



**Controlli MSSL dei sistemi:
procedimenti e situazione
nel cantone di Zurigo**

2

**La nuova legge sui prodotti
chimici ed il suo rapporto con la
protezione del lavoratore**

7

**Il mobbing
in Svizzera**

17



CFSL

Commissione federale
di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro

La parola cinese «rischio» significa al tempo stesso anche «chance». Senza rischio non esiste la «chance – e viceversa. Nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute. La nostra chance consiste nel riconoscere a tempo i rischi e minimizzarli: è nell'interesse della nostra salute e dell'economia nazionale.

Rischio e chance allo stesso tempo

Il fatto che nell'operato del MSSL esistano anche delle chance, è il tema principale dell'articolo «Controllo MSSL dei sistemi: procedimenti e situazione nel Canton Zurigo». E se – come citato nel secondo rapporto – nell'ambito della sicurezza del lavoro così come della protezione della salute i dipendenti da colpiti diventano partecipanti, allora si prospettano spesso possibilità insospettite.

Il terzo articolo tratta della nuova legge sulle sostanze chimiche. Questa per il futuro prevede analisi più rigorose delle nuove sostanze chimiche in modo da prevenire eventuali pericoli. Anche i temi che seguono (fra cui la formazione dei conduttori di carrelli elevatori, i controlli dell'efficacia delle campagne, il mobbing in Svizzera) trattano dei rischi e delle chance esistenti in determinati comportamenti.

Dobbiamo osare, dunque, per scoprire nel cosiddetto negativo sempre anche il positivo!

La redazione



Dr. Peter Meier,
capo del settore
Protezione dei
lavoratori dell'Ufficio
cantonale per
l'economia e lavoro,
Zurigo

Nel cantone di Zurigo 70 000 imprese offrono complessivamente 700 000 posti di lavoro. Il settore della protezione dei lavoratori (Ispettorato del lavoro) dell'Ufficio dell'economia e del lavoro esplica i compiti spettanti ai cantoni, della protezione dei lavoratori nelle imprese non soggette alla Suva (circa 34 000 imprese). Questi compiti in sostanza sono regolati quasi esclusivamente dal diritto federale.

Controlli MSSL dei sistemi: procedimenti e situazione nel cantone di Zurigo

1. I compiti dell'Ispettorato del lavoro

Si tratta essenzialmente della protezione contro gli infortuni e della previdenza della salute nelle imprese (Legge sul lavoro e Legge sull'assicurazione contro gli infortuni, ordinanza sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da micror-

ganismi (OPLM). Si aggiungono, inoltre, i compiti nell'ambito della protezione dell'ambiente e della previdenza degli infortuni gravi, della gestione delle merci pericolose, nonché la sorveglianza delle agenzie di collocamento private (Legge sul collocamento), la sorveglianza del credito al consumo (Legge sul credito al consumo) e l'Ufficio cantonale di controllo



dei prezzi (ordinanza sull'indicazione dei prezzi). Nell'ambito delle competenze cantonali, è l'Ispettorato del lavoro che sorveglia l'applicazione delle prescrizioni della legge sui giorni di riposo e sugli orari d'apertura dei negozi nonché l'esecuzione degli altri compiti cantonali della Legge sull'industria alberghiera.

Oggi i **compiti principali** si collocano nell'ambito della protezione preventiva dei lavoratori, cioè della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nelle imprese. Si tratta di rispettare esigenze relative agli aspetti edili e alle tecnologie di processo, di tenere conto della qualità dell'aria e dell'ambiente oltre che dei problemi derivanti dai rumori, considerando anche i fattori di tipo psicosociale ed ergonomico. L'espletamento di tali compiti avviene soprattutto nell'ambito dei controlli MSSL dei sistemi nonché dell'approvazione dei piani, delle perizie dei piani, delle autorizzazioni d'esercizio e dei permessi concernenti la durata del lavoro. Per i compiti principali esiste un accreditamento conforme alla norma EN 45004.

2. Principi per la selezione delle imprese per i controlli dei sistemi MSSL

In primo luogo vengono selezionate **imprese con elevato potenziale di pericolo/rischio**. In base all'impostazione applicativa della CFSL, è opportuno impiegare le risorse della protezione dei lavoratori principalmente là dove – dal punto di vista economico-politico e da punti di vista economico-aziendali (di settore) o a causa di particolari pericoli individuali – il rischio d'infortuni o di malattie è elevato e là dove è possibile limitare le ore perse in seguito a incidenti o malattie. I settori professionali che secondo le statistiche LAINF sono più colpiti dagli incidenti, quali la costruzione di giardini, l'industria delle riparazioni, la lavorazione dei generi alimentari, i lavori di finitura del settore edile (lavorazione del legno e del metallo esclusa) ed il settore alberghiero/ristorazione, sono trattati pertanto con priorità.

I controlli MSSL dei sistemi vengono effettuati comunque in tutti i settori professionali (uguale priorità d'esecuzione): l'ispettore del lavoro responsabile esegue la selezione. Valgono come criteri di selezione, ad esempio il mancato rinvio dei moduli di risposta di autovalutazione, l'esistenza di una soluzione settoriale già approvata ecc. Se un'impresa desidera fare effettuare un controllo MSSL dei sistemi, è necessario pianificarlo il più rapidamente possibile.

Nel cantone di Zurigo la **filosofia d'attuazione della direttiva MSSL** è stata definita come segue.

Tutte le 70 000 imprese circa del cantone sono tenute ad attuare la direttiva MSSL. A seconda del grado di realizzazione, ogni impresa è «accompagnata» in modo adeguato e secondo i termini prefissati per il raggiungimento dell'obiettivo stabilito:

- Comunicazione tempestiva dei controlli.
- Prima visita: «Rivolgersi là dove si può trovare consenso».
- Prevedere il tempo necessario. Definire gli adeguati miglioramenti per gradi, a condizione che l'impresa si dimostri credibile e sia pronta ad attuare la direttiva MSSL entro termini utili.
- Argomentare e convincere (vantaggi per l'azienda: riduzione del tempo perso, maggiore sicurezza del sistema, motivazione del personale, risparmio di costi ecc.).
- Consulenza MSSL telefonica mediante un apposito numero (1–2 richieste di consulenza al giorno).
- Risposta alle richieste scritte e assistenza nello sviluppo dei concetti d'attuazione della direttiva MSSL.
- Partecipazione e presentazioni in occasione di manifestazioni di aziende ed associazioni.

La Legge sulla procedura amministrativa funge da riferimento per l'applicazione coerente delle misure. Dopo aver sentito il datore di lavoro e i dipendenti, l'impresa verrà informata con una decisione formale (dopo una prima inosservanza) sui provvedimenti da adottare per soddisfare l'obbligo di fare



Smerigliatrice

appello a specialisti della sicurezza sul lavoro. Nella definizione delle misure necessarie, occorre orientarsi alle condizioni concrete nell'impresa, al confronto con imprese simili e al modello sussidiario. Gli organi di controllo devono esercitare una pressione adeguata su quelle imprese che, malgrado il periodo quadriennale di transizione, non avessero ancora ottemperato a quanto richiesto dalla MSSL. L'impresa deve presentare entro 2 mesi un piano delle misure e confermare per iscritto la soluzione per la quale ha optato (per esempio soluzione settoriale). Qualora non ottemperasse all'obbligo verrà imposto il modello sussidiario. In caso di rifiuto ostinato, i premi saranno aumentati come misura coercitiva amministrativa per obbligare l'impresa a fare una scelta.

3. Situazione MSSL dei sistemi nel Cantone Zurigo.

Nel 2002, l'Ispettorato del lavoro ha effettuato un totale di 726 controlli MSSL dei sistemi e chiarimenti preliminari MSSL e definito per iscritto 668 «punti della situazione». La situazione nelle imprese si presenta come segue:

a) Piccole e medie imprese (PMI):

- In numerosi casi l'abbreviazione MSSL (direttiva CFSL concernente l'appello ai medici del lavoro ed altri specialisti della sicurezza del lavoro) è sconosciuta.
- Diverse imprese dichiarano di non avere mai ricevuto il modulo di autovalutazione (dai controlli è risultato che gli assicuratori privati non avevano effettivamente distribuito i moduli a tutte le imprese).



Audit in un garage



Sono stati messi in atto i provvedimenti di sicurezza?



Analisi e fissazione dei provvedimenti

- Numerose imprese hanno optato per una soluzione settoriale e attendono che quest'ultima sia «avviata» e istruita.
- Presso le PMI si constata che la direttiva MSSL spesso non viene accolta favorevolmente («non c'è tempo», «mancanza di personale», «costi», «angheria superflua»). Nelle imprese di questa categoria il margine di tolleranza per lavori amministrativi supplementari è molto limitato. L'impostazione applicativa MSSL del cantone di Zurigo ne tiene conto.
- Soprattutto la prima visita richiede un'opera di convincimento non indifferente. In molte aziende l'organo esecutivo non può far altro che cominciare «dal primo scalino», cioè dall'autovalutazione.

b) Grandi imprese, aziende industriali:

- Nella maggior parte dei casi la MSSL è nota e generalmente accettata. Spesso in queste aziende sono stati designati già da tempo responsabili della sicurezza e sono stati introdotti concetti di sicurezza.
- In molte imprese industriali si preferisce attuare la direttiva MSSL con modalità aziendali personalizzate per il fatto che dispongono già di specialisti della sicurezza interni e di alcuni moduli del concetto di sicurezza.
- Anche in questi casi comunque le differenze nell'applicazione attiva sono notevoli: vi sono imprese che soddisfano già quasi tutte le condizioni del sistema, mentre altre devono ancora avviare l'applicazione (ciò non significa necessariamente che la sicurezza sul lavoro sia carente).

Secondo molte imprese i controlli aziendali finora effettuati per fornire un supporto in materia di sicurezza del lavoro, protezione della salute ed orari di lavoro, sono stati utili. Le esperienze dimostrano che dopo intensi colloqui di convincimento e di supporto, l'organo esecutivo riesce quasi sempre a raggiungere l'obiettivo della necessaria accettazione della MSSL.

L'introduzione della MSSL rappresenta un cambiamento radicale del sistema con un aumento considerevole di spese sia per le imprese che per gli organi esecutivi. L'elaborazione della MSSL deve avvenire gradualmente e deve essere sempre supportata dall'accettazione da parte della maggior parte delle imprese. Mediante un sostegno imprenditoriale mirato sarà possibile introdurre la MSSL in modo duraturo e conseguire quindi **benefici economici** su tutto il territorio.



Dario Mordasini
Sindacato Edilizia
& Industria, settore
sicurezza sul lavoro,
perfezionamento
professionale

che i dipendenti interessati partecipino!

L'attuazione della direttiva MSSL, obbligatoria per quasi tutte le imprese, ha permesso negli ultimi anni di riconoscere i compiti importanti nel campo della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro (SL/PS) e di affrontarli con un ampio sostegno:

- Si è notato che erano necessari degli impulsi per rendere l'attuazione della direttiva MSSL un processo permanente;
- Si è capito chiaramente che bisognava elaborare mezzi ausiliari specifici per le piccole imprese;
- Gli attori hanno notato che un'integrazione sistematica della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute nella formazione e nel perfezionamento professionali potrebbe costituire una misura complementare importante;
- ecc.

Secondo il nostro punto di vista, la partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti fa parte dei compiti da sviluppare in questo contesto pieno di promesse (potenziale d'azione: vedi riquadro).

La partecipazione come chance

Attribuiamo un'importanza particolare all'estensione della partecipazione, poiché rappresenta una chance per uno sviluppo duraturo della sicurezza e della protezione della salute sul posto di lavoro:

- Il grado d'accettazione delle misure per la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro aumenta presso gli interessati se questi vengono informati tempestivamente (e in anticipo).
- I dipendenti si sentono più partecipi se hanno potuto esprimere la loro opinione sulle misure e sui progetti.
- Discutendo le misure, si possono riconoscere in tempo eventuali malintesi e chiarirli.
- L'autonomia dei dipendenti aumenta se essi si occupano attivamente delle questioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro.

Partecipazione dei dipendenti alla sicurezza e alla protezione della salute sul lavoro: un importante potenziale di sviluppo

I sondaggi effettuati dai sindacati Edilizia & Industria e della FLMO tra i dipendenti hanno fornito i seguenti risultati:

- Circa il 30% dei dipendenti sanno chi è l'incaricato della sicurezza o la persona di contatto sicurezza sul lavoro nell'impresa.
- Ugualmente, il 30% delle persone intervistate hanno detto di essere state informate sui rischi specifici del loro attuale posto di lavoro;
- Un quarto dei dipendenti interrogati conosce gli obiettivi annuali della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro.
- Un quinto degli impiegati afferma d'essere stato informato sul diritto di partecipazione.

Un'inchiesta dell'Unione sindacale svizzera ha mostrato che:

- Il consenso (obbligatorio) dei dipendenti per richieste di lavoro con orari soggetti ad autorizzazione esiste in casi isolati.

- Solo la partecipazione permette di utilizzare l'esperienza dei dipendenti come importante risorsa (!) supplementare per la pianificazione, l'applicazione e la valutazione delle misure di prevenzione.

Secondo noi, anche un coinvolgimento maggiore delle organizzazioni dei lavoratori contribuirà ad aumentare la partecipazione nella SL/PS:

- I sindacati dispongono nelle differenti regioni di una fitta rete di rappresentanti, provenienti da varie sfere linguistiche e culturali dei lavoratori che possono essere utilizzati come moltiplicatori per le questioni inerenti la SL/PS.



Collaborazione nella pratica

Il rapporto «Il mondo del lavoro in cambiamento» dell'agenzia europea per la Sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro osserva in merito: «I lavori di ricerca di alcuni stati membri mostrano che le imprese sindacalizzate hanno un tasso di incidenti inferiore» (M. Whelan, Agency Magazine 2).

Realizzazione della partecipazione

Per realizzare la partecipazione si può e si deve passare per vie di realizzazione interattive diverse a seconda della situazione di partenza. A questo proposito sono da menzionare soprattutto tre strumenti:

- Si devono ampliare i concetti di istruzione e di formazione per i dipendenti. Da una parte, le misure per la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro devono essere sistematicamente valutate e perfezionate con i dipendenti; dall'altra, bisogna integrare nel concetto della formazione le unità d'insegnamento sulla partecipazione e sulla relativa applicazione sul posto.
- Gli organismi responsabili delle soluzioni MSSL interaziendali devono integrare il tema della partecipazione nella pianificazione del perfezionamento dei loro concetti. Non si tratta dunque soltanto di «portare il sapere sul posto», ma anche e soprattutto di «acquisire il sapere sul posto».
- Le visite aziendali degli organi esecutivi devono poter essere preparate anche dai dipendenti – sotto una forma appropriata ancora da sviluppare. E' immaginabile distribuire in precedenza al personale di un'impresa un questionario specifico o una lista di controllo, che può essere discusso in seguito nell'ambito della visita.

Obiezioni alla partecipazione

Quando si parla della partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti, si formulano dei dubbi e delle obiezioni. Vogliamo citarne brevemente tre qui di seguito:

- L'obiezione che si sente talvolta, che i dipendenti non sfruttano le possibilità di partecipazione e che non se ne interessano, è inaccettabile.

La percezione dei diritti e delle possibilità di partecipazione necessita di un processo che consta di diverse fasi: l'informazione, le prime esperienze concrete, la crescita della presa di coscienza ed infine il consolidamento. Questo richiede tempo ed un mirato lavoro di sviluppo. L'attuazione della direttiva MSSL presso i datori di lavoro si è svolta pure in fasi. La direttiva è stata dapprima rigettata, poi accettata di mala voglia; in seguito sono stati accolti in modo scettico i primi strumenti concreti di realizzazione come le soluzioni settoriali, e soltanto dopo si è cominciato e si cominciano a vedere e a sfruttarne i vantaggi. Pensiamo che l'impegno fornito e il tempo accordato per motivare e attivare la maggior parte delle imprese, sono anche da investire per ottenere, incoraggiare e consolidare la partecipazione dei dipendenti.

- Un'altra obiezione contro la partecipazione che viene espressa è: «La partecipazione è superata a causa dei cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro.»

Noi siamo persuasi del contrario. In un mondo del lavoro dove le condizioni di lavoro diventano precarie e si cambiano sempre più spesso i posti di lavoro, nel quale le ristrutturazioni avvengono sempre più rapidamente, gli impiegati attivi ed autonomi, che hanno sviluppato una cultura della sicurezza, acquisiscono un'importanza sempre maggiore proprio nell'interesse della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro.

- Infine si sente spesso dire: «Nelle piccole imprese, la partecipazione funziona automaticamente.»

La partecipazione quotidiana del proprietario nell'impresa garantisce senza dubbio il contatto diretto con i dipendenti. Tuttavia, questo non garantisce necessariamente il loro coinvolgimento attivo nell'elaborazione, applicazione e gestione delle misure di sicurezza e di protezione della salute sul lavoro. In questi casi – e forse proprio in questi casi – è necessario ottimizzare la comunicazione.

Osservazioni conclusive

Desideriamo invitare tutti gli attori ad approfondire insieme e ad elaborare la tematica della partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti alla Sicurezza e alla Protezione della Salute al lavoro, dunque: **Interpretare la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro come compito della direzione E come compito di partecipazione.**



Dr. Christoph Rüegg,
seco, capo settore
prodotti chimici,
direzione del Lavoro,
condizioni di lavoro,
Zurigo

Premesso che la tabella di marcia possa venire mantenuta, in gennaio 2005 entrerà in vigore la nuova legge sui prodotti chimici (LPChim). Essa sostituirà la legge sui veleni attualmente in vigore. La LPChim apporterà in parte considerevoli cambiamenti soprattutto per i commercianti di prodotti chimici, ma anche per coloro che li impiegano.

La nuova legge sui prodotti chimici ed il suo rapporto con la protezione del lavoratore

La nuova legge

Dopo il rifiuto dell'accordo dello SEE nell'anno 1992, Il Consiglio federale, nell'ambito del programma di rinnovo del mercato economico, ha deciso, nell'interesse della competitività della nostra economia (circa 10 000 ditte e 150 000 prodotti chimici), di rivedere totalmente la legge sui veleni adeguandola al diritto dell'UE. La nuova legge è stata approvata dal Parlamento nel dicembre 2000. Tuttavia non è ancora entrata in vigore, perché è necessario dapprima creare la relativa ordinanza. Questa complessa e ampia opera di regolamentazione non sarà portata a termine prima dell'inizio del 2005.

L'armonizzazione con il diritto dell'UE significa in particolare che la Legge sui prodotti chimici contiene i seguenti elementi:

- L'obbligo alla classificazione e al contrassegno di sostanze e di preparazioni in conformità al sistema UE, cioè
 - le 5 classificazioni di veleni secondo l'attuale legge sui veleni sono sostituite da 10 simboli di pericolo e contrassegni per sostanze pericolose e preparazioni, di cui 4 contrassegnano i pericoli di fuoco e d'esplosione finora non registrati ed uno il pericolo per l'ambiente, ugualmente non ancora registrato
 - il completamento del contrassegno con le cosiddette norme di pericolo e di sicurezza (norme R e S)
 - l'obbligo della consegna del foglio dei dati tecnici di sicurezza all'utente industriale.
- Ampliamento del campo d'applicazione ai rischi fisici come l'infiammabilità e l'esplosione.
- Incremento dell'autocontrollo da parte del produttore.
- Obbligo di notifica e di autorizzazione a seconda del prodotto
 - obbligo d'autorizzazione per i biocidi
 - obbligo d'autorizzazione per i fitofarmaci
 - obbligo di notifica per le altre sostanze chimiche **nuove**. Questo significa che le cosiddette vecchie sostanze, cioè le circa 100 000 sostanze elencate nel precedente regi-

stro europeo non devono più venire dichiarate, anche qualora venissero rimesse nuovamente in circolazione in Svizzera.

L'obiettivo di questa armonizzazione vuole essere anche quello di creare la condizione affinché la Svizzera possa venire inclusa completamente, mediante un ulteriore accordo bilaterale, nel sistema delle sostanze chimiche dell'UE: sarebbe un grande passo in avanti tanto per l'industria chimica che per i consumatori e le autorità. Ottima, ma meno realistica, è la stipulazione di un tale accordo con l'entrata in vigore della legge.



Una piccola parte dei numerosi prodotti chimico-tecnici utilizzati nell'edilizia

Le ordinanze relative alla LPChim

Sotto la responsabilità dell'Ufficio federale della salute pubblica vengono elaborate le diverse ordinanze che il Consiglio federale sottoporrà probabilmente all'inizio dell'estate alla procedura di consultazione. Si tratta di quanto segue:

■ Ordinanza sui prodotti chimici (OPChim):

La OPChim rappresenta il «decreto base» per l'utilizzo delle sostanze e delle preparazioni. Vale per la maggior parte dei prodotti chimici. Sono esclusi i prodotti già ben regolamentati in altri decreti, come le derrate alimentari, i medicinali ed i cosmetici. Nell'OPChim le regolamentazioni concernono principalmente le condizioni e gli obblighi al momento della messa in circolazione delle sostanze, delle preparazioni e degli oggetti (per esempio obbligo di classificazione e di contrassegno), gli obblighi dopo l'immissione sul mercato, l'uso delle sostanze e delle preparazioni.



Applicazione di un rivestimento a spruzzo in resina epossidica ad una cisterna

■ Ordinanza sulla classificazione delle sostanze:

Questa Ordinanza regola i dettagli della classificazione delle sostanze, e in particolare l'adozione della lista delle sostanze classificate ufficialmente nell'UE.

■ Ordinanza sui biocidi (OPB):

I biocidi sono delle sostanze e delle preparazioni chimiche o biologiche che servono a tenere lontani in modo chimico o biologico gli organismi nocivi (batteri, funghi, insetti, roditori ecc.), a renderli inoffensivi o a distruggerli. I biocidi hanno lo

scopo di prevenire danni alle derrate alimentari, agli oggetti di consumo, ai materiali di costruzione (legno) e ad altri prodotti. Essi devono essere messi sul mercato solo dopo regolare autorizzazione. Oltre all'autorizzazione dei biocidi, l'OPB regola la loro distribuzione e il loro impiego.

■ Ordinanza sulla protezione dai prodotti chimici (OPPC):

Come completamento alle disposizioni dell'OPChim, dell'OPB e dell'Ordinanza sui prodotti fitosanitari, l'Ordinanza sulla protezione dai prodotti chimici prevede numerose disposizioni speciali concernenti i prodotti chimici che, per le loro proprietà e utilizzazioni, possono costituire un pericolo per l'uomo e l'ambiente. Le disposizioni più importanti di questa ordinanza concernono:

- Limitazioni e divieti relativi alla immissione sul mercato e all'impiego.
- Divieti di produzione, disposizioni sullo smaltimento, obbligo di resa e di ritiro, oppure disposizioni particolari sulle marcature.
- Le esigenze in rapporto alla distribuzione di certi prodotti chimici (conoscenze tecniche in materia) oppure alla loro utilizzazione (autorizzazioni).
- Obbligo d'autorizzazione per i voli d'aspersione e per l'impiego di rodenticidi.

Questa ordinanza riprende in buona parte il contenuto dell'ordinanza sui prodotti chimici e regola in 31 articoli le prescrizioni speciali e i divieti di vario tipo relativi a sostanze, preparazioni od oggetti.

■ Ordinanza sullo scambio d'informazioni per l'importazione e l'esportazione di sostanze e di preparati pericolosi (Ordinanza PIC):

L'ordinanza PIC adatta al diritto nazionale le disposizioni della Convenzione PIC, che la Svizzera ha firmato nel 1998 e ratificato nel 2002. Essa ne precisa le disposizioni materiali e definisce le competenze d'esecuzione in Svizzera. Per la protezione dei lavoratori in Svizzera è d'importanza secondaria.

■ Ordinanza sulle tasse

Questa ordinanza definisce le tasse e gli indennizzi che le autorità federali possono percepire nell'applicazione del nuovo diritto sui prodotti chimici.

Anche l'ordinanza sui prodotti fitosanitari (OPSC) sarà probabilmente inclusa insieme alle altre ordinanze nella procedura di consultazione. Contemporaneamente alle altre ordinanze, l'Ufficio federale dell'agricoltura elaborerà tale ordinanza separatamente da quelle menzionate in precedenza.

Soppressione di numerose autorizzazioni per veleni

Per numerosi prodotti per i quali attualmente è necessaria un'autorizzazione per veleni, la futura legge non prevede un impiego soggetto ad autorizzazione. Per gli utilizzatori ciò rappresenta una facilitazione dal punto di vista amministrativo; ma è anche un appello al loro senso di responsabilità, che richiede in particolare che vengano osservate le informazioni riportate sul foglio dei dati tecnici di sicurezza che deve essere distribuito agli utenti industriali. L'eliminazione delle autorizzazioni per veleni comporterà, unitamente alla ridefinizione dei compiti d'esecuzione dei cantoni nell'ambito dei prodotti chimici, una riduzione dei controlli da parte delle autorità nelle imprese utilizzatrici. Gli attuali ispettorati saranno senza dubbio più attivi nella sorveglianza del mercato e controlleranno, tra l'altro, che le imprese che vendono o distribuiscono prodotti chimici osservino le varie prescrizioni concernenti i prodotti (marcatatura, imballaggio, pubblicità) e rispettino l'obbligo di informazione (fornitura, fornitura complementare, conservazione dei fogli dei dati tecnici di sicurezza, istruzioni d'uso).

Un interlocutore al posto di un responsabile dei veleni

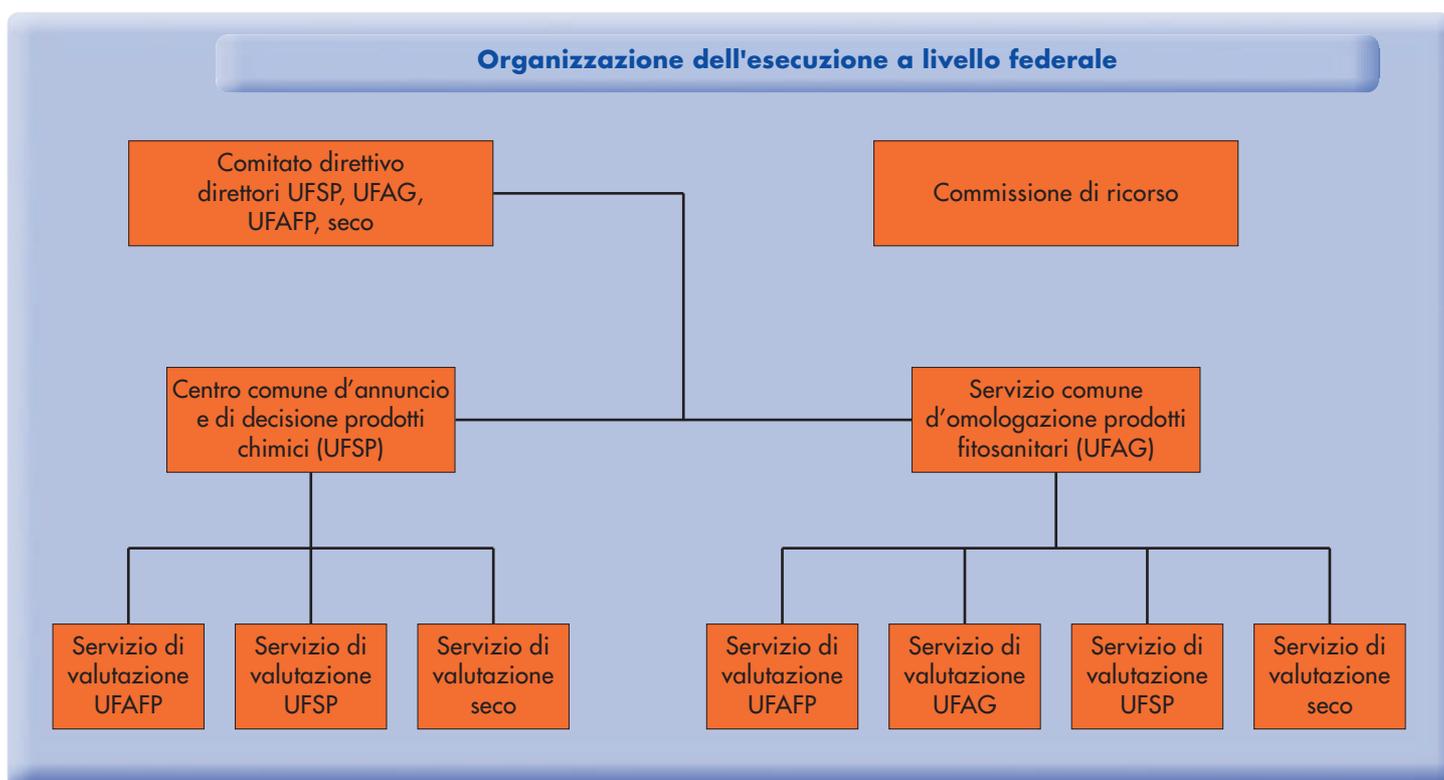
La legge sui prodotti chimici non prevede più dei responsabili dei veleni, ma una persona di contatto registrata presso le autorità, che deve disporre delle competenze professionali e industriali del caso. Quando si deve designare uno specialista MSSL secondo l'OPI, converrà effettuare la scelta basandosi preferibilmente su quanto richiesto dalla LPChim ed istruire la persona in conformità.

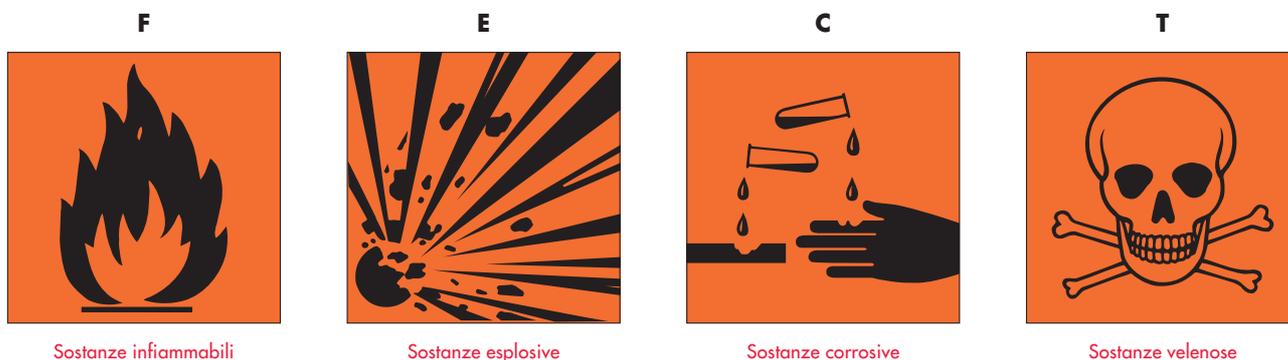
Esecuzione

Il compito dell'applicazione della LPChim incombe ai cantoni, a meno che la legge non conferisca esplicitamente dei compiti alla Confederazione. Questo è il caso soprattutto nel campo delle notifiche e delle autorizzazioni di sostanze e prodotti. I cantoni si assumeranno, come del resto già avviene attualmente, i compiti da espletare sul posto, in particolare presso le imprese che distribuiscono prodotti chimici a terzi. I compiti centrali menzionati sono delegati alla Confederazione.

Nell'impiego professionale ed industriale di prodotti chimici pericolosi, la legge sui prodotti chimici esige che vengano adottate le misure dettate dall'esperienza, conformi allo stato della tecnica e adeguate alle condizioni, al fine di proteggere la vita e la salute dei dipendenti. La LAINF e la LL regolano l'esecuzione di tale disposizione, cioè la Suva, gli ispettorati cantonali del lavoro e l'Ispettorato federale del lavoro continueranno ad essere competenti in materia.

Per i compiti federali, l'applicazione della LPChim e dell'ordinanza sui prodotti fitosanitari prevede un'organizzazione con organi centrali d'accettazione di notifiche e con diversi organi di valutazione ad orientamento specializzato. L'immagine in basso rappresenta schematicamente l'organizzazione.





La valutazione professionale dei dossiers sarà effettuata in 3, rispettivamente 4 organi di valutazione, con la seguente ripartizione dei compiti:

- Gli aspetti ecologici saranno esaminati dall'organo di valutazione dell'UFAPP (Ufficio federale dell'ambiente, delle foreste e del paesaggio).
- L'organo di valutazione della UFSP (Ufficio federale della salute pubblica) valuterà gli aspetti rilevanti per quanto concerne la tossicologia umana e gli effetti sull'intera popolazione.
- L'organo di valutazione del **seco** esaminerà gli effetti sui dipendenti e controllerà le misure atte a proteggerli nell'utilizzo di prodotti chimici.
- L'organo di valutazione dell'UFAG (Ufficio federale dell'agricoltura) avrà come compito principale la valutazione dell'efficacia dei prodotti fitosanitari.

L'organo di valutazione del **seco**

L'organo di valutazione del **seco** farà parte del reparto «Condizioni di lavoro» della Direzione del lavoro. Allo scopo verrà creato un nuovo settore, i cui compiti principali saranno:

- Controllo e valutazione dell'esposizione dei dipendenti nell'esercizio normale e particolare
- Controllo della classificazione
- Controllo dei fogli dei dati tecnici di sicurezza

Questi controlli devono venire effettuati per le procedure previste, cioè per

- la notifica di nuove sostanze
- l'autorizzazione di prodotti biocidi
- l'autorizzazione di prodotti fitosanitari.

Sul mercato dei prodotti chimici dominano prodotti chimici che non rientrano in nessuna di queste 3 categorie; secondo quanto stabilito dalla LPChim sono sostanze esistenti che non necessitano né di notifica né di autorizzazione. Per le principali di queste sostanze viene effettuata una valutazione del rischio nel quadro dei programmi internazionali sulle sostanze esistenti, in particolare nell'ambito dell'OCSE, ai quali la Svizzera partecipa; l'organo di valutazione del **seco** contri-

buirà dunque agli aspetti determinanti per la protezione dei dipendenti e per una buona parte di queste sostanze potrà ricorrere sicuramente alla grande esperienza della **Suva**.

I diversi organi di valutazione collaboreranno strettamente e dovranno definire con precisione le loro competenze per poter espletare i loro compiti in modo ottimale. Saranno certamente gli organi di valutazione del **seco** e dell'UFSP quelli che collaboreranno più strettamente. Per quanto concerne la protezione dei dipendenti, nel campo dei prodotti chimici il legislatore ha assegnato i compiti più importanti d'esecuzione federale all'Ufficio federale, dove risiedono anche l'Ispettorato federale del lavoro ed il settore Lavoro e salute, in modo da poter tenere conto delle esperienze pratiche e delle conoscenze dei procedimenti aziendali. Le competenze già acquisite potranno venire così utilizzate in modo ottimale. Per questo motivo il primo titolare dell'organo di valutazione del **seco** – ed autore del presente rapporto – è stato pure reclutato presso l'Ispettorato federale del lavoro. Inoltre, per il futuro organo di valutazione del **seco** saranno anche molto importanti le collaborazioni realizzate con il settore chimica e la divisione medicina del lavoro della **Suva**.

Sintesi

Con la nuova Legge sui prodotti chimici e le sue ordinanze, la Svizzera s'integra nel sistema europeo della sicurezza dei prodotti chimici, creando in tal modo le condizioni per una piena partecipazione alla ripartizione europea del lavoro nel campo dei prodotti chimici.

In base alla nuova legislazione, i nuovi prodotti chimici in futuro verranno controllati più assiduamente, soprattutto per quanto riguarda le proprietà determinanti per la protezione dei dipendenti, di cui è responsabile l'organo di valutazione «Protezione dei dipendenti», che ha sede presso il **seco**, Direzione del lavoro.



Guido Bommer,
settore artigianato e
industria, presidente
della CS 21,
Suva, Lucerna



Hanspeter Rösli,
settore artigianato e
industria, segretario
della CS 21,
Suva, Lucerna

Informazioni della commissione specializzata 21 della CFSL

Quali requisiti sono specifici per la formazione delle persone che utilizzano mezzi di lavoro particolarmente pericolosi, per esempio i carrelli elevatori oppure macchine per i cantieri edili? Le risposte a questa domanda possono essere diverse, poiché in Svizzera tali requisiti non sono stati legalmente definiti. È una situazione insoddisfacente per tutti, che nell'estate 2000, ha indotto la CFSL ad incaricare una commissione specializzata di elaborare i principi basilari di tale formazione. Nel frattempo, in collaborazione con l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), è stato realizzato un progetto preliminare per un'ordinanza che definisce i requisiti della formazione, tenendo conto dei diversi rischi che possono presentarsi.

Quale formazione è necessaria per i carrellisti e altri conduttori di macchine?

La meccanizzazione aziendale sembra essere un processo senza fine. L'odierno mondo del lavoro è diventato inconcepibile senza le macchine che assistono i lavoratori nello svolgimento della loro attività e che eseguono, sempre più spesso, interi processi lavorativi. È pure vero che le macchine possono essere pericolose: i numerosi infortuni con le loro ben note conseguenze lo provano continuamente.

Quanto sono sicuri i mezzi di lavoro?

La sicurezza delle macchine si basa sulle disposizioni della Legge federale sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici (LSIT). Per quanto concerne le macchine utilizzate come strumenti di lavoro tali disposizioni sono già state riprese nell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art. 24, 25-32 e 34 cpv. 2 [OPI]). Bisogna distinguere tra le macchine messe in circolazione prima e dopo il 1° gennaio 1997.

Vecchi mezzi di lavoro

Per quanto concerne le apparecchiature di sicurezza e la documentazione, lo stato dei «vecchi» mezzi di lavoro si differenzia in parte in modo rilevante da quelli nuovi. In passato i requisiti in materia di fabbricazione e di utilizzo delle macchine e di altri strumenti di lavoro erano fissati, tra l'altro, nelle direttive della Suva.



Requisiti differenti per i «vecchi» e i «nuovi» mezzi di lavoro

L'impiego di mezzi di lavoro vecchi comporta rischi elevati per diverse ragioni: punti pericolosi impossibili da rendere sicuri, usura eccessiva nonché – da citare come causa principale – manutenzione insufficiente. A questo vi è da aggiungere che molto spesso le istruzioni per l'uso sono incomplete o non sono più disponibili.

Nuovi mezzi di lavoro

Legge federale sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici (LSIT), riveduta ed adattata alle nuove condizioni

europee, si rivolge in primo luogo ai fornitori e ai responsabili della messa in circolazione di installazioni e di apparecchi tecnici. La legge esige, da parte dei fabbricanti e degli importatori, che i prodotti messi in circolazione siano conformi ai requisiti fondamentali in materia di sicurezza e di protezione della salute. Per definire tali requisiti, la direttiva europea sulle macchine è stata inserita con la LSIT nella legislazione svizzera senza apportarvi alcuna modifica. La direttiva si applica alle macchine e definisce i requisiti fondamentali in materia di sicurezza e di salute.

Nel paragrafo «Principi d'integrazione della sicurezza», la direttiva esige quanto segue: «Il tipo di costruzione delle macchine deve poter garantire, nell'osservanza delle condizioni previste, che il funzionamento, l'equipaggiamento e la manutenzione avvengano senza rischio per le persone». L'utilizzatore può quindi presupporre che gli venga fornito un mezzo di lavoro sicuro. Inoltre, le istruzioni per l'uso dovranno informare l'utilizzatore su come impiegare il mezzo in modo sicuro e sui rischi residui. Con l'uso di mezzi di lavoro così regolamentati si potrebbe pensare che non debbano più verificarsi infortuni. In pratica però gli infortuni continuano a succedere. Le persone in effetti non sono macchine: i lavoratori sono spesso imprevedibili ed utilizzano gli strumenti di lavoro diversamente da come previsto dal fabbricante. Anche per la manutenzione e l'installazione non sempre vengono rispettate le istruzioni del fabbricante. Spesso prima di usare un mezzo di lavoro non vengono lette le istruzioni d'uso.

Qual'è la situazione attuale?

L'uso di mezzi di lavoro è correlato in parte con rischi elevati. Gli infortuni lo dimostrano. Dà all'occhio che gli infortuni spesso si verificano con gli stessi tipi di macchine, ad esempio gru, carrelli elevatori e macchine edili.

Le cause sono diverse. Si deve tuttavia rilevare che una delle cause principali di infortunio è da attribuire alle conoscenze insufficienti degli utilizzatori in materia di pericoli e di uso sicuro del mezzo di lavoro. Non è un fatto nuovo: è noto che solo una formazione mirata e continua del personale può ridurre il numero degli infortuni. In tale ottica negli ultimi anni sono state realizzate, in misura differente, le seguenti formazioni:

- Formazione per gruisti nel quadro dell'ordinanza sulle gru
- Formazione per carrellisti in base alla sentenza U203 del 29 giugno 1994 del Tribunale federale delle assicurazioni (TFA)
- Formazione di conduttori di macchine edili in base a diverse disposizioni cantonali
- Formazione di conduttori di macchine agricole per il tramite dello SPIA.

I requisiti relativi agli utilizzatori, ovvero della formazione, sono quindi diventati realtà per una piccola parte dei mezzi del lavoro. Si tratta di mezzi che presentano «particolari pericoli», ossia per l'uso di tali mezzi trova applicazione l'articolo 8 dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI).

Art. 8 OPI

Lavori che comportano pericoli particolari

- ¹ Il datore di lavoro può affidare lavori che implicano pericoli particolari soltanto a lavoratori adeguatamente formati a tal riguardo. Deve far sorvegliare ogni lavoratore che esegue da solo un lavoro pericoloso.
- ² Nel caso di lavori con pericoli particolari, il numero dei lavoratori, come anche il numero o la quantità delle installazioni, delle attrezzature di lavoro e delle materie presentanti pericoli devono essere limitati allo stretto necessario.

Spesso i regolamenti attuali vengono criticati, perché non tengono sufficientemente conto della diversità dei rischi e delle realtà dei differenti campi d'impiego (settori). Un ulteriore problema si pone con i mezzi di lavoro nuovi, il cui uso si differenzia in modo sostanziale rispetto alle macchine già presenti sul mercato. In questi casi i requisiti per la formazione degli utilizzatori non sono definiti. Risultano pure delle incertezze per quanto concerne l'impiego di giovani. Non è chiaro quali mezzi di lavoro possono da loro essere adoperati.

Esempi:

- La formazione attuale dei carrellisti è fortemente imperniata sulle imprese di logistica e non tiene sufficientemente conto delle realtà degli altri settori.
- La formazione dei gruisti è descritta molto dettagliatamente in un'ordinanza. Per l'uso di mezzi di lavoro che presentano un rischio elevato analogo (macchine di raccolta del legname, gru di carico per camion, elevatore telescopico) mancano invece direttive specifiche.
- Numerose formazioni professionali partono dal presupposto che i giovani possano venire impiegati per l'uso di mezzi di lavoro che presentano particolari pericoli.

In considerazione dei numerosi punti poco chiari e incerti in materia di requisiti della formazione di persone che utilizzano mezzi di lavoro, nell'estate 2000 la CFSL ha incaricato la commissione specializzata 21 di elaborare le basi per la formazione.

Commissione specializzata 21 della CFSL

La commissione specializzata 21, composta pariteticamente, è stata incaricata di creare una base uniforme di formazione per tutti i mezzi, il cui utilizzo comporta pericoli particolari per le persone.

L'obiettivo consiste nella creazione di una formazione che non solo comprenda i diversi tipi di macchine, ma che sia anche orientata alla pratica e flessibile, adeguata alle PME e che consenta di distinguere tra i diversi settori economici (artigianato, industria, agricoltura, ecc.).

- I requisiti della formazione devono basarsi sul rischio dell'impresa risp. del settore economico.
- La responsabilità del datore di lavoro per la formazione dei dipendenti che utilizzano mezzi di lavoro che comportano pericoli particolari (art. 6 e art. 8 OPI) deve diventare una realtà.
- Nell'elaborazione delle basi della formazione occorre tenere conto dei regolamenti e delle offerte di formazione attuali, p. es. formazione di gruisti, di carrellisti ecc.

Membri della commissione specializzata 21 della CFSL:

Amsler Thomas, rappresentante dei lavoratori
Artmann Bruno, rappresentante dei centri di formazione
Bommer Guido, Suva (Presidente della commissione specializzata)
Debrunner Robert, rappresentante dei datori di lavoro
Hofer Heinz, rappresentante degli specialisti della sicurezza sul lavoro
Hunziker Werner, rappresentante del seco
Mordasini Dario, rappresentante dei lavoratori
Frieden Ruedi, rappresentanti degli ispettorati cantonali del lavoro
Scheidegger Willi, Suva
Wachter Arthur, rappresentante dei datori di lavoro
Rösli Hanspeter, Suva (segretario)

Quale indirizzo dare alla nuova regolamentazione?

In sintesi, è necessario creare un concetto di formazione uniforme per tutte le imprese e settori. Non è un compito facile, se si considerano i diversi interessi in gioco. Nel corso degli ultimi due anni la commissione specializzata 21 della CFSL ha elaborato un progetto equilibrato, che tra poco passerà in consultazione. Tale regolamentazione permetterà finalmente di colmare una lacuna e di eliminare le incertezze giuridiche per quanto riguarda i requisiti posti ai conduttori di macchine.

L'obiettivo del progetto è di coprire tutti i mezzi di lavoro mobili che trasportano, sollevano e trattano del materiale. Si tratta per esempio di carrelli elevatori, gru, trattrici, macchine di



Elevatore telescopico moderno

terrazzamento, veicoli per piste, macchine forestali. Non cadono sotto queste disposizioni tutti i veicoli destinati alla circolazione stradale, aerea, marittima e ferroviaria.

Resta ancora da verificare se e in che modo sono da integrare le prescrizioni di formazione attualmente esistenti per i mezzi di lavoro che comportano rischi particolari (per esempio l'Ordinanza sulle gru). Si tratterebbe di una conseguenza logica in vista di realizzare un concetto di formazione uniforme.

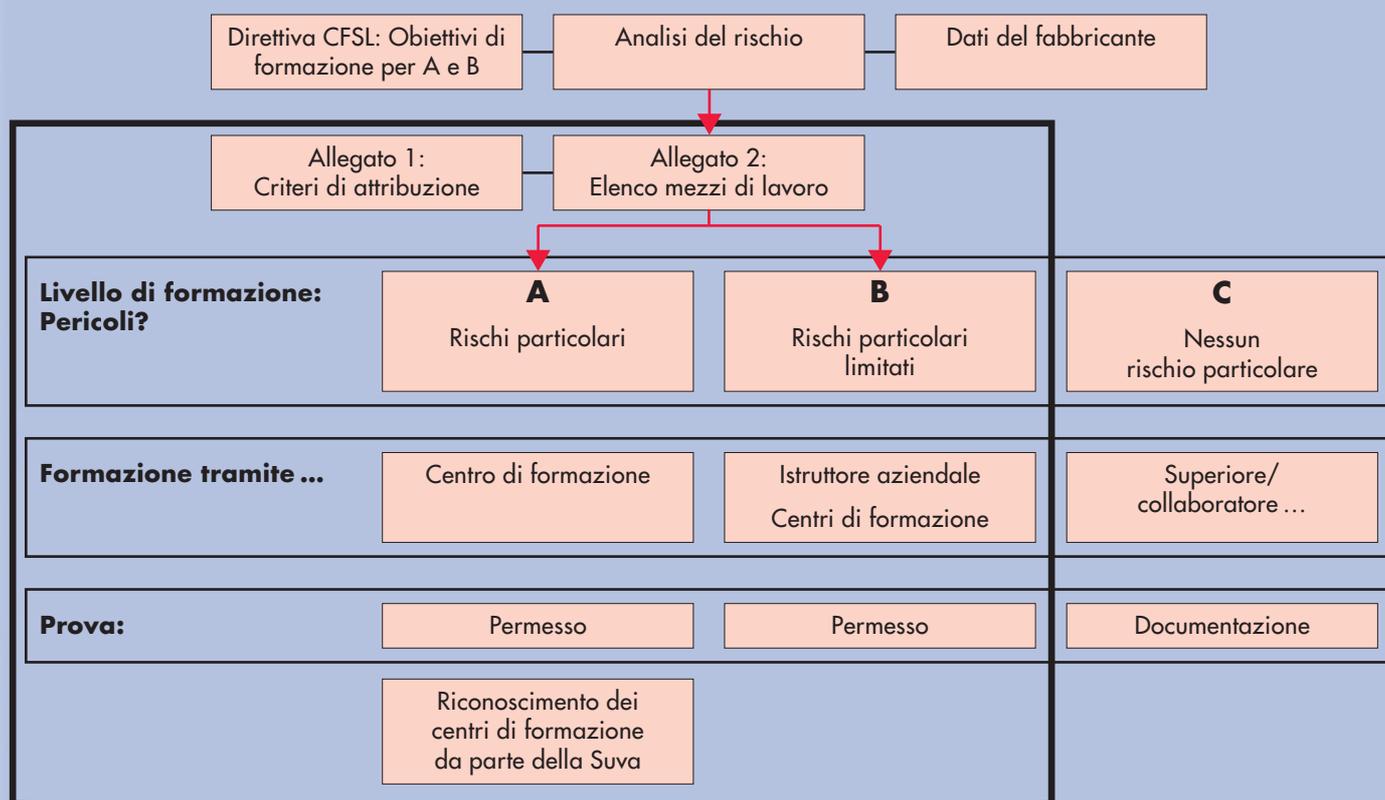
Il progetto di formazione preparato dalla commissione specializzata 21 figura a pagina 14 (grafico).

A titolo di esempio: la formazione di carrellista

Sulla base della sentenza U203 del 29 giugno 1994 del Tribunale federale delle assicurazioni si pongono attualmente in generale delle esigenze alla formazione di carrellisti. La sentenza definisce un corso, e quindi un determinato contenuto di formazione, come determinante.

La regolamentazione prevista prevede per i carrellisti in futuro due diversi livelli di formazione. A seconda del settore

Concetto di formazione (progetto)



economico e dei relativi rischi che presenta – da accertare mediante una dettagliata analisi dei rischi – il mezzo di lavoro verrà attribuito al livello di formazione A o B (vedi grafico). Grazie a questa suddivisione si creano per molte imprese risp. per interi settori economici due possibilità di formazione.

Livello A: Formazione di carrellista in un centro di formazione riconosciuto.

Livello B: Formazione da parte di un istruttore per carrellisti dell'azienda, ossia da parte di un carrellista che ha seguito la formazione per carrellisti ed una formazione didattica presso un centro di formazione riconosciuto, oppure formazione di carrellista presso un centro di formazione riconosciuto.

Le nozioni da trasmettere risp. gli obiettivi didattici da osservare dovranno essere specificati in una direttiva particolare della CSFL.

Ulteriore procedere della commissione specializzata

Per prima cosa sono da accertare i rischi d'infortunio di diversi mezzi di lavoro tenendo conto del campo d'impiego. Su tale base, la commissione specializzata attribuirà, a titolo di prova, diversi mezzi di lavoro ai livelli di formazione A o B. In seguito, la commissione fisserà i criteri di attribuzione che saranno elencati nell'allegato 1 al progetto d'ordinanza.

In un secondo passo verrà valutato il fattore di rischio di ulteriori mezzi di lavoro che verranno poi attribuiti ai livelli di formazione sulla base dei criteri dell'allegato 1. L'attribuzione dei mezzi di lavoro sarà fissata in una lista (allegato 2 al progetto d'ordinanza).

La commissione specializzata 21 della CFSL è del parere che la procedura di consultazione concernente il progetto d'ordinanza dovrebbe, nel limite del possibile, essere effettuata nel 2003.

La Commissione specializzata 21 della CFSL accetta già ora volentieri suggerimenti. Per informazioni ci si potrà rivolgere all'indirizzo seguente:

Suva, Divisione sicurezza sul lavoro. Settore artigianato e industria, casella postale 4358, 6002 Lucerna, tel. 041 419 62 48, e-mail: gewerbe.industrie@suva.ch.



Chris Chilvers
Capo progetto CFSL
«Controllo del
successo»
Suva, Lucerna

Annuncio di corsi

A partire dal PROSIC (programma di sicurezza) della CFSL «Scale» del 1987, le campagne di promozione della sicurezza sul lavoro vengono valutate da istituti demoscopici esterni, ovvero ne viene controllato il successo. Dai lavori del 5° convegno dell'Associazione europea di valutazione, che si è tenuto nell'ottobre 2002 a Siviglia, è risultato che tali valutazioni si stanno diffondendo sempre più nei campi più svariati.

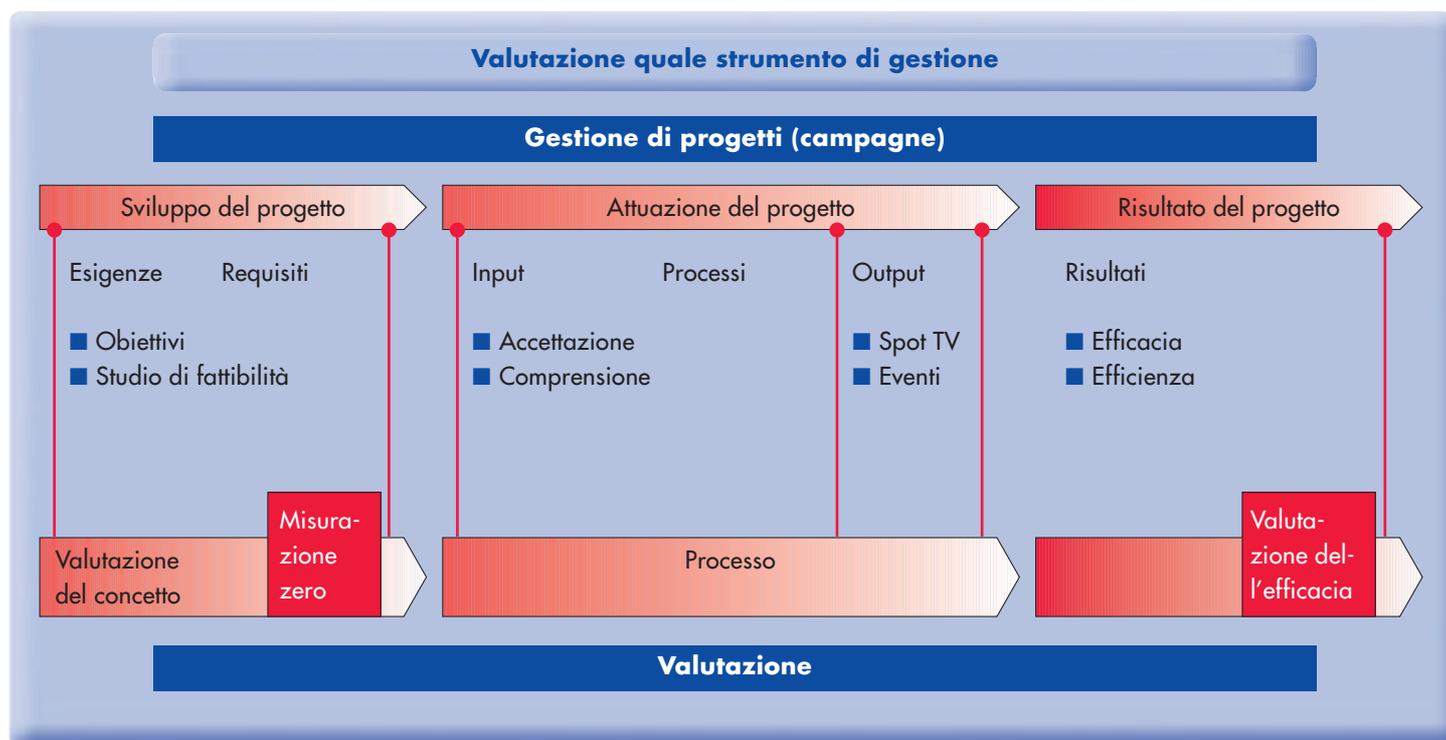
Facciamo il necessario correttamente?

Corso di base: i controlli del successo quale strumento di gestione delle campagne (Corso SGV d1.03)

Anche in Svizzera l'argomento della valutazione diventa sempre più importante, in particolare quando si tratta di fondi pubblici. Oggi i cittadini esigono maggiore trasparenza sull'efficacia delle misure (statali). Numerose nuove prescrizioni sottolineano questa volontà politica, come, per esempio, l'articolo 170 della nuova Costituzione federale, oppure il nuovo mandato di revisione previsto dalla Legge sulle sovvenzioni statali del Cantone di Berna.

Le valutazioni non devono vertere necessariamente sul passato controllando l'efficacia di progetti già eseguiti o conclusi. In occasione del convegno di Siviglia è risultato chiaramente che le valutazioni vengono sempre più spesso utilizzate come strumenti di pianificazione e di decisione: sono rivolte al futuro e favoriscono i processi di apprendimento durante la campagna.

Anche nell'ultimo PROSIC «STOP – Pensa, poi solleva» è stato applicato questo principio didattico: lo strumento della valutazione è stato applicato sia in fase di pianificazione che nel corso del progetto. Tale modo di procedere ha aiutato il team di progetto a definire e misurare gli obiettivi con maggiore precisione, fornendo alla direzione di progetto informazioni utili e fondate per le decisioni.



Iscrizione

Controlli di efficacia quale strumento di gestione per le campagne SL (Corso SGV d1.03)

Argomento del corso: Come ottenere informazioni utili e sicure sul progresso di una campagna, come accompagnare la campagna, come e secondo quali criteri misurarne l'efficacia?

Dal 17 al 18 giugno 2003 a Balsthal, Costi: fr. 850.–
(vitto e alloggio incluso)

Per consentire alla direzione del corso di trattare approfonditamente i problemi e le domande che verranno posti, è opportuno che tutti i partecipanti alloggino nell'albergo dove si svolge il corso.

Per ulteriori informazioni ed iscrizione:

Corso Suva SGV. d1.03

Suva, Settore informazione

Casella postale, 6002 Lucerna

tel. 041 419 57 00, fax 041 419 58 79

E-mail: kursanmeldung.pdi@suva.ch

vegno è stato presentato dalla Suva sotto il titolo: «Developing Evaluation Capacity in Swiss Safety Campaigns: Reinforcing Quality and Learning» presentando le esperienze fatte nel campo della sicurezza sul lavoro (l'altra relazione svizzera è stata presentata dall'Ufficio federale della sanità pubblica: «Evaluation of national public health programmes in Switzerland: how can evaluation contribute to learning in a multi-cultural environment?»). Il pubblico di specialisti ha seguito l'esposizione con interesse notevole. Con il «Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften» (HVBG, Germania) già nel novembre dell'anno scorso si è tenuto un colloquio a Lucerna in vista di una possibile futura collaborazione.

Corso di base orientato alla pratica

È giunto il momento di mettere a disposizione anche di altri partner i frutti del lungo lavoro di preparazione della CFSL. A tale scopo la Suva organizza il 17 e il 18 giugno 2003, a Balsthal, un corso di base orientato alla pratica. Esso si rivolge ai direttori di progetto, agli assistenti specializzati del ramo e ai consulenti che desiderano rendere più efficiente l'organizzazione e la realizzazione dei loro progetti servendosi dello strumento della valutazione del successo. Molto probabilmente l'anno prossimo verrà organizzato un corso nella Svizzera romanda.

Seguendo l'idea della valutazione, il nuovo corso è stato tenuto, come corso pilota, nel dicembre 2002 per un gruppo di esperti della sicurezza sul lavoro, di assistenti di settore MSSL e di consulenti. All'epoca del corso alcuni partecipanti stavano preparando dei progetti di prevenzione ed hanno potuto così studiare la pianificazione della valutazione per i propri corsi durante i lavori. Alla fine del corso è stato chiesto a tutti i partecipanti di esprimere il loro parere. Ne sono derivate proposte e stimoli interessanti che verranno sicuramente integrati nella struttura del corso.

Scambio di esperienze

Il 5° convegno dell'Associazione europea di valutazione si è svolto a Siviglia dal 10 al 12 ottobre 2002. Era dedicato a tre temi: apprendimento – teoria – fatti. Hanno partecipato, oltre ad alcuni degli esperti internazionali più eminenti in materia, 460 specialisti attivi nei campi sviluppo regionale, politica, aiuto ai paesi in via di sviluppo, sviluppo dell'organizzazione, formazione e salute. Le relazioni presentate, in inglese, sono disponibili e scaricabili al sito www.europea-evaluation.org. Uno dei due contributi della Svizzera al con-

Annuncio

Riservatevi le seguenti date:

27 – 30 ottobre 2003: A+A 2003 a Düsseldorf

A+A Düsseldorf – una sigla ben nota per la più importante fiera internazionale con congressi e mostre speciali su tutti gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro. Circa 1600 espositori provenienti da 47 paesi presentano i loro prodotti e le loro idee. Vale sempre la pena visitare la A+A!

Per ulteriori informazioni:
www.AplusA-online.de





Margaret Graf
Sostituta capo settore
«Lavoro e salute»
seco – Direzione del
Lavoro / Condizioni
di lavoro, Zurigo

Nel linguaggio comune, il «mobbing» è sinonimo di «stress» – ma di cosa si tratta esattamente e con quale frequenza viene praticato in Svizzera? Un primo studio nazionale, recentemente pubblicato dal seco, ha approfondito questa ed altre tematiche. Non solo mostra la frequenza e le diverse forme che si possono incontrare in Svizzera, ma anche quali gruppi di persone vi sono particolarmente soggetti e come il mobbing si ripercuota in misura non indifferente sulla salute e sull'economia. Si può quindi concludere che è nell'interesse di tutti – vittime, aziende ed economia – di mettere fine a questo comportamento.

Il mobbing in Svizzera

Qual'è la frequenza dei casi di mobbing, chi sono le vittime?

Per mobbing si intende un fenomeno per cui singoli lavoratori vengono tormentati in modo mirato e sistematico per lunghi periodi da uno o più colleghi di lavoro. Per quanto il termine mobbing sia relativamente recente, lo stesso non si può dire del fenomeno. Alcuni studi eseguiti all'estero hanno dimostrato che il mobbing può pregiudicare la salute e generare costi elevati. Il fenomeno è da un certo tempo d'attualità nei giornali. Gli organi d'esecuzione della legge sul lavoro sono sempre più confrontati con domande d'informazione e con casi concreti, poiché la Legge sul lavoro obbliga il datore di lavoro a proteggere l'integrità personale dei dipendenti.

La definizione di mobbing secondo Leyman

Secondo la definizione dello studioso di scienze sociali Heinz Leyman, una persona è colpita dal mobbing, se vive **almeno una** delle 45 azioni **di mobbing** (lista) **almeno una volta la settimana** e **da almeno sei mesi**. Questa lista delle azioni di mobbing è conosciuta sotto il nome «Leyman inventory of Psychological Terrorization» (LIPT).

Per motivi pratici la lista è stata leggermente modificata riducendola alle 31 azioni di mobbing principali.



Solo un caso?

Il concetto dello studio

Nel presente studio è stata analizzata la frequenza del fenomeno del mobbing, secondo la definizione scientifica proposta da Leymann e sulla base di dichiarazioni spontanee. L'inchiesta è stata realizzata mediante interviste telefoniche su un campione rappresentativo di 3220 persone che esercitano un'attività professionale. Agli intervistati è stato chiesto se erano disponibili per un sondaggio promosso dal seco sul tema «salute e lavoro». L'inchiesta si basava su un questionario la cui prima parte, oltre alle domande sui dati personali (età, nazionalità, formazione ecc.), prevedeva domande relative alle condizioni di lavoro (per esempio lavoro stressante, rapporti con i superiori e i colleghi) e allo stato di salute

(dolori, numero dei giorni di assenza per malattia o di visite mediche, ecc.). Le domande successive, più specifiche sul mobbing, sono state poste solo a quelle persone che hanno risposto alla prima parte del questionario con affermazioni che potevano far supporre una situazione di mobbing. Solo alla fine del sondaggio alle persone intervistate è stato chiesto se si consideravano vittime del mobbing.

corrisponde. Tuttavia più inatteso era il risultato che i 2/3 delle persone che corrispondono ai criteri di Leyman non si considerano vittime del mobbing.

Conseguenze sulla salute

Come citato all'inizio, il mobbing comporta spesso considerevoli problemi di salute. Il sondaggio lo conferma. Sembra effettivamente che i tre gruppi di vittime del mobbing indicati nella figura 1, presentino risultati decisamente inferiori per quanto attiene allo stato di salute e alla situazione di lavoro che non le persone che non si definiscono colpite dal mobbing e non soddisfano la definizione scientifica. Il gruppo che soffre maggiormente è quello dove viene praticato il mobbing tanto secondo il criterio di Leyman quanto secondo il nostro (mobbing con dichiarazione personale). Al secondo posto segue il gruppo di persone che corrisponde alla definizione del mobbing secondo Leyman ma che non si considerano vittime del mobbing (mobbing senza dichiarazione personale); infine risultati negativi si riscontrano anche presso quelle persone che si dichiarano vittime del mobbing ma che non corrispondono alla definizione di Leyman (dichiarazione personale senza mobbing) (vedi fig. 1).

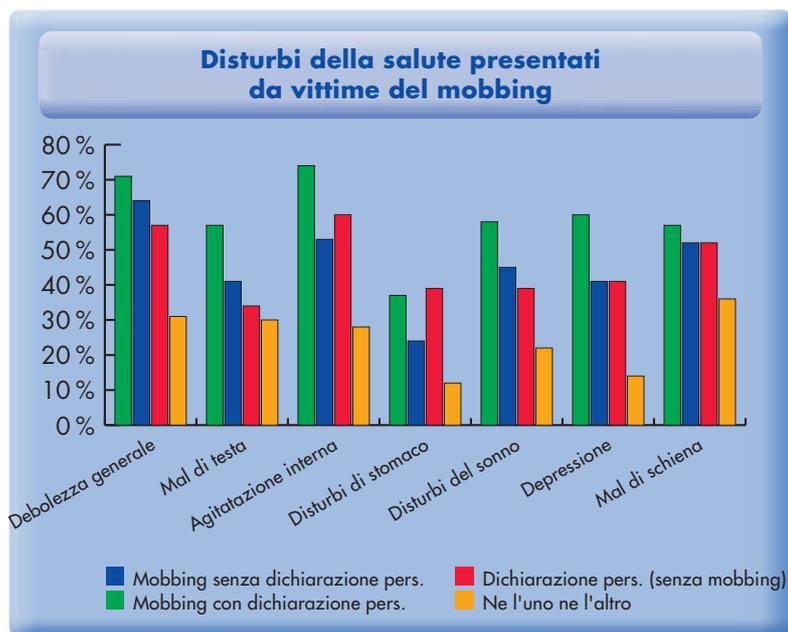


Fig. 1

Le numerose domande del questionario dedicate al mobbing in parte erano già state utilizzate ripetutamente anche da altre ricerche sul tema; ciò ha permesso di confrontare i risultati del sondaggio con studi analoghi. Per tenere conto delle critiche mosse alla definizione di Leyman del mobbing, le attività di mobbing sul posto di lavoro sono state valutate in modo differenziato. L'intensità di tali attività è stata stimata secondo criteri di frequenza e di durata, sommando quindi l'intero spettro delle attività di mobbing. In tal modo è stato possibile differenziare le sollecitazioni psicosociali e classificarle in categorie di intensità «debole», «media», ed «elevata».

La frequenza del mobbing

Sull'insieme delle persone interrogate, il 7,6% soddisfano i criteri scientifici del mobbing secondo Leyman e il 4% si auto-definiscono vittime del mobbing (dichiarazione spontanea). E' interessante confrontare questi due gruppi, che si sovrappongono solo parzialmente. Che solo una parte delle persone che si dichiarano vittime del mobbing lo siano realmente secondo la definizione di Leyman era prevedibile. Comunque per oltre la metà delle persone intervistate la definizione

Le persone vittime del mobbing

- presentano risultati meno buoni per quanto riguarda tutti i criteri di salute esaminati;
- sono personalmente molto meno soddisfatte del lavoro in sé ed i rapporti con i superiori, i colleghi ed i collaboratori sono meno buoni.

I nostri dati mostrano inoltre che già lievi tensioni sociali sul posto di lavoro, che non corrispondono ancora ai criteri di definizione del mobbing, hanno delle serie conseguenze sulla salute. Nonostante nei casi di tensione sociale deboli e medie gli effetti sulla salute delle persone coinvolte siano meno gravi che nei casi di mobbing, tuttavia essendo più alto il numero dei casi le ripercussioni per le aziende sono notevoli. Il numero dei giorni di assenza per malattia (fig. 2) e di consultazioni mediche all'anno (fig. 3) illustrano chiaramente tale correlazione.

Esiste pure uno stretto rapporto tra i disturbi nervosi e psicologici dovuti allo stress lavorativo e il mobbing.

Differenze sociodemografiche

Età, sesso, formazione, regione

Nella frequenza del mobbing, i risultati non indicano differenze significative relative all'età, al sesso oppure alla formazione. Una leggera significativa differenza si nota tra le regioni del Paese (Svizzera romanda 9,8%, Svizzera tedesca 7,0% e Ticino 6,3%).

Nazionalità

Si nota che gli stranieri (10,5%) e le persone con la doppia nazionalità (12,1%) sono colpite molto più spesso dal mobbing rispetto ai cittadini svizzeri (6,9%).

Ripartizione tra i settori

I settori d'attività sono di grandezza diversa e nel corso del sondaggio alcuni settori sono stati rappresentati da un campione relativamente ristretto di persone. Perciò i confronti tra i settori devono essere interpretati con prudenza. Inoltre, le differenze

tra i settori non sono particolarmente rilevanti. Il settore alberghiero/turistico è quello più colpito dal mobbing (15,6%), seguito dal settore della salute pubblica che è leggermente superiore alla media (10,4%). Contrariamente ai risultati degli studi effettuati all'estero, nei settori dell'amministrazione pubblica e dell'insegnamento il mobbing non supera la media.

Chi pratica il mobbing e chi ne è interessato?

Le vittime citano soprattutto i loro superiori come responsabili principali; i colleghi di lavoro ed i collaboratori vengono citati meno. Invece colpisce che gli stranieri citino più o meno in ugual misura sia i loro colleghi che i loro superiori (fig. 4). Non si rileva alcuna differenza tra gli stranieri e gli svizzeri per quanto concerne la soddisfazione in generale con i superiori.

Cambio del posto di lavoro – una discutibile ma frequente «soluzione» del problema

Le persone che occupavano da meno di sei mesi il loro attuale posto di lavoro sono state pregate di fornire informazioni sull'impiego precedente. Per tali persone i sintomi del mobbing erano più evidenti (fig. 5). Questo indica che un cambio del posto di lavoro risolve spesso il problema. Cambiare il posto di lavoro per mettere fine a un conflitto sociale è una soluzione che tuttavia costa cara sia all'economia aziendale che a quella nazionale.

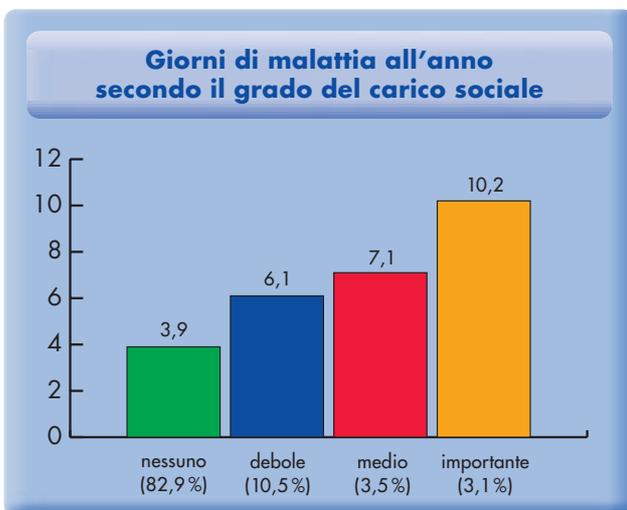


Fig. 2

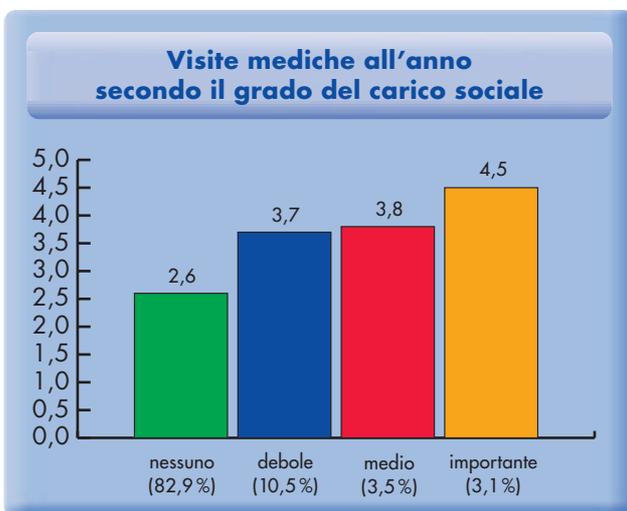


Fig. 3

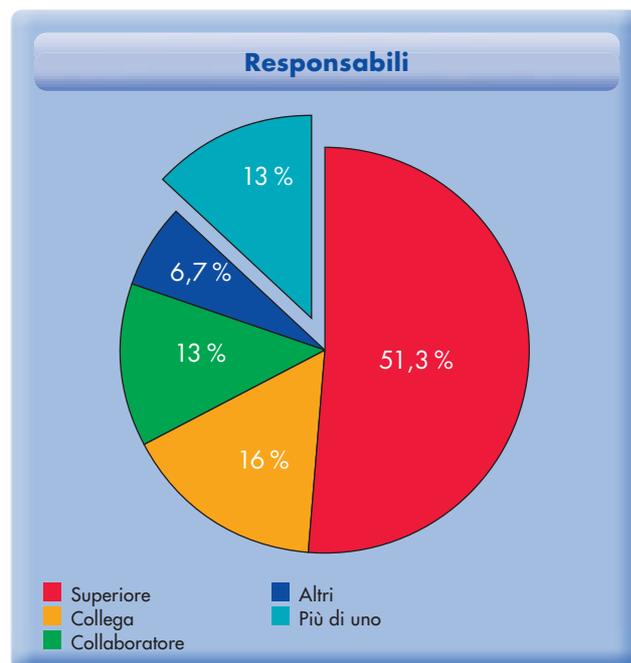


Fig. 4

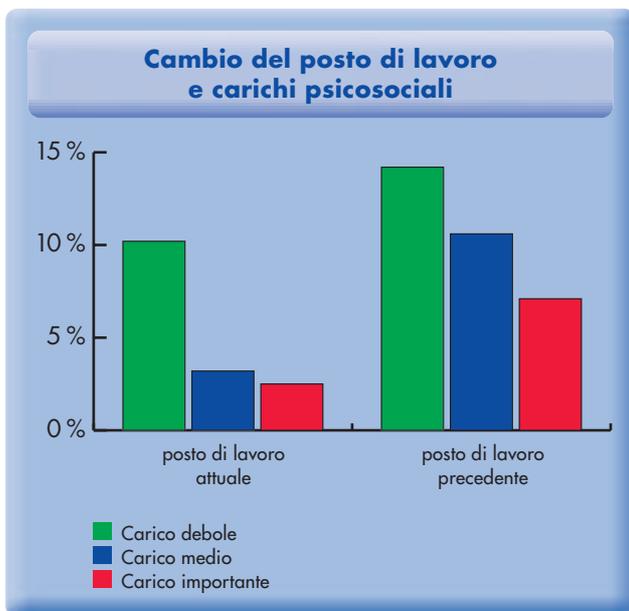


Fig. 5

Possibili soluzioni del problema

Lo studio non aveva come obiettivo di provare o sviluppare nuove soluzioni, poiché queste esistono già. Nondimeno, esso ha permesso di mettere in evidenza alcuni elementi che meritano un'attenzione particolare nell'affrontare questa problematica. Fra questi sono da annoverare:

- La selezione ed un aggiornamento professionale mirati del personale dirigente devono essere parte integrante della prevenzione.
- Nei settori a forte fluttuazione di personale o nei quali l'assenteismo è forte, deve essere preso in considerazione il mobbing come possibile causa.
- Per quanto possibile è necessario ridurre il peso del lavoro in modo da eliminare lo stress.
- Nei gruppi con persone straniere, i capi devono intervenire il più tempestivamente possibile in caso di tensioni tra stranieri e svizzeri.
- Bisogna prendere sul serio le lamentele concernenti il mobbing. Se nella propria azienda non esiste un ufficio neutrale, si consiglia di far intervenire il più rapidamente possibile uno specialista esterno.

Conclusioni

Il mobbing e le tensioni sociali sul posto di lavoro sembrano relativamente frequenti in Svizzera. Continue tensioni sociali sul posto di lavoro incrinano lo stato di salute, favoriscono ripetuti cambi del posto di lavoro e aumentano il tasso d'assenteismo, con conseguenze spiacevoli e costose per datori di lavoro e dipendenti. Sono problemi che si ripercuotono seriamente sull'economia nazionale a causa dei loro effetti negativi sulla produttività e del maggior ricorso alle prestazioni mediche (il calcolo di tali costi non costituiva un obiettivo del presente studio).

La definizione usuale del mobbing secondo Leyman si basa su casi singoli e non traduce che a grandi linee la realtà inerente la salute e l'economia; essa si rivela dunque inadeguata per chiarimenti medico-giuridici.

Poiché anche le tensioni relativamente lievi comportano spese, si raccomanda a un'impresa di prestare la necessaria attenzione a tutte le forme di tensioni sociali. E' importante non soffocare o reprimere semplicemente le tensioni, ma cercare soluzioni di comune accordo, migliorando così quelle condizioni di lavoro identificate come causa dei conflitti.

Informazioni relative allo studio sul mobbing:

seco – Direzione del Lavoro / Condizioni di lavoro
 Signora M. Graf, tel. 043 322 21 13
 E-mail: maggie.graf@seco.admin.ch
 Dr. med. A. Kiener, tel. 031 322 29 27
 E-mail: alain.kiener@seco.admin.ch

Indirizzi Internet:

- Rapporto completo «Studio nazionale sul mobbing (d/f)», ottobre 2002:
<http://www.seco-admin.ch> → Attualità News → Pubblicazioni
- Informazioni Mobbing in Svizzera
<http://www.mobbing-info.ch>
- Agenzia UE: Informazioni sullo stress e sui problemi psicosociali sul posto di lavoro. Settimana UE 2002: <http://osha.eu.int/ew/>
- Parlamento europeo: Il mobbing sul posto di lavoro (d): http://www.europarl.eu.int/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Due premi europei per «Napo»



Le sostanze pericolose per l'uomo costituiscono pure un pericolo per l'ambiente.

Il film «Napo e le sostanze pericolose», cofinanziato dalla CFSL, è stato premiato due volte al «Festival européen du Futuroscope» che si è tenuto dal 3 al 5 ottobre 2002 a Gennevilliers in Francia. Una giuria formata da professionisti ha valutato diverse produzioni multimedia (Internet, Intranet, CD-ROM, DVD). Per la categoria «Sicurezza e salute sul lavoro» il primo premio è stato assegnato a «Napo». Il film è inoltre stato premiato per lo spirito europeo che sta alla base della cooperazione che ha fatto nascere tale produzione. Secondo i promotori del premio, la collaborazione tra la Suva e le istituzioni che operano nel campo della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute in Germania, Italia, Francia e Inghilterra, permette di realizzare film d'ottima qualità favorendo lo spirito e la coesione europea.

Ordinazioni

Il film è ottenibile come DVD, in italiano, francese e tedesco (codice DVD 351.d/f/i, fr. 30.-) oppure su supporto video VHS in italiano, francese o tedesco (Codice V 351.d/f/i, fr. 30.-) al seguente indirizzo:

Suva, Servizio Centrale Clienti
Casella postale, 6002 Lucerna
Ordinazioni on line: www.suva.ch/waswo
Fax: 041 419 59 17

Posti di lavoro senza fumo Problemi? Soluzioni!

Ancora oggi molte persone che non fumano soffrono al loro posto di lavoro a causa del fumo al quale le loro colleghe ed i loro colleghi non riescono a rinunciare. La maggior parte di queste persone è già a conoscenza del fatto che la legge sul lavoro da loro il diritto ad un posto di lavoro esente da fumo. Tuttavia, spesso non vedono cosa sia possibile fare concretamente per migliorare la loro situazione con soddisfazione di tutti.

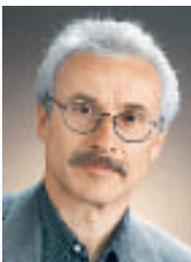
In questo contesto, su incarico dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) e della Segreteria di Stato dell'economia (seco), l'Associazione svizzera per la prevenzione del tabagismo (at) offre un valido strumento. La guida «Posti di lavoro senza fumo» illustra con esempi pratici come non fumatori e fumatori possano arrivare a soluzioni di comune accordo. La guida propone soluzioni studiate su misura ed indica come le diverse persone interessate ed implicate possano dare il loro contributo.

La guida è disponibile presso l'AT. Un singolo esemplare è gratuito e a partire da 2 esemplari costa fr. 6.-. Essa è disponibile in quattro diverse versioni: per le imprese e le amministrazioni pubbliche, per medie e grandi imprese, per piccole aziende come pure per alberghi e ristoranti. Ulteriori informazioni figurano sul sito Internet dell'AT www.at-schweiz.ch, dove è pure possibile scaricare i vari documenti nel formato pdf.

Indirizzo dell'Associazione svizzera per la prevenzione del tabagismo (at):

Effingerstr. 40, 3001 Berna
Tel. 031 389 92 46, fax 031 389 92 60
E-mail: info@at-schweiz.ch, homepage: www.at-schweiz.ch





Dieter Schmitter
Ergonomo CREE
Settore principi
generali
Suva, Lucerna



Robert Lang
Capo settore
informazione
Suva, Lucerna

Programma CFSL «Stop – Pensa, poi solleva» presso la Posta-pacchi

La formazione non dev'essere necessariamente sinonimo di teoria noiosa. Il programma per la sicurezza CFSL «STOP – Pensa, poi solleva» presso la Posta-pacchi è un buon esempio che lo dimostra. All'inizio del 2002, la Posta-pacchi e la Suva hanno rilanciato la campagna durante la quale nel corso dell'anno sono stati istruiti con successo 3500 collaboratrici e collaboratori.

Una formazione che diverte

La Suva ha assistito il team di progetto della Posta-pacchi mettendo a disposizione uno specialista nel campo dell'ergonomia. Per la formazione pratica nei centri dei pacchi, è risultato necessario fare capo ad ulteriori specialisti; la Suva ha quindi fornito l'assistenza da parte di due fisioterapiste specializzate nel campo della valutazione dei posti di lavoro aziendali.

collaboratori. Inoltre, basandosi sull'opuscolo della Suva «Sollevare e portare correttamente i carichi», la Posta ha redatto un proprio opuscolo. Sono stati ripresi i testi dell'opuscolo Suva corredati da immagini tratte dal mondo del lavoro della Posta-pacchi.

«Responsabili di formazione» e opuscolo

Ogni centro di pacchi e base di pacchi ha in seguito istruito i cosiddetti responsabili di formazione, ossia le persone che si occuperanno della formazione delle collaboratrici e dei

Abbigliamento sportivo invece delle uniformi della Posta

Sotto la guida delle due fisioterapiste, per due giorni e mezzo i 46 responsabili della formazione hanno imparato la corretta posizione nel trasporto dei pesi all'insegna del motto «Sollevare e portare correttamente i carichi». Era necessario acquisire conoscenze basilari sull'apparato locomotore umano e



Forte è chi organizza il lavoro in modo tale da poter eseguire anche un domani attività pesanti!

imparare posizioni di «riposo» e esercizi di stiramento. Per una volta, le scarpe e le tute da ginnastica hanno sostituito le uniformi della Posta. L'atmosfera era distesa e serena, motivando i responsabili della formazione a trasmettere le conoscenze acquisite ai loro colleghi nei centri.

Un esempio da imitare

Se ne trae dunque un bilancio intermedio estremamente positivo. Nei centri e basi dei pacchi la campagna è stata accolta molto favorevolmente. Nella primavera 2003, per assicurare la continuità, il corso con i responsabili della formazione verrà ripetuto. Per i 3500 collaboratori della Posta-pacchi sarà un'occasione per rinfrescare le conoscenze già acquisite. Infine un questionario mostrerà il risultato dell'iniziativa, indiscutibilmente divertente. Non è da escludere che gli accorgimenti suggeriti da «STOP – Pensa, poi solleva» diventino un'abitudine nella vita quotidiana professionale e privata degli interessati. Si consiglia alle altre imprese di seguirne l'esempio!

Una campagna coronata dal successo

Finora hanno partecipato alla campagna «STOP – Pensa, poi solleva» 5500 imprese, con un totale di mezzo milione di dipendenti a tempo pieno, ed esse stesse hanno lanciato delle campagne. Il controllo dei risultati prova che, rispetto a prima, i pesi oggi vengono portati in modo più consapevole. Si è inoltre ridotto il numero di fonti di pericolo sul posto di lavoro. Nonostante tali cambiamenti positivi è necessario continuare a promuovere l'idea che sta alla base del programma CFSL «STOP – Pensa, poi solleva». Infatti ogni anno, durante il trasporto a mano o con semplici mezzi ausiliari di pesi, si registrano ancora 37 000 infortuni che comportano costi di un mezzo miliardo di franchi.

Ulteriori informazioni sulla campagna:
www.suva.ch/SuvaPro_Temi_settoriali/specializzati



Sollevare e posare oggetti pesanti in modo corretto.

Errata corrige

Comunicazioni CFSL n. 53, articolo «46 nuovi ingegneri della sicurezza»

Rettifica dell'elenco dei diplomandi a pagina 12: purtroppo il nome del signor Ros Matjaz, 8040 Zurigo è stato scritto in modo errato. Porgiamo le nostre scuse al signor Ros.

Segreteria CFSL

Cifre e fatti

Nelle ultime sedute, la CFSL ha tra l'altro:

- riconosciuto diverse soluzioni settoriali, per gruppi aziendali e soluzioni modello; ha approvato, inoltre, l'inserimento di singoli settori in soluzioni collettive già esistenti. La lista delle soluzioni interaziendali MSSL riconosciute viene continuamente aggiornata ed è a disposizione su Internet al sito www.cfsl.ch;
- fissato la procedura per il rilascio di attestati di qualificazione degli specialisti della sicurezza sul lavoro, in conformità all'art. 12 del decreto sulle qualificazioni (disposizione transitoria) e rispettivamente all'art. 11 cpv. 3 OPI (formazione equivalente). Per informazioni su tali procedure è possibile rivolgersi al segretariato dei corsi CFSL presso la Suva, Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerna, oppure inviare una e-mail all'indirizzo silvana.muri@suva.ch;
- raccolto a più riprese informazioni sull'andamento delle procedure relative all'istituzione di una tassa sul valore aggiunto da applicare alle prestazioni fornite dalle organizzazioni professionali e dalla Suva per la vigilanza prescritta dalla legge sull'applicazione dei regolamenti di sicurezza sul lavoro nelle aziende. Pro memoria: nel messaggio del Consiglio federale sull'OPI si legge che i supplementi obbligatori sui premi, riscossi per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, non possono essere impiegati per dei compiti dello Stato d'ordine generale. Ritorneremo ancora su questo argomento;
- affidato l'incarico di elaborare una direttiva sull'impiego di apparecchi a pressione;
- analizzato la perizia giuridica del prof. dott. Hansjörg Seiler sull'impiego del supplemento di premio e ne ha tratto le prime conclusioni. La perizia può essere consultata in tedesco e in francese all'indirizzo Internet www.cfsl.ch;
- approvato e fatto entrare in vigore la direttiva su «Valutazione e prove condotte su ponteggi e dispositivi di sicurezza nei lavori di costruzione e prove condotte su superfici di copertura»;
- deciso di realizzare un programma di sicurezza in più fasi per intensificare l'attuazione delle direttive MSSL a tutti i livelli (lavoratori, imprese,) ed ha istituito un comitato di direzione;
- approvato il budget 2003 per un ammontare leggermente superiore a 100 milioni di franchi e un eccedenza di spese di circa 3,5 milioni di franchi. Senza l'imposta sul valore aggiunto richiesta dalla Confederazione, l'eccedenza di costi sarebbe nettamente inferiore.

Annuncio

23 settembre 2003: GSSL 2003 a Lucerna

La 9ª Giornata svizzera della sicurezza sul lavoro – GSSL 2003 – avrà luogo a Lucerna.

Tema principale: «Maneggiare sostanze pericolose – correttamente!» Gli interessati sono pregati di annunciarsi direttamente all'ufficio della Giornata: tel. 041 419 55 57; fax 041 419 57 28 (signora Schwarz)

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