

La pubblicazione della Suva «Zone-ex. Principi di prevenzione di esplosioni con raccolta di esempi» è stata integralmente rielaborata e aggiornata. Le prescrizioni minime che essa illustra si fondano sulla direttiva europea 1999/92/CE, detta pure ATEX 137. L'opuscolo permette al datore di lavoro di individuare i pericoli, di valutare i rischi e di adottare misure di prevenzione specifiche. I pericoli di esplosione possono manifestarsi in tutte le aziende che immagazzinano o manipolano sostanze infiammabili. Tali sostanze possono essere gas infiammabili (ad es. gas liquefatto, gas naturale), liquidi infiammabili (ad es. solventi, carburanti) e polveri di sostanze solide infiammabili (ad es. legno, alimenti, metalli, plastiche).

«Prevenzione e protezione contro le esplosioni – Principi generali, prescrizioni minime, zone». 120 pagine A5. Codice 2153.i.



Lavori forestali: sicurezza sul lavoro e assicurazione infortuni

Quali sono le misure da adottare quanto alla sicurezza sul lavoro? Come devo assicurare me stesso e i miei collaboratori? In qualità di datore di lavoro o capo di un'azienda forestale pubblica o privata vi siete di certo già posto queste o analoghe domande. Le nuove istruzioni, destinate pure ai proprietari di boschi, ai forestali, agli agricoltori e al pubblico, vi daranno risposte concrete al riguardo.

«Gli obblighi fondamentali relativi all'assicurazione infortuni e alla tutela della salute». Istruzioni, 6 pagine A4, a colori. Codice 88202.i.

Riveduto e aggiornato: «Dispositivi di protezione individuale per il personale forestale. Esempio di calcolo dei costi – edizione 2004». 4 pagine A4. Codice 88076.i.



Istruzioni «Gli obblighi fondamentali relativi all'assicurazione infortuni e alla tutela della salute». Codice 88202.i.



«Dispositivi di protezione individuale per il personale forestale. Esempio di calcolo dei costi – edizione 2004». Codice 88076.i.

Molti corsi in programma

Nel programma dei corsi 2004 sulla tutela della salute troverete una vasta gamma di corsi di formazione per tutte le esigenze. La scelta varia dal corso per futuri specialisti in materia di sicurezza fino a quelli specializzati sulla protezione dal rumore, la radioprotezione, l'ergonomia o la sicurezza nel tempo libero. Vengono proposti anche dei seminari su vari argomenti, ad es. «gestione delle assenze» e «individuazione sistematica dei pericoli in azienda» così come un corso sulla «promozione della salute in azienda». Per maggiori informazioni sulla proposta di corsi consultate la pagina Internet www.suva.ch/corsi, oppure componete i seguenti numeri: telefono 041 419 57 00, fax 041 419 58 79.

*Tutela della salute – programma dei corsi 2004. 140 pagine A5.
Codice 88045.d/f/i.*



Formazione e addestramento in azienda

La sicurezza e la tutela della salute sul posto di lavoro richiedono conoscenze e abilità specifiche. L'addestramento e la formazione dei lavoratori sono quindi una premessa fondamentale per evitare gli infortuni e le malattie professionali. Un nuovo opuscolo della Suva vuole essere per i responsabili e gli addetti alla sicurezza nelle aziende piccole e medie uno strumento utile per pianificare, svolgere e documentare le attività di formazione e addestramento professionale in azienda.

«Formazione e addestramento in azienda – Fondamenti per la sicurezza sul lavoro». 12 pagine A4. Codice 66109.i.



«La sicurezza durante la raccolta e il trasporto di rifiuti»

Il pieghevole della Suva si rivolge agli operatori a terra di veicoli per la raccolta delle immondizie. Esso contiene le dieci principali regole di sicurezza per questo gruppo professionale che svolge lavori fisici molto pesanti. Grazie a illustrazioni istruttive e a domande mirate, spiega dove si celano i pericoli e come si può lavorare sicuri in condizioni sovente difficili. Il pieghevole è stato realizzato in stretta collaborazione con l'ASTAG, Associazione svizzera dei trasportatori stradali, Fachgruppe Abfallentsorgung, e la FES/ORED, Organizzazione per i problemi della manutenzione delle strade, la depurazione delle acque usate e l'eliminazione dei rifiuti.

«La sicurezza durante la raccolta e il trasporto di rifiuti. 10 domande per gli operatori a terra.» Pieghevole, 12 pagine. Codice 84023.i.



Liste di controllo

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

In generale

- Porte, cancelli e portoni (codice 67072.i)

Lavorazione di legno e metallo

- Saldatura e taglio – procedimenti ad arco (codice 67104.i)
- Sega circolare per metalli (codice 67105.i)
- Sega a nastro per metalli (codice 67106.i)
- Cesoa a ghigliottina (codice 67107.i)
- Pressa piegatrice (codice 67108.i)
- Centri di lavorazione CNC per foratura, tornitura o fresatura (codice 67139.i)
- Sega circolare per tagli obliqui (codice 67125.i)

Trasporto e immagazzinamento

- Trasloelevatori (codice 67073.i)
- Aperture nel suolo (rielaborazione, codice 67008.i)
- Aperture nelle pareti (codice 67082.i)
- Punti di carico/scarico per il trasporto di merci con gru e carrelli elevatori (codice 67123.i)
- Carrelli elevatori a forche laterali (codice 67164.i)

Potete ordinare le liste di controllo direttamente alla Suva o stamparle dal suo sito Internet (www.suva.ch/listedicontrollo). Su Internet troverete anche un riepilogo di tutte le liste pubblicate finora dalla Suva.



Lista di controllo
«Aperture nelle pareti»
Codice 67082.i

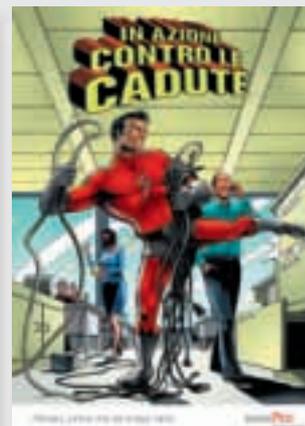
Nuova serie di manifesti: gli eroi non perdono tempo.

Quando si tratta di sicurezza sul lavoro i nostri eroi a fumetti si comportano in modo esemplare e agiscono secondo il motto «Pensaci, prima che sia troppo tardi». E voi?

I manifesti sono disponibili in italiano, tedesco e francese nei formati B4 (90 x 128 cm) e A3 (29,7 x 42 cm).



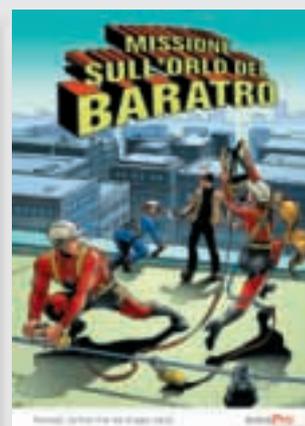
«Lotta senza quartiere agli scivoloni»
B4: codice 77732.i
A3: codice 77733.i



«In azione contro le cadute»
B4: codice 77734.i
A3: codice 77735.i



«Scacco matto a buche e affini»
B4: codice 77736.i
A3: codice 77737.i



«Missione sull'orlo del baratro»
B4: codice 77738.i
A3: codice 77739.i

Per ordinazioni

I supporti informativi elencati possono essere ordinati alla Suva, Servizio centrale clienti, casella postale, 6002 Lucerna

Fax 041 419 59 17

Telefono 041 419 58 51

Ordinazione online: www.suva.ch/waswo

Fatti e cifre

1. Personale

Il Consiglio federale ha «rinnovato» la CFSL per i prossimi 4 anni. Molti membri sono rimasti in carica e non pochi sono quelli a cui diamo il benvenuto:

nel gruppo degli organi d'esecuzione della Legge sul lavoro:

- **Marc-André Tudisco**, responsabile del Servizio protezione dei lavoratori e relazioni di lavoro del Canton Vallese e presidente dell'Associazione Intercantonale per la protezione dei lavoratori (AIPL); il signor Tudisco è inoltre il nuovo vicepresidente della CFSL;
- **dott. Peter Meier**, responsabile del Settore protezione dei lavoratori nell'Ufficio dell'economia e del lavoro del Canton Zurigo;

nel gruppo degli assicuratori:

- **Peter Birchler**, sostituto del responsabile Sinistri Svizzera alla Winterthur Assicurazioni, Assicurazioni collettive di persone.

I datori di lavoro hanno nominato il loro nuovo rappresentante:

- **Urs F. Meyer**, avvocato e notaio, membro della direzione dell'Unione svizzera degli imprenditori.

I «nuovi» prendono il posto di Christian Sahli e Michel Gisler (cantoni), Daniel Herzog (assicuratori) e dott. Hans-Rudolf Schuppisser (datori di lavoro).

Porgiamo il nostro ringraziamento e i nostri migliori auguri ai dimissionari. Un ringraziamento particolare va a Christian Sahli che per tre anni ha ricoperto l'incarico di vicepresidente della nostra Commissione.

2. Affari importanti

2.1. Il **budget 2004** è stato ridotto di 1,5 milioni di franchi ed ora ammonta a circa 104 milioni. I tagli si ripercuotono anche sulle Comunicazioni che ora verranno pubblicate solo due volte l'anno.

2.2. Alla Commissione MSSL della CFSL è stata attribuita la competenza di decidere autonomamente in merito alla eventuale proroga per l'approvazione delle soluzioni modello. Nei casi controversi decide la CFSL.

2.3. La Relazione annuale 2003 è stata approvata.

2.4. Si è dato avvio alla procedura di consultazione sul progetto di Direttiva «Lavori in sotterraneo».

Risposte corrette:

- 1) Cadute.
- 2) Assorbire immediatamente le tracce di olio con uno specifico legante.
- 3) Per evitare riverberi o riflessi posizionare lo schermo in modo che formi un angolo retto con la finestra anziché trovarsi di fronte ad essa.
- 4) Il 10–20% degli infortuni professionali è provocato dall'abuso di alcool.
- 5) Formazione specifica per carrellisti.
- 6) Sì, il superiore può imporre l'uso dei dispositivi di protezione individuale.



messa in atto



obiettivi della ricerca



formazione



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

Dalla nuova Relazione annuale 2003 della CFSL.

Impressum

Segreteria della Commissione federale
di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
Casella postale, 6002 Lucerna
Telefono 041 419 51 11
www.cfsl.ch / e-mail: ekas@suva.ch



CFSL

Commissione federale
di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro