

CORSO DI INFORMAZIONE

D.lgs. 9 APRILE 2008, n.81

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO –

REV. GENNAIO 2013

UNIVERSITA' DELLE TRE ETA'

IN COLLABORAZIONE CON

LICEO NORBERTO ROSA SUSA E BUSSOLENO

Articolo 1 - Finalità

Il presente Decreto Legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 (N) della Costituzione e agli statuti delle Regioni, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale.

Articolo 2 – Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo si intende per:

- a) **«lavoratore»:** (Impiegati amministrativi – operatori scolastici e tecnici - Lavoratori di ditte appaltatrici ecc...) : persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato:
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento professionale promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
 - l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione.
- b) **«datore di lavoro»:** (Dirigente scolastico – Preside – Direttore) il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165(N), per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale,
- c) **«azienda»:** il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
- d) **«dirigente»:** (Vice Preside – Dirigente scolastico...) persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- e) **«preposto»:** (professore – docente-operatori tecnici operatori scolastici) persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- f) **«responsabile del servizio di prevenzione e protezione»:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- g) **«addetto al servizio di prevenzione e protezione»:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti in riferimento allo specifico articolo di legge

- h) **«medico competente»**: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto;
- i) **«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»**: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- l) **«servizio di prevenzione e protezione dai rischi»**: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- m) **«sorveglianza sanitaria»**: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- n) **«prevenzione»**: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- o) **«salute»**: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità, tale da garantire l'efficienza psico-fisica per tutta la vita lavorativa.
- p) **«sistema di promozione della salute e sicurezza»**: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- q) **«valutazione dei rischi»**: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;
- r) **«pericolo»**: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- s) **«rischio»**: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;
- t) **«unità produttiva»**: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;
- u) **«norma tecnica»**: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;
- v) **«buone prassi»**: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;
- z) **«linee guida»**: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL

aa) **«formazione»**: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) **«informazione»**: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) **«addestramento»**: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) **«modello di organizzazione e di gestione»**: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (N), idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale (N), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ee) **«organismi paritetici»**: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

ff) **«responsabilità sociale delle imprese»**: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Abrogazioni

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 81/08 vengono abrogate le seguenti norme:

- DPR 547/55;
- DPR 164/56;
- DPR 303/56 (tranne l'art. 64: potere ispettivo);
- D.Lgs. 277/91;
- D.Lgs. 626/94;
- DLgs 493/96;
- DLgs 494/96;
- DLgs 187/05;
- L. 223/06 Art. 36 bis c. 1 e 2;
- L. 123/07 Artt. 2, 3, 5, 6 e 7.

Non risulta abrogato il D.Lgs. 195/06 (Attuazione della direttiva 2003/10/CE relativa all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici – Rumore –).

Non risultano ne abrogati ne recepiti alcuni Decreti del Presidente della Repubblica collegati al D.P.R. 547/55 quali:

- D.P.R. 320/56 (lavori in sotterraneo);
- D.P.R. 321/56 (lavori in cassoni in aria compressa);
- D.P.R. 323/56 (lavori negli impianti telefonici);
- D.P.R. 302/56 (fabbricazione e uso di esplosivi).

In oltre non sono stati ne abrogati ne recepiti tutti i decreti legislativi collegati al D. Lgs 626/94 ed applicabili a particolari settori (strutture giudiziarie, università, porti. VV.F., ecc.)

Dlgs 81

SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

Informazione

come trasferimento "mirato" a tutti i soggetti interessati di notizie e contenuti di carattere comportamentale, procedurale, concettuale, in aree tematiche tecnologiche, tecniche, scientifiche e legislative, utili ad attivare il complesso processo di prevenzione degli infortuni e delle tecnopatie

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;**
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;**
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di sicurezza**
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.**

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;**
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;**
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.**

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni relativi a tutti gli aspetti di rischio contemplati dal presente decreto.

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Formazione

l'adozione da parte dei soggetti interessati di competenze cognitive, operative e comportamentali tali da indurre nuove modalità di "pensare ed agire in termini di sicurezza", modificando scale di valori, mappe cognitive e abitudini comportamentali e adottando modalità di lavoro, che mettano in pratica le regole ed i principi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro, al fine di riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché di saper prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze.

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente Decreto successivi al 1. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia,

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

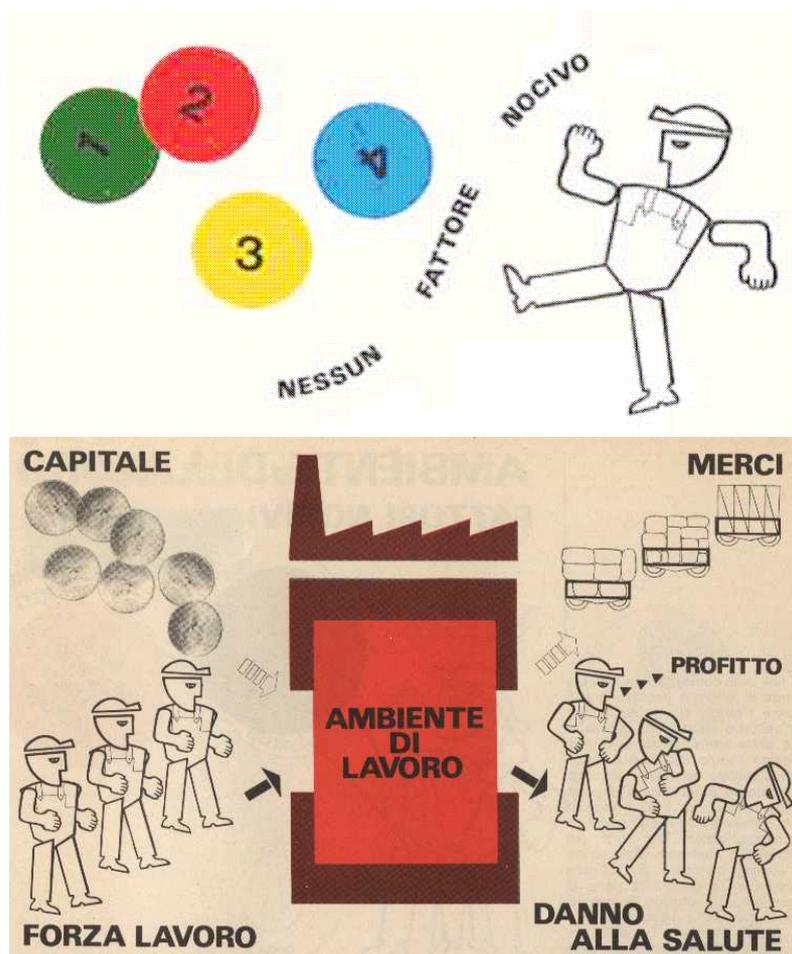
c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata specifica formazione e un aggiornamento periodico

L'AMBIENTE DI LAVORO



Per ambiente di lavoro intendiamo l'insieme delle condizioni di produzione nelle quali la forza-lavoro ed il capitale si trasformano in merce e profitto. Questo insieme, diverso a seconda dei modi di produzione che si sono susseguiti nella storia, a seconda dei settori produttivi, ci interessa per la sua capacità di danneggiare la salute di chi lavora. Noi vogliamo considerare, in questa nostra pubblicazione, quale peso ha avuto ed ha la salute del lavoratore nel determinare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro e quale effetto ha avuto ed ha l'ambiente di lavoro sullo stato di benessere fisico e psichico di chi lavora. Il nostro tipo di approccio al problema considerato è chiaramente finalizzato: l'obiettivo è la contrattazione delle condizioni di lavoro ai fini della eliminazione della nocività ambientale nel mondo del lavoro. Per ambiente di lavoro intendiamo l'insieme di tutte le condizioni di vita sul posto di lavoro. Il termine è quindi comprensivo sia dell'ambiente di lavoro in senso stretto (caratteristiche del locale: dimensioni, illuminazione, aerazione, rumorosità, presenza di polveri, di gas o vapori, di fumi, ecc.) sia degli elementi connessi all'attività lavorativa vera e propria (tipo di lavoro, posizione dell'operaio, ritmo di lavoro, saturazione dei tempi, orario di lavoro giornaliero, a turni, orario settimanale, estraneità e non valorizzazione del patrimonio intellettuale e professionale). In particolare l'orario di lavoro di otto ore va considerato collocandolo nell'ambito dell'intera giornata di 24 ore, della settimana, dell'anno e dell'intera vita dell'uomo per tutte le conseguenze che il costo psicofisico del lavoro ha, sulla possibilità dell'uomo che lavora, di vivere interamente la sua vita sociale. In questo senso il problema dell'ambiente si collega strettamente col problema del cosiddetto tempo libero.



Ai fini del controllo dell'ambiente di lavoro è necessario analizzare i fattori che lo compongono secondo un modello di analisi che abbia come elemento di riferimento l'uomo che lavora o meglio il gruppo operaio interessato al processo produttivo. L'esigenza di un modello di analisi comune deriva dalla necessità di usare un linguaggio uguale per tutti che permetta il confronto di esperienze diverse tra operai di fabbriche diverse e la generalizzazione di situazioni e di soluzioni apparentemente diverse, ma sostanzialmente uguali. Perché il modello risponda a queste esigenze deve essere sufficientemente congeniale con la visione che i lavoratori hanno dell'ambiente di lavoro ed utilizzabile da qualunque lavoratore, indipendentemente dalla sua scolarità. I criteri in base ai quali può essere costruito uno schema di analisi sono due. Il primo è rappresentato dalla possibilità di misurare l'intensità di un fattore con mezzi oggettivi (strumenti come può essere il termometro per misurare la temperatura) oppure no (come l'intensità dei ritmi per i quali non esiste uno strumento di misura). Il secondo è rappresentato dalla esistenza o meno di una fascia di valori ottimali per un dato fattore. Ad esempio per la temperatura esiste un massimo ed un minimo entro i quali l'uomo si trova nelle migliori condizioni di vita mentre per la silice solo il valore zero, cioè l'assenza di silice, rappresenta la situazione ottimale. I suddetti criteri permettono di distinguere in quattro gruppi di fattori l'insieme degli elementi che compongono l'ambiente di lavoro. Il primo gruppo comprende i fattori presenti anche nell'ambiente dove l'uomo vive (case di abitazione, ad esempio): luce, rumore, temperatura, umidità e ventilazione (colore verde). Il secondo gruppo comprende i fattori che non sono di norma presenti negli ambienti dove l'uomo vive (fuori del lavoro) e che si ritrovano quasi esclusivamente negli ambienti di lavoro sotto forma di polveri, gas, fumi (silice, amianto, benzolo, fumi di diverso tipo ecc.) (colore rosso). Il terzo gruppo comprende un solo fattore; l'attività muscolare o lavoro fisico (colore giallo).



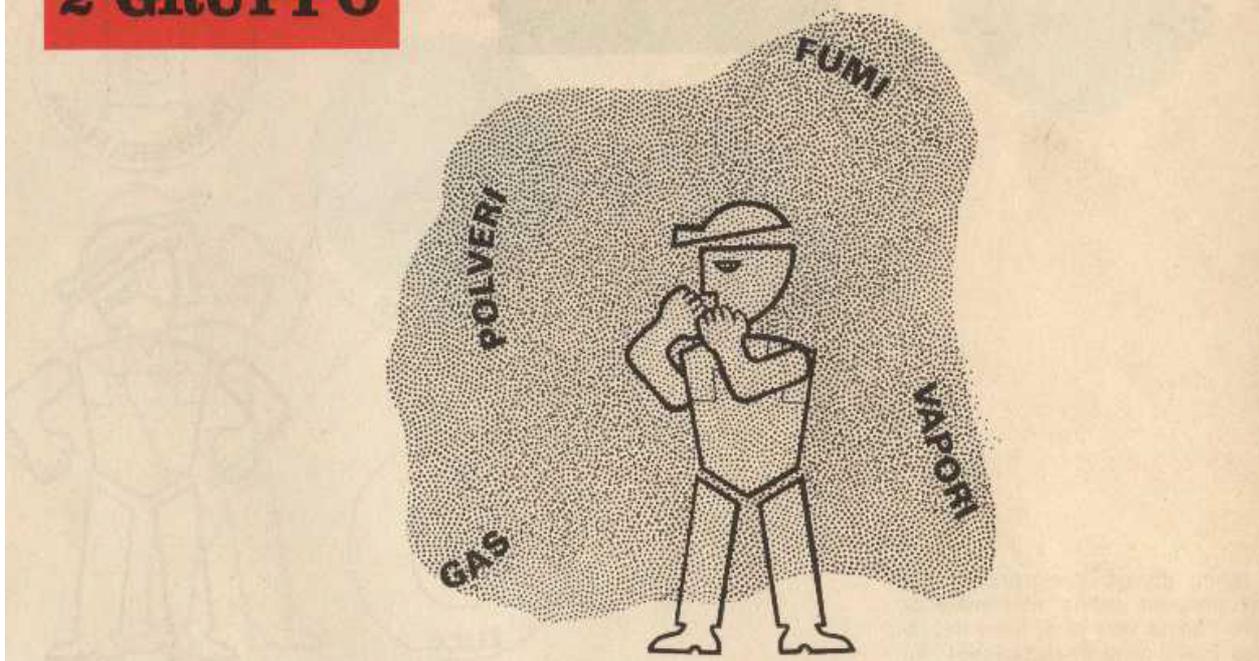
Il primo gruppo comprende i fattori presenti anche nell'ambiente dove l'uomo vive al di fuori del lavoro (nelle case di abitazione): luce, rumore, temperatura, ventilazione, umidità. Questi fattori, rispetto ai criteri base del nostro modello di analisi, si

caratterizzano nel seguente modo. Per ognuno di questi gruppi esiste una fascia di valori ottimali nella quale l'uomo trova la sua condizione di benessere. I fattori di questo gruppo si possono misurare con dei mezzi oggettivi, cioè con strumenti: l'intensità della luce si può misurare con fotometri, quella dei rumori con fonometri, quella della temperatura con termometri, quella dell'umidità con igrometri, quella della ventilazione con anemometri. L'identificazione di questi fattori non comporta ovviamente difficoltà da parte dell'operaio; anche la valutazione della intensità di questi fattori può essere fatta, almeno in modo grossolano, in prima approssimazione, dal gruppo operaio interessato. E' infatti ovvio che la presenza e l'intensità di un rumore, di una temperatura eccessiva, sono direttamente identificabili con i mezzi sensoriali dell'uomo. Questo primo gruppo di fattori può essere identificato e valutato secondo uno schema che viene normalmente usato per valutare le caratteristiche di una abitazione considerata più o meno confortevole a seconda appunto della esposizione alla luce, della presenza o meno di rumori, di umidità eccessiva e della temperatura troppo calda o troppo fredda. Per questi fattori sono contrattabili dei valori massimi accettabili di concentrazione (M.A.C.), oltre ai quali l'ambiente di lavoro non può essere considerato idoneo, attraverso il giudizio del gruppo operaio interessato il quale deve confermare o meno la tollerabilità dell'ambiente di lavoro rispetto a questi fattori attraverso il suo consenso (validazione consensuale). Come punto di riferimento occorre però valersi della letteratura medica internazionale che è ricca di esperienze e di dati dai quali si possono trarre valori limite oltre i quali l'ambiente di lavoro è da considerarsi non idoneo all'attività lavorativa.

FATTORI NOCIVI

4

2° GRUPPO

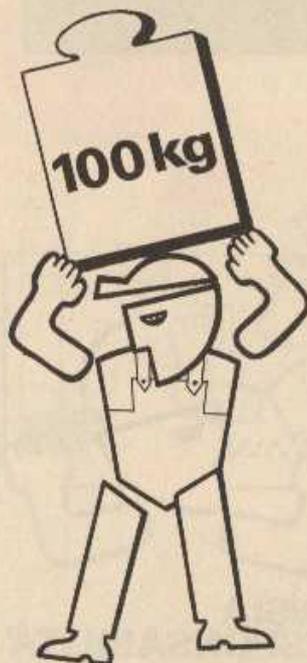


Il secondo gruppo comprende i fattori caratteristici dell'ambiente di lavoro: polveri, gas, vapori, fumi; ad esempio: polveri di silice, di amianto, vapori di benzolo, gas di solfuro, di carbonio, fumi di acidi. Per soddisfare l'esigenza di rendere semplice la trattazione, sono state trascurate le radiazioni ionizzanti (raggi X, isotopi, ecc.), le vibrazioni ed altri fattori che però vanno considerati in questo gruppo rispetto ai problemi generali che essi pongono. Il numero delle sostanze nocive che si possono trovare oggi negli ambienti di lavoro, in questi ultimi anni è aumentato in maniera vertiginosa e continua ad aumentare con un ritmo sempre più crescente. Alle sostanze nocive tradizionali: silice, amianto, piombo, mercurio, benzolo ecc. la cui concentrazione tende a diminuire, si aggiunge una enorme quantità di nuovi prodotti chimici di sintesi. L'industria moderna è infatti caratterizzata dall'introduzione nei processi produttivi in tutti i settori di una quantità sempre crescente di sostanze chimiche per le quali, ai fini della difesa della salute, è sempre più necessaria una valutazione tossico-igienica degli ambienti di lavoro. Tali sostanze riguardano la produzione degli anti-parassitari, di alcuni polimeri di sostanze plastiche e pellicole i catrami, le fibre sintetiche utilizzate nell'industria tessile, le sostanze utilizzate nella produzione della gomma sintetica, le combinazioni di silicio organico, i prodotti della chimica, del petrolio, e del coke, i solventi organici, gli acceleranti, i coloranti organici e i loro sottoprodotti, molti metalli rari, i propellenti, e i prodotti usati nella industria farmaceutica ecc. L'identificazione, secondo il modello di analisi proposto, dei fattori del secondo gruppo è legata all'esigenza che il gruppo operaio interessato conosca il processo produttivo sia per quanto riguarda le sostanze impiegate sia per quanto riguarda i prodotti che si formano durante la lavorazione. Gli organi di senso, l'olfatto in particolare, possono essere primo strumento di segnalazione ma non sono affatto sufficienti.

FATTORI NOCIVI

5

3° GRUPPO



LAVORO FISICO

Il lavoro fisico tende in linea generale a ridursi mentre aumenta il lavoro nervoso e mentale; esso è misurabile in termini di dispendio di calorie, i suoi possibili effetti nocivi sono legati alla produzione di fatica ed al potenziamento della nocività dei fattori del secondo gruppo. La fatica in generale è sempre, contemporaneamente fisica e mentale perché la concentrazione mentale e la tensione emotiva accompagnano sempre lo sforzo fisico prolungato e l'affaticamento nervoso e mentale ha sempre conseguenze sul rendimento muscolare. La fatica da attività fisica o muscolare compare più rapidamente quando la contrazione del muscolo è di tipo statico cioè non comporta movimento; è difficile pertanto distinguere nettamente nella fatica muscolare la fatica dovuta al lavoro dinamico che comporta movimento, da quella legata alle posizioni disagiati, che causano lavoro muscolare di tipo statico. L'attività muscolare richiede un certo tempo di avviamento che è in rapporto alla faticosità del lavoro ed all'allenamento. In generale il tempo di avviamento, nel lavoro industriale moderno, è dell'ordine di un'ora circa. Il lavoro fisico è causa di fatica che, fino ad un certo limite, si può considerare normale e cioè fisiologica. Al di là di questo limite diventa eccessiva, cioè patologica. La definizione del limite tra fatica fisiologica e fatica patologica è quanto mai difficile, perché è condizionata da innumerevoli fattori. Interessa sottolineare comunque che la fatica fisiologica comporta, dopo il riposo notturno, un senso di benessere; il riposo notturno dovrebbe essere sufficiente a compensare la fatica del giorno precedente. La fatica patologica comporta una insufficienza del riposo notturno, e quindi un accumulo di fatica residua. La fatica patologica può essere considerata come la conseguenza ultima di una situazione ambientale che supera la capacità di adattamento dell'individuo. La validazione consensuale del gruppo operaio interessato per stabilire i limiti della faticosità di un lavoro prevalentemente fisico è un elemento indispensabile, almeno della stessa importanza di quello del carico sopportabile misurato in calorie.



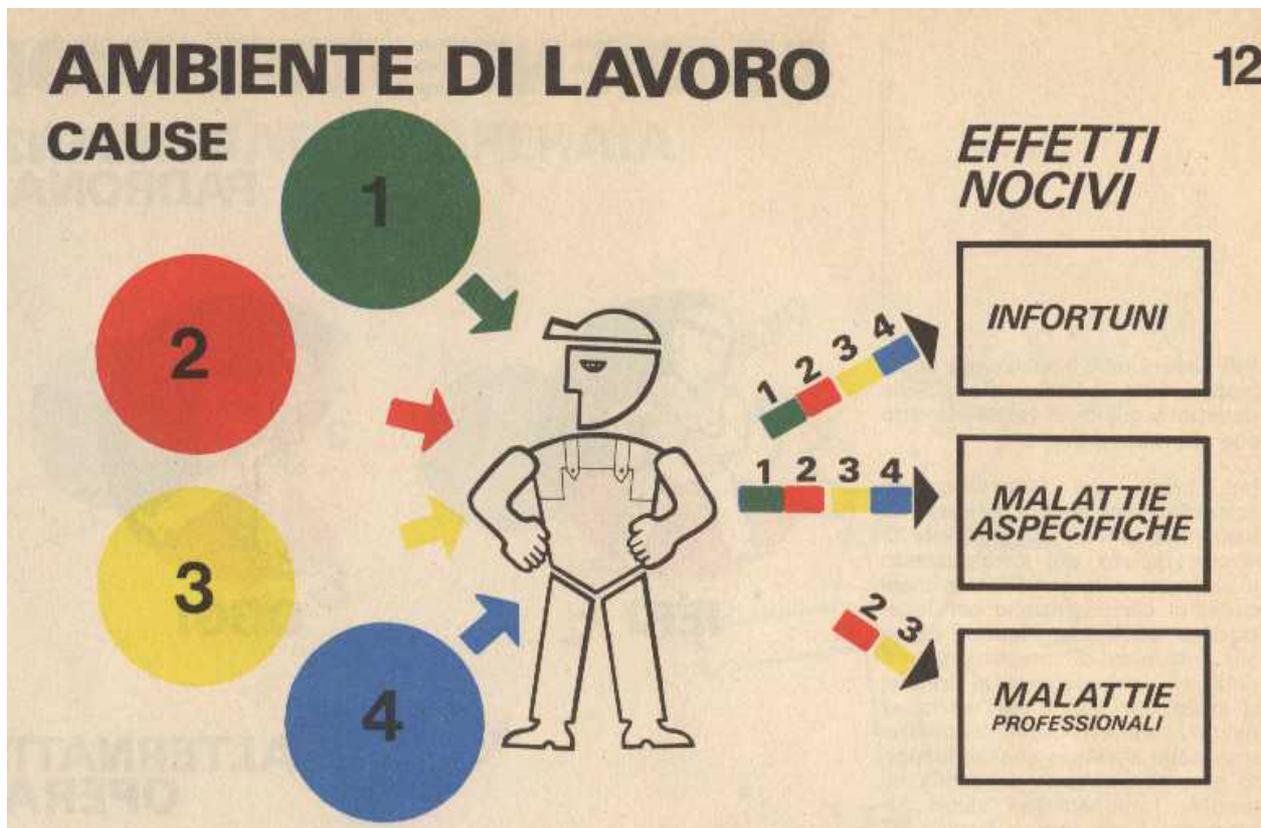
Il quarto gruppo di fattori nocivi comprende ogni condizione di lavoro, diversa dal lavoro fisico, capace di provocare effetti stancanti, ad es.: monotonia, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, ripetitività, ansia, responsabilità, posizioni disagiati, ecc. Questo bagaglio di nuovi fattori nasce con l'organizzazione scientifica del lavoro. Infatti, in questa fase organizzativa, ogni libertà di iniziativa del lavoratore viene annullata, tempi, ritmi di esecuzione e pause sono predeterminate. Con l'avvento della meccanizzazione nelle industrie, il lavoratore viene trasformato in una semplice appendice della macchina, costretto in un ruolo puramente esecutivo. Laddove è applicata la parcellizzazione e la semplificazione delle operazioni, il lavoratore è costretto ad assumere una determinata posizione sul posto di lavoro e a compiere una serie di gesti predeterminati ad una determinata velocità di esecuzione. La predeterminazione dei movimenti era stata presentata all'epoca di Taylor come un "risparmio di energie". E' ormai universalmente riconosciuto che il lavoro ritmizzato, a ritmi predeterminati, costringe il lavoratore a compiere dei movimenti definiti ed uguali secondo tempi prefissati, in contrasto con le cadenze spontanee del comportamento individuale, in contrasto con il "tempo individuale" caratteristico della personalità. Questo tipo di lavoro non solo esclude la partecipazione cosciente del lavoratore, ma provoca anche un affaticamento difficilmente recuperabile, non riconducibile ad una causa di origine fisica, ma di origine psichica. Gli effetti di tale affaticamento, la cosiddetta "fatica industriale", incidono profondamente sulla salute psicofisica del lavoratore. E' possibile definire solo per esclusione questo insieme eterogeneo di fattori, indicati nella terminologia contrattuale come "effetti stancanti" diversi dalla fatica fisica.

Gli "effetti stancanti" non devono superare il limite rappresentato dalla possibilità per l'uomo di vivere una vita sociale completa dentro e fuori della fabbrica, nel contesto temporale delle ventiquattro ore, della settimana, dell'anno e dell'intera vita.



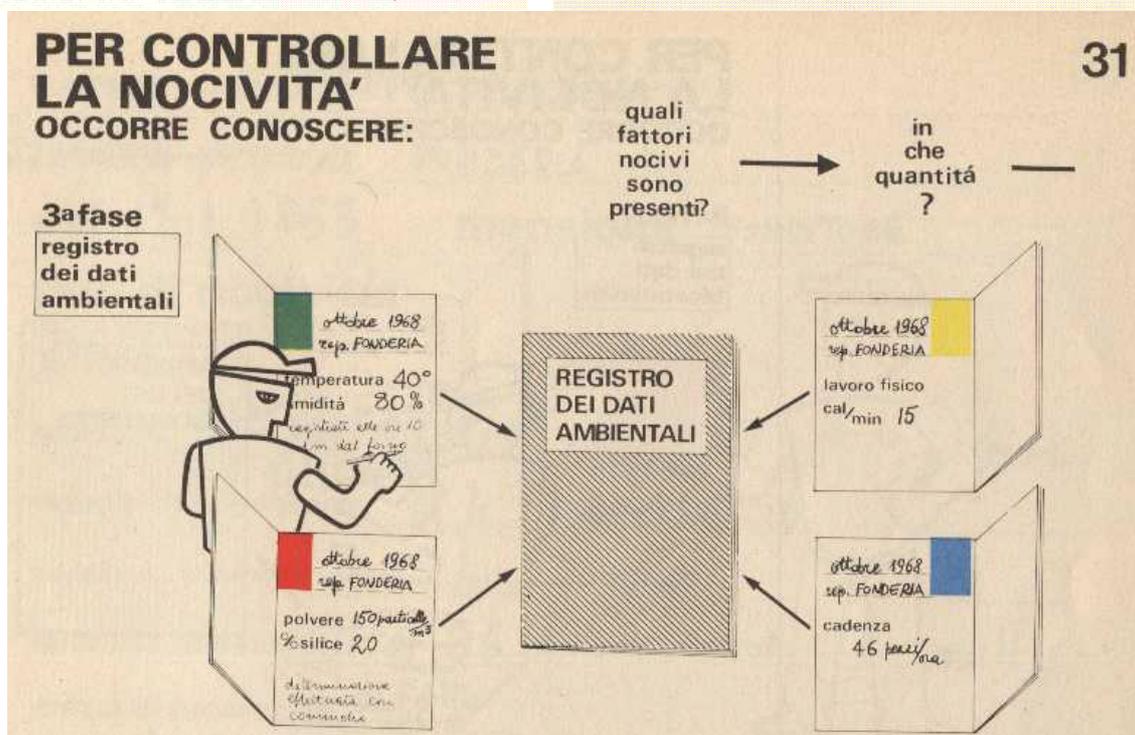
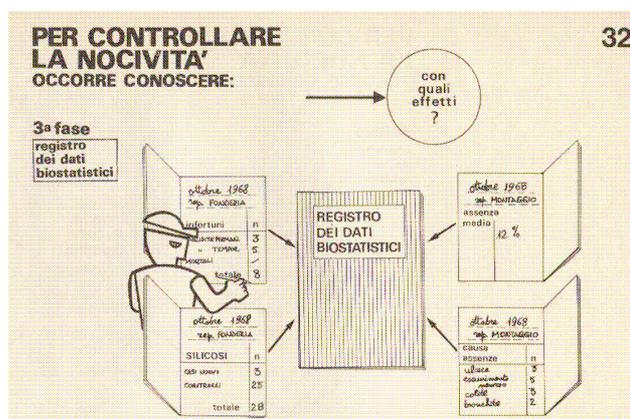
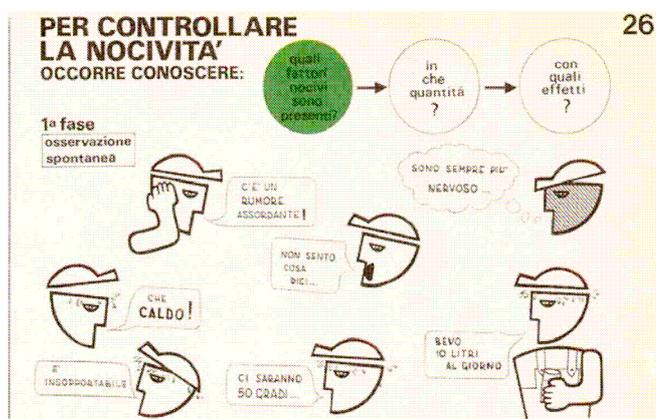
La scienza moderna ha dato origine ad una nuova branca di studi, l'ergonomia, che studia l'adattamento del lavoro all'uomo. La tendenza padronale è quella di sfruttare l'ergonomia soltanto in senso correttivo, cioè solo nel senso di modificare gli strumenti, gli utensili, i sedili, ecc. affinché siano più funzionali, lasciando essenzialmente immutato il rapporto tra lavoratore ed ambiente produttivo. Il limite massimo di questa tendenza può essere rappresentato dalla progettazione dei processi produttivi ad opera di équipes di tecnici che comprendevano anche psicologi e medici del lavoro. L'obiettivo è quello di eliminare qualsiasi consumo della forza-lavoro che non sia rivolto alla produttività. Questa tendenza generale è già un dato di fatto in molte situazioni produttive tecnicamente più moderne. Per quanto riguarda gli effetti sull'uomo, si verifica un continuo, ulteriore aumento di importanza del quarto gruppo di fattori, cioè degli "effetti stancanti" diversi dalla fatica fisica. Da questo punto di vista alcune industrie più illuminate, o, per meglio dire, previdenti, che hanno compreso a fondo influenza negativa del lavoro parcellare sull'uomo hanno già iniziato un piano sperimentale di "job enlargement" (ampliamento e ricomposizione del lavoro). Con ciò si intende l'estensione dell'attuale lavoro dell'operaio, l'accrescimento della varietà e dell'interesse. L'ampliamento del lavoro non consiste naturalmente in un ritorno a sistemi artigianali, ma si profila come una reazione contro gli eccessi della divisione del lavoro. E' ovvio che studi, ricerche di questa fatta, visti sempre dall'angolo visuale della produttività, non potranno arrivare mai alla soluzione del problema. Considerare l'uomo come se fosse una macchina utensile, anche se la manutenzione di questa macchina è affidata a tecnici altamente specializzati, non può garantire la salute del lavoratore. Il carico di insoddisfazione, di tensione, di angoscia dovuto all'ambiente di lavoro attuale, supera la capacità di adattamento dell'uomo.

RISCHI ED EFFETTI



Il primo gruppo di fattori (luce, rumore, temperatura, umidità, ventilazione) può produrre, come effetti nocivi, infortuni e malattie aspecifiche. Il secondo gruppo (polveri, gas, vapori, fumi) può produrre infortuni, malattie aspecifiche e malattie professionali. Il terzo gruppo (lavoro fisico) può produrre infortuni, malattie aspecifiche ed interagisce coi fattori del primo e del secondo gruppo aggravandone gli effetti.

Il quarto gruppo (effetti stancanti: monotonia, ripetitività, ansia, ecc.) può causare infortuni e malattie aspecifiche. Per infortunio intendiamo l'infortunio vero e proprio o la disponibilità dell'operaio a subire danni per la concomitanza di diversi fattori nocivi. Per malattia aspecifica intendiamo un insieme di malattie fisiche e psichiche non direttamente collegabili ad una causa determinata, ma riconducibili almeno in parte ad uno o più fattori dell'ambiente di lavoro. Esse comprendono un gruppo eterogeneo che va dalla stanchezza, dall'insonnia persistente ai disturbi digestivi, all'ulcera gastroduodenale, alle coliti, alle nevrosi, all'artrosi ed all'asma bronchiale, per arrivare forse anche all'ipertensione e ad altre malattie, sempre più frequenti nelle società industriali, di cui non si conosce l'origine. Per malattia specifica o professionale si intende invece una malattia definita la cui causa è direttamente identificabile in un fattore dell'ambiente di lavoro. Portiamo ad esempio la silicosi, il benzolismo, il saturnismo o malattia da piombo. I diversi fattori provocano gli effetti prima elencati solo se sono presenti in una determinata quantità. E' necessario quindi stabilire quando una atmosfera di lavoro si può considerare idonea. In condizioni normali di lavoro l'atmosfera dell'ambiente di lavoro è considerata idonea se nel turno più numeroso in vicinanza delle macchine, nelle fasi lavorative di maggior produzione, o comunque nelle condizioni più sfavorevoli, la temperatura, l'umidità, l'illuminazione, il rumore sono contenuti entro certi limiti considerati accettabili. Nel caso siano presenti polveri, gas, o comunque sostanze nocive, il peso di polvere per metro cubo d'aria ed il massimo numero di particelle presenti per centimetro d'aria devono essere contenute entro i limiti tollerabili per l'organismo umano.



Dalla osservazione spontanea, attraverso alla sua strutturazione sulla base di un modello di analisi, realizzata con indagini, si deve arrivare ad una forma di conoscenza scientifica programmata e continuata nel tempo, dell'ambiente di lavoro. Questa conoscenza deve poggiare essenzialmente su due strumenti fondamentali: i dati ambientali ed i dati biostatistici. Occorre insistere sul fatto che questi dati non sono e non debbono essere considerati delle invenzioni calate dall'alto, ma rappresentano la traduzione in termini di acquisizioni metodologiche scientifiche rigorose della osservazione spontanea dei lavoratori. Pertanto anche i loro contenuti, le loro caratteristiche, la loro condotta devono essere coerenti con l'osservazione spontanea, con il giudizio d'insieme da cui derivano e che rappresentano. I dati ambientali devono memorizzare le situazioni ambientali, reparto per reparto, relative ai singoli fattori che possono essere nocivi secondo il modello di analisi proposto. A seconda delle esigenze, legate alle caratteristiche delle lavorazioni, verrà stabilita una periodicità di controllo per i fattori nocivi più importanti in ogni data lavorazione, le sedi, il momento e le modalità di determinazione. I risultati delle determinazioni devono essere resi noti al gruppo operaio interessato in modo efficace. Una forma potrebbe essere rappresentata da tabelloni di reparto che riportino le modalità, la sede, il tempo di registrazione ed i dati riscontrati.