

CFSL COMUNICAZIONI

Nr. 84 | maggio 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commissione federale di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro CFSL



**Ambienti di lavoro sani
e sicuri ad ogni età**



Dott.ssa Carmen Spycher, segretaria principale CFSL, Lucerna

Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

La svolta demografica è ormai inarrestabile. Il numero di persone con più di 50 anni continua a crescere, così come aumenta l'età dei lavoratori nelle imprese, dai quali, peraltro, queste stesse imprese dipendono per attutire l'impatto della carenza di personale qualificato. Contemporaneamente sale la pressione sulle aziende, le quali devono essere sempre efficienti al massimo per poter competere sul mercato globale.

Quali conseguenze comporta questa rivoluzione demografica sulla prevenzione? Cosa devono fare le imprese per far sì che anche i lavoratori anziani giungano all'età pensionabile in buono stato di salute ed efficienza? I lavoratori anziani hanno un rischio di infortunio maggiore o semplicemente subiscono infortuni diversi rispetto ai loro colleghi più giovani? Cosa s'intende per gestione delle generazioni e quali misure si sono rivelate efficaci nella pratica?

Lo scorso autunno 2016, in occasione della 16ª Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro GSSL, la CFSL ha affrontato tali tematiche. In questo numero della nostra rivista Comunicazioni, abbiamo raccolto per voi le risposte agli interrogativi sollevati nonché esempi di buone pratiche provenienti da varie imprese.

Speriamo, gentili lettrici e lettori, che potrete trarne spunto per gestire al meglio le vostre risorse di lavoratori giovani e anziani nella routine aziendale, contribuendo a fare in modo che possano mantenersi in buona salute e al riparo da infortuni.

Dott.ssa Carmen Spycher,
segretaria principale CFSL, Lucerna

Impressum

Comunicazioni della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL – n. 84, maggio 2017

Editore

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

Responsabile redazione

Dott.ssa Carmen Spycher, segretaria principale
Thomas Hilfiker, redattore,
elva solutions, Meggen

La rivista Comunicazioni pubblica contributi firmati. I nomi degli autori sono riportati.

Layout

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Edizioni

Pubblicato due volte all'anno

Tiratura

Tedesco: 22 000
Francese: 7 500
Italiano: 2 200

Distribuzione e diffusione

Svizzera

Copyright

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

IN PRIMO PIANO

- 4** L'importanza di ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età
- 10** Dinamiche d'infortunio diverse per i lavoratori anziani
- 14** Lavoratori sani per imprese sane
- 18** Gestione delle generazioni – Misure FFS di provata efficacia
- 22** L'impegno a favore di aziende sane

TEMI SPECIFICI

- 26** GSSL 2016: ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età
- 29** Una prevenzione efficace contro la causa di infortunio numero uno
- 31** L'esame di professione di specialista della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute è sulla buona strada
- 34** Domande e risposte relative alla seconda ondata di ricertificazione delle soluzioni interaziendali MSSL

VARIE

- 38** I nuovi supporti informativi della CFSL
- 40** I nuovi supporti informativi della Suva
- 44** I nuovi supporti informativi della SECO
- 46** Persone, cifre e fatti



L'importanza di ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età

L'ormai inarrestabile cambiamento demografico pone le aziende di fronte alla sfida di occuparsi intensamente dei lavoratori con più di 50 anni. Con alcuni provvedimenti mirati, anche i lavoratori più anziani possono essere produttivi in azienda fino alla pensione.



Le aziende consapevoli del cambiamento demografico non chiedono più ai collaboratori o ai candidati la loro età bensì le loro capacità. Certo, anche l'età biologica conta sul mercato del lavoro, ma è solo uno dei fattori. Grazie all'ottima assistenza medica in Svizzera, l'età effettiva ha un ruolo sempre più secondario. Sono molto più importanti, invece, il rendimento di una persona, le sue capacità e l'esperienza che porta con sé. Gran parte della popolazione rimane in buona salute ben oltre l'età del pensionamento.

A causa del basso tasso di natalità e della maggiore aspettativa di vita degli ultimi decenni, diminuisce sempre più, in proporzione, il numero di giovani. Di conseguenza, aumenta l'età media della popolazione attiva. Questa evoluzione è favorita non solo dal tasso di natalità, ma anche dall'innalzamento dell'età pensionabile. La percentuale di lavoratori anziani continua a crescere nelle aziende. Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), il numero di ultra 65enni ogni 100 persone attive (persone in età lavorativa: 20-64 anni, considerando insieme popolazione attiva e disoccupati) sarà più che raddoppiato tra il 1991 e il 2045. Nel 1991, gli ultra 65enni erano 26 su 100, nel 2045 saranno 56 su 100 e oggi sono 33 su 100.

Da quale età si è considerati anziani?

Di solito si parla di lavoratori anziani se hanno superato il 50° o il 55° anno di età. L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) definisce i «lavoratori anziani» come segue: «Per lavoratori anziani s'intendono quelle persone che si trovano nella seconda metà della loro vita professionale, non hanno ancora

raggiunto l'età pensionabile, sono in buona salute e in grado di lavorare.»

50plus? Benvenuti!

Per consentire ai lavoratori anziani di sfruttare al meglio il loro potenziale e arricchire le imprese con la loro esperienza ci vogliono condizioni quadro adeguate, proprio come per il personale più giovane e meno esperto. Con l'età lo stato di salute cambia. Ad esempio, la vista diminuisce già a partire dai 40 anni poiché sia la capacità di accomodazione (presbiopia) sia la sensibilità al contrasto si riducono. Anche l'udito peggiora e i rumori risultano più fastidiosi rispetto ai giovani colleghi. Nei 60enni la forza fisica diminuisce del 20 per cento circa rispetto ai 30enni e anche la mobilità si riduce

Non sottovalutare il potenziale dei lavoratori anziani.

con il passare degli anni. Gli anziani soffrono più spesso di disturbi cronici, ad esempio dolori alla schiena, alle articolazioni, agli arti, problemi cardiocircolatori o difficoltà di equilibrio (vedi grafico a pag. 6).

Ma il numero di anni in cui si gode ancora di buona salute è notevolmente aumentato grazie al progresso medico. Gran parte degli ultra 50enni desidera rimanere produttiva e impegnata ed è in ottima forma. Studi empirici dimostrano che molti anziani si sentono mentalmente e fisicamente sani e si ritengono efficienti sul lavoro (vedi grafico a pag. 7). La cattiva salute dei lavoratori anziani è riconducibile

essenzialmente a uno stile di vita poco sano nel privato e a fattori genetici. Anche i carichi eccessivi durante la vita lavorativa possono svolgere un ruolo importante.

Per poter occupare in modo ottimale i collaboratori più anziani, sono fondamentali da un lato le modalità in cui il lavoro deve essere svolto, dall'altro le dotazioni, l'ambiente e la sede del posto di lavoro. Sono preferibili compiti che si fondino sul bagaglio professionale acquisito e richiedano una certa dose di calma ed esperienza di vita. Grazie alla maggiore tolleranza delle frustrazioni, le persone anziane sono spesso più perseveranti nel perseguire gli obiettivi. Anche lo spirito collaborativo è solitamente più marcato perché questi lavoratori sono interessati a rapporti duraturi. Sono invece meno idonei incarichi che richiedano reattività o precisione (minore capacità visiva) oppure un notevole sforzo fisico. I lavoratori anziani hanno bisogno di tempi di recupero più lunghi, sia in ambito lavorativo sia dopo un infortunio o una malattia grave. Orari di lavoro prolungati e il lavoro a turni sono dunque poco adatti. È opportuno evitare rumori e una cattiva illuminazione. Anche picchi di caldo o di freddo affaticano di più i lavoratori anziani dei giovani.

Postazioni di lavoro ergonomiche

Una postazione di lavoro allestita secondo criteri ergonomici è generalmente idonea all'età di chi la occupa. Ciò vuol dire, ad esempio, che la postazione dovrebbe adattarsi alla diversa statura dei lavoratori, che negli uffici i testi visualizzati al terminale dovrebbero essere ben leggibili (caratteri grandi, immagine chiara, contrasto buono) e l'am-

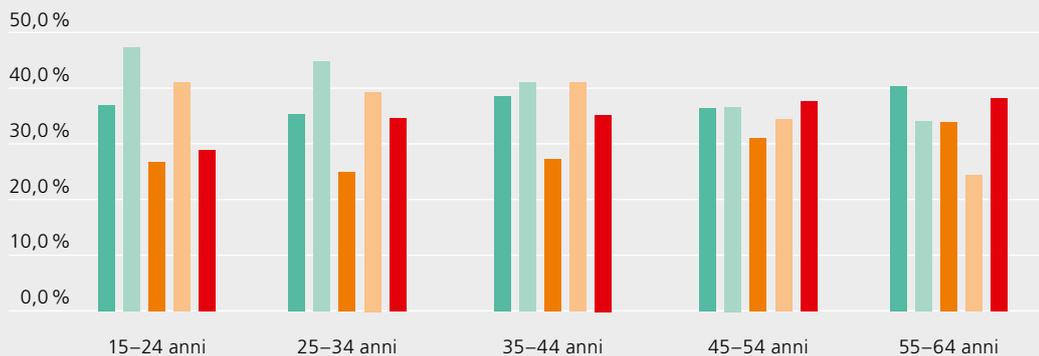


Dott.ssa Maggie Graf
Caposettore Lavoro e salute,
Segreteria di Stato dell'economia SECO, Berna



Anania Hostettler,
lic. rer. soc
Responsabile Comunicazione campo di prestazioni «Condizioni di lavoro»,
Segreteria di Stato dell'economia SECO, Berna

Distribuzione per fasce di età dei cinque problemi di salute più frequenti



Commento: i dolori alle spalle, alla nuca e alle braccia nonché i disturbi del sonno aumentano con l'età; diminuiscono invece la debolezza generale percepita, la stanchezza, la perdita di energia e il mal di testa.



Dolori alla schiena o ai reni



Debolezza generale, stanchezza, perdita di energia



Difficoltà ad addormentarsi e a mantenere un sonno continuo



Mal di testa, pressione alla testa o dolori al viso



Dolori alle spalle, alla nuca e/o alle braccia

biente adeguatamente illuminato. Non esistono appositi valori limite o norme sull'organizzazione del posto di lavoro per collaboratori anziani, fatta eccezione per alcune direttive sul sollevamento e sul trasporto. Per gli uomini e le donne oltre i 50 anni, il peso ammissibile per carichi tenuti vicino al corpo arriva rispettivamente a un massimo di 16 kg e di 10 kg. Nel caso in cui pesi inferiori a tali limiti devono essere movimentati spesso o contestualmente a piegamenti o rotazioni della schiena, la durata dell'attività o il numero di movimenti al minuto devono essere

Le postazioni di lavoro allestite tenendo conto dell'età sono importanti.

fortemente ridotti per i lavoratori ultra 50enni rispetto ai più giovani. Informazioni dettagliate al riguardo sono contenute nello «Strumento di valutazione dei rischi per la salute – Sollecitazioni della schiena, dei muscoli e dei tendini durante il lavoro» della SECO (www.seco.admin.ch).

Raccomandazioni per le aziende

Le aziende hanno varie possibilità di agevolare i lavoratori anziani affinché continuino a far fruttare le loro capacità sul lavoro, anche se è naturale che queste cambino con l'età. Gli ambiti di intervento di particolare interesse sono riportati qui di seguito.

1. Gestione della salute: per mantenersi efficienti fino in età avanzata, occorre tutelare la salute sia dei collaboratori anziani sia di quelli giovani dalle conseguenze negative legate al lavoro. I principali fattori di rischio da evitare sono tre:

- sollecitazioni fisiche troppo elevate, come lavoro muscolare statico, sforzo intenso, attività ripetitive o posture piegate e ruotate contemporaneamente;
- ambiente di lavoro faticoso e pericoloso a causa di una cattiva illuminazione, forti sbalzi di temperatura, rumore ecc.;
- lavoro scarsamente organizzato, che richiede orari prolungati. La promozione della salute in azienda può essere potenziata, se necessario, con uno specifico Case Management per lavoratori affetti da malattie croniche.

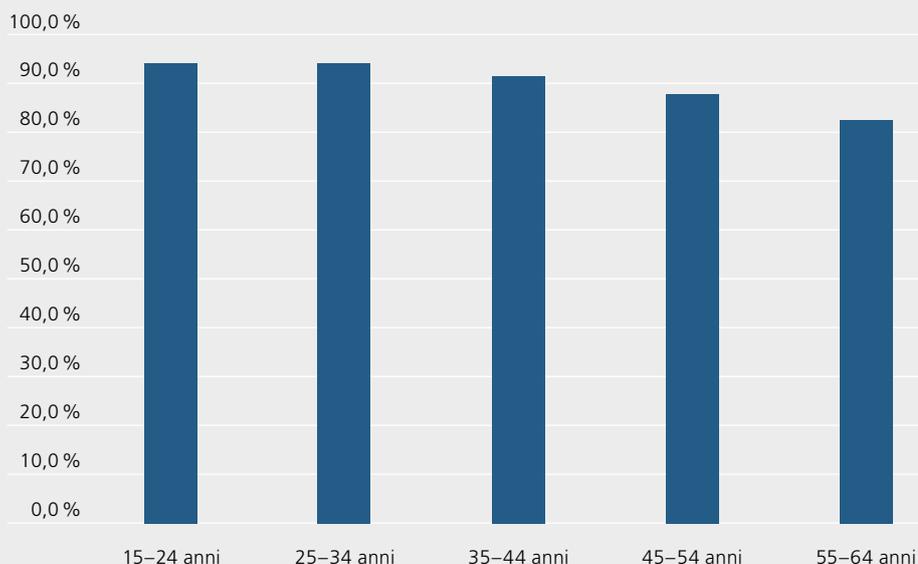
2. Gestione del personale e cultura aziendale:

per le aziende è opportuno analizzare regolarmente la distribuzione per fasce di età dei lavoratori e prepararsi a eventuali cambiamenti nei prossimi cinque-dieci anni. Le domande possibili sono:

- Quanti collaboratori andranno in pensione?
- In che misura sarà facile/difficile reclutare nuovi collaboratori?
- Quanto tempo bisogna prevedere per il loro inserimento?

Il pensionamento dovrebbe essere strutturato in modo flessibile, prevedendo eventualmente la possibilità di far lavorare anche dopo, a tempo parziale o a tempo pieno, i collaboratori specializzati. Un'azienda dovrebbe tenere in considerazione anche la fase tardiva della carriera professionale. In proposito, per i lavoratori anziani si sono dimostrati validi i cosiddetti modelli di carriera ad arco. In pratica, i collaboratori in questione, soprattutto a livello di quadri, cedono le proprie responsabilità per impiegare le competenze in altre funzioni, dove sono fondamentali una grande esperienza, capacità di valutazione, calma e sicurezza. Possono fornire consulenza nell'ambito di progetti o fare da

Buone condizioni di salute secondo l'età



Commento: l'89,5 per cento della popolazione attiva riferisce uno stato di salute da buono a molto buono.

Fonte: Indagine sulla salute in Svizzera 2012, Ufficio federale di statistica UST.

mentori alle nuove leve. Il passaggio da una funzione di linea a una funzione direttiva oppure a un posto di lavoro meno faticoso potrebbe costituire un'altra possibilità.

L'essenziale è che l'azienda eviti conflitti generazionali, promuovendo le relazioni all'interno di team misti o progetti di mentoring. Gli studi hanno dimostrato che la produttività massima si ha generalmente nei team di età differenziata.

3. Qualificazione e sviluppo delle competenze: i corsi di perfezionamento professionale contribuiscono a migliorare l'idoneità al mercato del lavoro e a prevenire la disoccupazione. In questo modo, i lavoratori più anziani possono assumere all'occorrenza incarichi nuovi o adattati, restando a disposizione dell'azienda con la loro esperienza pluriennale e le loro conoscenze specialistiche. Occorre riconoscere che i corsi di perfezionamento e aggiornamento sono importanti non solo per i collaboratori che stanno vivendo la prima parte della loro carriera, ma anche per quelli giunti alla seconda.

I vantaggi di una gestione attiva delle generazioni

Il cambiamento demografico impone alle aziende di adeguare i posti di lavoro non solo ai giovani, ma anche ai più anziani in termini di organizzazione, ambiente ed esigenze. Le aziende che si impegnano a favore di ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età saranno ripagate da risultati concreti: lavoratori soddisfatti, riduzione delle assenze, una maggiore produttività e costi inferiori.

Attualità: Campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età»

L'invecchiamento della popolazione attiva è un aspetto che riguarda tutta l'Europa, non solo la Svizzera. L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (UE-OSHA) risponde a questa sfida con una campagna dal titolo «Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età», che per il biennio 2016-2017 prevede tre obiettivi principali:

1. promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute, con un accento sul ruolo della prevenzione durante l'intera vita lavorativa;
2. offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
3. incoraggiare lo scambio di informazioni e buone prassi.

<https://osha.europa.eu/it>
(Campagne e premi)



Modifiche della funzionalità correlate all'età

Le modifiche della funzionalità correlate all'età sono un processo naturale. Ma ciò non significa in alcun modo che i lavoratori anziani non possano più essere impiegati nella loro professione. Certo è che, nonostante i cambiamenti dovuti all'età, essi possono senz'altro restare sani ed efficienti fino all'età pensionabile. Per questo occorrono una sensibilizzazione generale sul tema dell'invecchiamento della forza lavoro e misure di prevenzione, adattate alle condizioni di salute di ognuno e al carico di lavoro.



Fonte: Agenzia europea per la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro, guida digitale: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Contiene consigli pratici sulla sicurezza e la salute sul posto di lavoro riguardo ai quattro temi che trattano i vari aspetti dell'invecchiamento della forza lavoro.

http://professional.eguides.osha.europa.eu/SWZ_it/list-themes



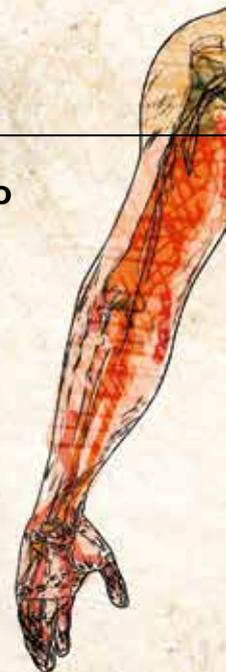
Sonno

- Modifica del ritmo del sonno
 - ➔ effetti sul lavoro notturno e a turni
 - ➔ effetti sui lavori di concentrazione



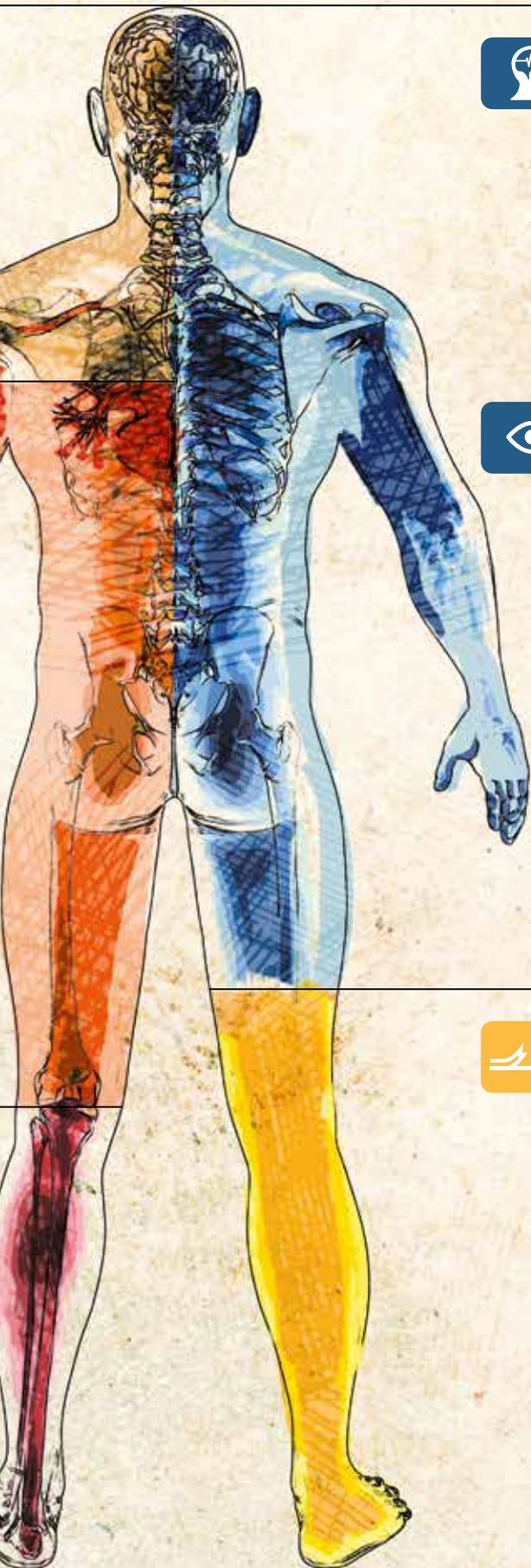
Apparato cardiocircolatorio e vie respiratorie

- Minore efficienza cardiaca
- Minore capacità polmonare
- Minore assunzione di ossigeno
 - ➔ minore efficienza fisica, minori riserve di forza



Apparato locomotore (muscoli, ossa, articolazioni, legamenti e tendini)

- Riduzione della mobilità
- Irrigidimento delle articolazioni
- Fragilità ossea
- Diminuzione della massa muscolare
 - ➔ minore efficienza fisica
 - ➔ riduzione della forza muscolare
 - ➔ maggiore rischio di lesioni



Processi cognitivi/ Velocità di conduzione nervosa

- Minore capacità mnemonica ed elaborazione delle informazioni
- Minore reattività
- ➔ necessità di tempi più lunghi, maggiore rischio di infortunio nelle attività fisiche



Percezione sensoriale

- Modifica della capacità visiva (luce, colori, distanza, velocità)
- ➔ diminuzione della capacità di guidare, uso più difficile di apparecchi in condizioni di luce variabili, minore capacità di lettura di scritte e di testi al computer
- Modifiche della facoltà uditiva (toni, frequenza, localizzazione del suono)
- ➔ effetti sulla comunicazione, percezione dei pericoli
- Modifica del senso dell'equilibrio
- ➔ rischio maggiore di inciampi e cadute



Pelle

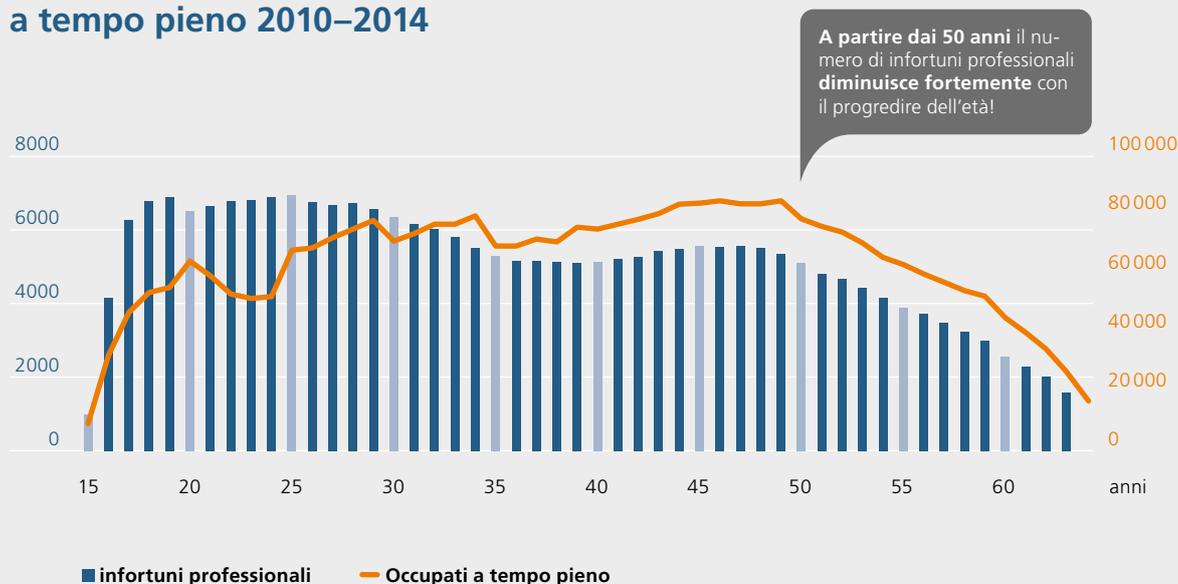
- Pelle più secca e sottile
- ➔ maggiore tendenza alle infiammazioni della pelle

Dinamiche d'infortunio diverse per i lavoratori anziani

I lavoratori anziani s'infortunano meno di frequente, ma le dinamiche degli infortuni che subiscono sono diverse. Con l'età diminuisce l'efficienza fisica e soprattutto la reattività. Gli infortuni più frequenti sono inciampi e cadute. La statistica infortuni porta alla luce un dato ulteriore: gli infortuni subiti dai lavoratori anziani costano parecchio. L'infortunio professionale di un collaboratore che abbia superato i 50 anni costa in media molto di più. Con il cambiamento demografico, ciò comporterà importanti ripercussioni sulla spesa assicurativa totale, motivo sufficiente per adottare misure appropriate di sicurezza sul lavoro per i lavoratori anziani.



Infortuni professionali e occupati a tempo pieno 2010–2014



Aumenta l'età, diminuisce la frequenza infortunistica

La statistica degli infortuni professionali degli ultimi cinque anni mette in luce un quadro chiaro: la fascia di età che subisce il maggior numero di infortuni è quella dei lavoratori fino a 30 anni. Oltre tale soglia, gli infortuni professionali si riducono fino all'età di circa 40 anni per poi risalire leggermente tra i 40 e i 50 anni. A partire dai 50 anni il numero di infortuni professionali diminuisce fortemente con il progredire dell'età. La cifra degli occupati a tempo pieno sale parallelamente all'età fino a circa 50 anni per poi scendere altrettanto nettamente. Se con questi due dati si calcola ora il rischio di infortunio sul lavoro, risulta elevato nei primi anni e scende fino all'età di circa 40 anni per poi rimanere costante fino all'età della pensione. Conclusione: più lavoratori anziani, meno occupati a tempo pieno e meno infortuni (vedi grafico in alto).

Drastici cambiamenti con la piramide dell'età

Sarà questa la situazione anche in futuro? In Svizzera, la piramide dell'età evidenzia che la cifra degli

occupati a tempo pieno più anziani è destinata a salire. I figli del cosiddetto baby-boom, ossia i nati negli anni particolarmente prolifici tra il 1950 e il 1970, hanno oggi dai 45 ai 65 anni. Nel 2014 vivevano in Svizzera 1,4 milioni persone tra i 45 e i 55 anni, pari al 20% della popolazione totale. I lavoratori anziani acquisiscono dunque rilevanza sul piano della sicurezza sul lavoro.

Lavoratori anziani – meno infortuni, ma più costi

Se non ci si limita a considerare solo il numero di infortuni professionali, appare ancora più eclatante il dato sui costi conseguenti. L'infortunio professionale di un 30enne costa in media 3500 franchi, quello di un 55enne arriva invece fino a 8000 franchi. L'enorme differenza ha verosimilmente due ragioni. Da un lato i lavoratori anziani guadagnano di più e dunque comportano maggiori costi di indennità giornaliera. Dall'altro subiscono infortuni più gravi, con tempi di guarigione più lunghi e dunque maggiori spese di cura.

I lavoratori giovani s'infortunano più spesso, ma in media generano meno costi. Il 37% di tutti gli infortuni pro-

fessionali riguarda la fascia di età compresa tra 15 e 29 anni, il 44% quella tra i 30 e i 49 anni e solo il 19% di tali infortuni riguarda gli ultra 50enni, ma a sua volta questo 19% genera il 30% di tutti i costi annuali (vedi grafico a pag. 13, in alto). In cifre assolute, ciò significa che gli ultra 50enni subiscono 50 000 infortuni professionali l'anno per un totale di mezzo miliardo di franchi in prestazioni assicurative.

Gli assicuratori infortuni registrano al momento meno infortuni subiti da persone con più di 50 anni, ma con costi elevati. Poiché il numero degli ultra 50enni è destinato a salire in tutti i settori nei prossimi anni, con l'eccezione forse degli sportivi professionisti, appare evidente la necessità d'intervento. I lavoratori con più di 50 anni rappresenteranno in futuro un gruppo target strategico per le misure di sicurezza sul lavoro.

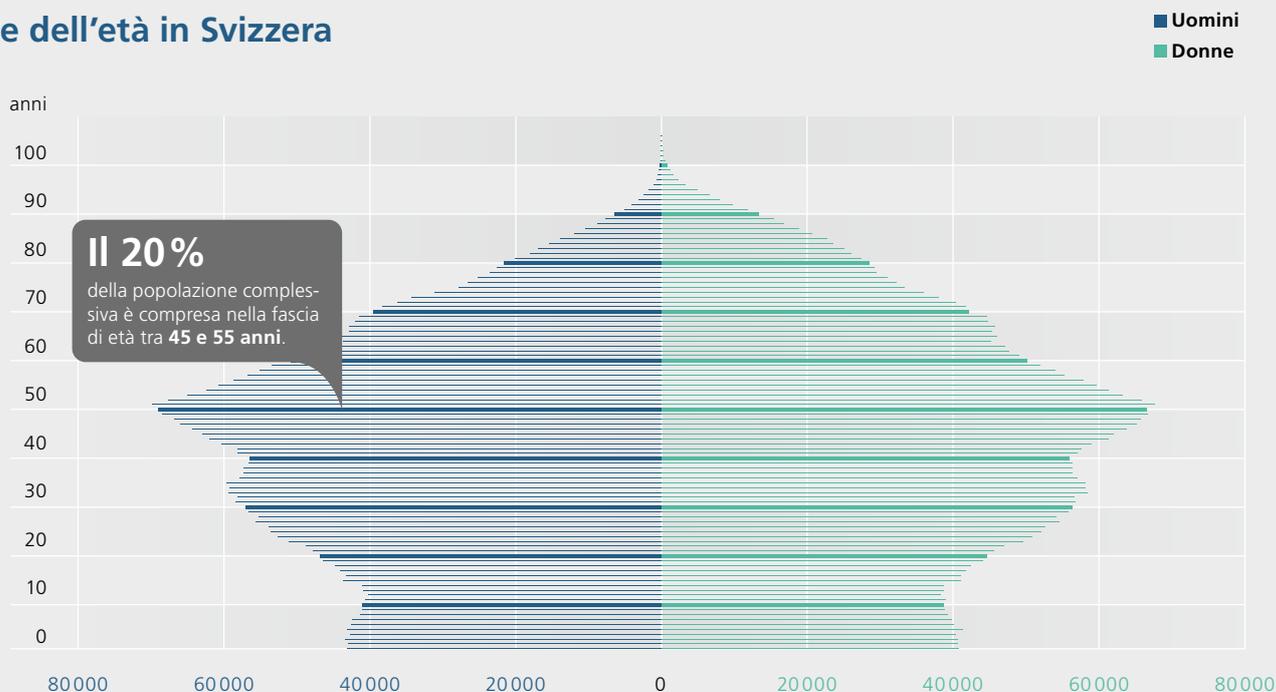
Quali sono gli infortuni che riguardano i lavoratori anziani?

Sia per i lavoratori anziani che per quelli giovani, i settori di attività più pericolosi sono gli stessi, con le attività forestali e l'edilizia al primo posto, indipendentemente dall'età.



Rahel Rüetschli
Responsabile
team statistica,
Suva, Lucerna

Piramide dell'età in Svizzera



La statistica infortuni mostra anche che tanto i lavoratori anziani quanto quelli giovani subiscono infortuni compiendo le medesime attività. Come si differenziano, allora, gli infortuni subiti dagli anziani da quelli dei giovani? Le differenze riguardano alcune dinamiche di infortunio (vedi grafico in basso a pag. 13). Per il 35% di tutti gli infortuni professionali occorsi a lavoratori ultra 50enni si tratta di scivolamenti/cadute in piano, insomma dei classici infortuni da inciampo. Si verificano di frequente sul ghiaccio o sulla neve nonché sulle scale. Tra i lavoratori giovani, la percentuale di infortuni da inciampo è molto più bassa: il 21% del personale sotto i 30 anni e il 28% di quello sotto i 50 anni. Leggermente più frequenti appaiono nei lavoratori anziani gli infortuni conseguenti a urti/colpi, spesso associati a uno scivolamento: la persona cade e sbatte il gomito o la testa.

Le dinamiche di infortunio legate all'essere colpiti da qualcosa come pure a ferite da taglio, da punta e abrasioni sono invece meno frequenti in età più avanzata. Gli infortunati vengono colpiti maggiormente da piccoli corpi estranei negli occhi, ad esempio durante la piallatura. Le ferite da punta o da taglio

sono principalmente causate da coltelli. Possono capitare, ad esempio, a un magazziniere mentre disimballa la merce dai cartoni o a una fiorista mentre taglia le rose.

Gli infortuni più frequenti sono inciampi e cadute.

Anche i tipi di ferite degli infortunati si differenziano per fascia di età. Per tutte le fasce di età, tali ferite interessano più di frequente la mano, il piede o la caviglia. Tuttavia, nei lavoratori anziani possono interessare anche strutture più complesse quali ginocchio, spalla, gomito, tronco o schiena. Questo spiega in parte i costi elevati.

Esperienza vs efficienza fisica

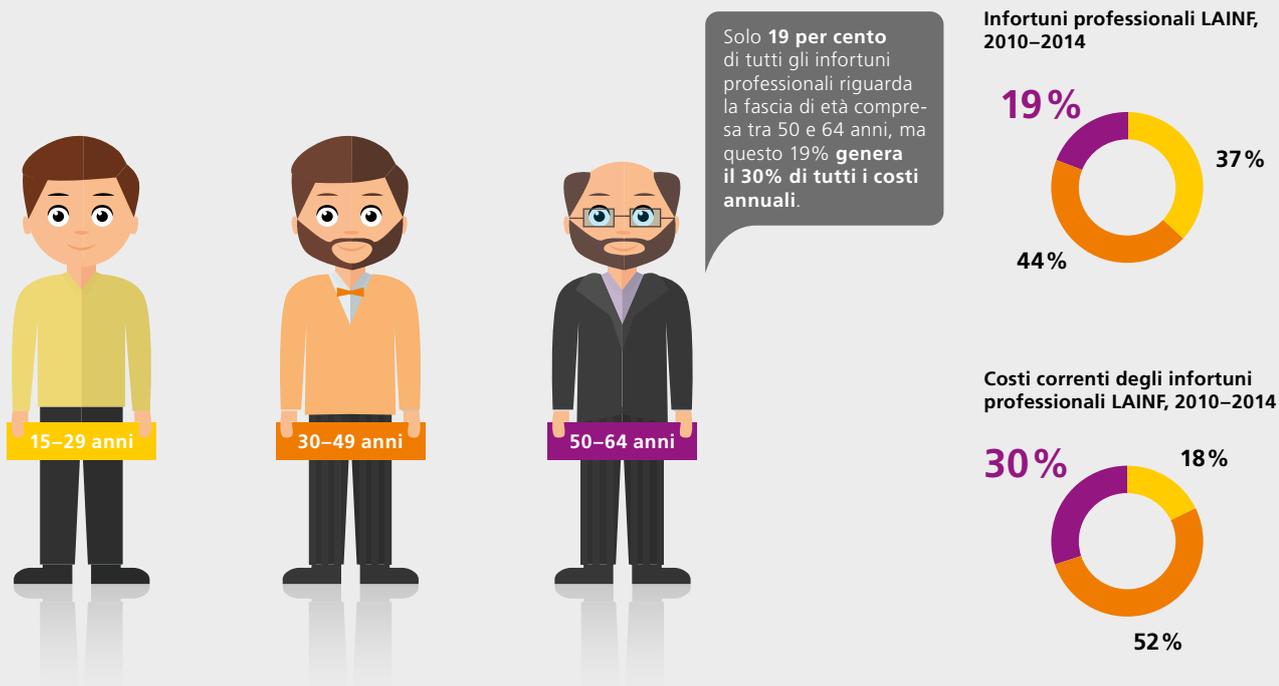
Con l'età aumenta l'esperienza professionale. I lavoratori anziani conoscono i pericoli e anche le regole di sicurezza e proprio grazie alla loro esperienza sanno come evitare determinati infortuni. La situazione è esattamente inversa per gli infortuni associati all'efficienza fisica, costituita da tre componenti:

- velocità di reazione,
- senso dell'equilibrio,
- forza.

Poiché queste componenti diminuiscono tutte all'aumentare dell'età, gli infortuni legati all'efficienza fisica sono più frequenti nei lavoratori anziani.

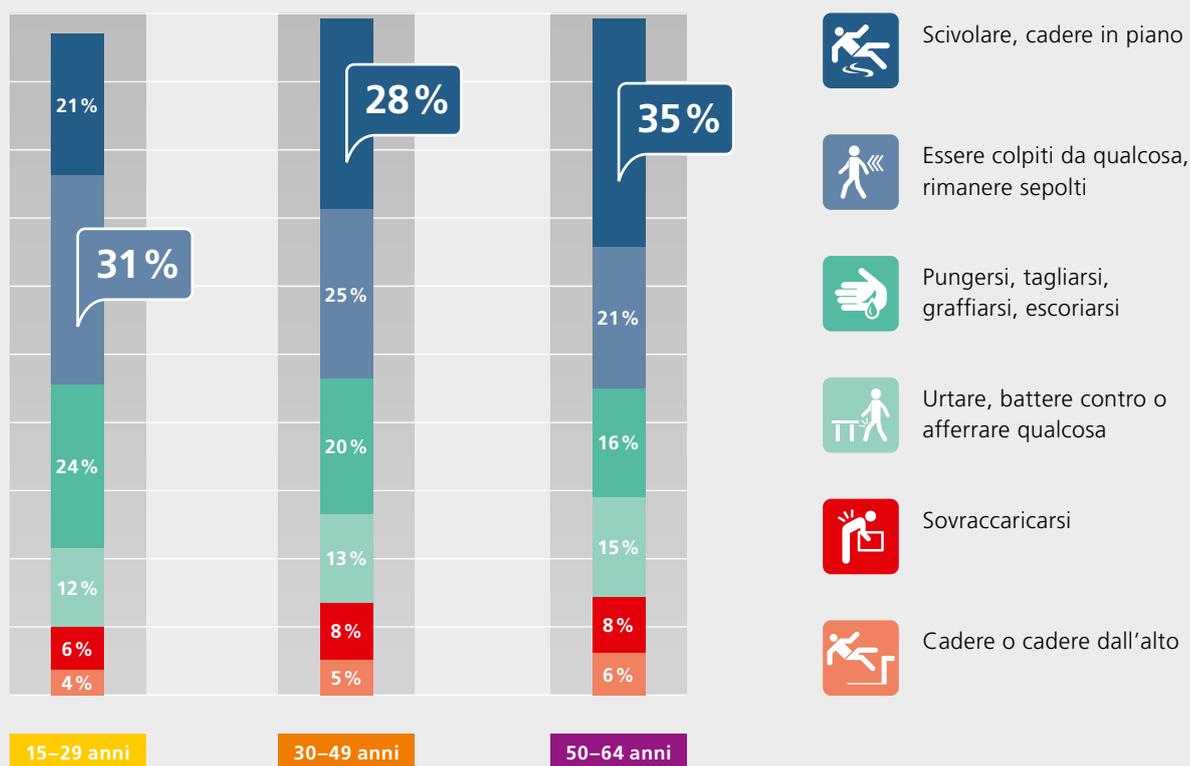
Se ne deduce che l'esperienza dei lavoratori anziani potrebbe essere sfruttata per evitare infortuni. Contemporaneamente, tuttavia, l'efficienza fisica dei lavoratori giovani dovrebbe servire ad alleviare il carico di quelli più anziani. Sul piano aziendale, l'equilibrio reciproco tra esperienza ed efficienza fisica in un'ottica di collaborazione intergenerazionale potrebbe contribuire a ridurre la frequenza infortunistica tanto dei lavoratori anziani quanto di quelli giovani.

Numero e costi degli infortuni professionali per fascia di età



Dinamiche di infortunio differenziate per fasce di età (LAINF 2010-2014)

Sono possibili conteggi plurimi!



Lavoratori sani per imprese sane

L'industria della costruzione è giunta a un punto di svolta: politica del clima e dell'energia, pianificazione territoriale e demografia hanno modificato il quadro d'insieme. Tale svolta rappresenta un'opportunità per le costruzioni in legno. Oggi il settore occupa circa 19 000 lavoratori, ma la tendenza è in aumento; di questi, il 50% circa ha 30 anni o meno. Nel contesto generale della carenza di personale qualificato, fidelizzare i lavoratori dai 30 anni in su rappresenta un'autentica sfida. Per questo si punta tutto sul rafforzamento del legame aziendale. Maggiore formazione continua e perfezionamento professionale, percorsi di carriera ad hoc per lavoratori anziani e una nuova soluzione settoriale Holzbau Vital sono tutti contributi ideati per una gestione avanzata delle generazioni.



Alcune cifre relative all'associazione di categoria Holzbau Schweiz

holzbau schweiz

Numero soci (2015)

1219

Numero occupati (2013)*

18 750

Numero sedi operative (2013)*

2550

Professioni nel settore delle costruzioni in legno

- Aiuto carpentiere
- Addetto alla lavorazione del legno

- Carpentiere
- Caposquadra nel settore delle costruzioni in legno
- Capo carpentiere nel settore delle costruzioni in legno
- Tecnico nel settore delle costruzioni in legno
- Ingegnere nel settore delle costruzioni in legno
- Maestro carpentiere nel settore delle costruzioni in legno
- Impiegata/Impiegato di commercio e altro personale di vendita

Percentuale di legno nelle strutture portanti per categoria di edifici (2015)

- Case monofamiliari 17,3%
- Case plurifamiliari 9,5%
- Commercio, amministrazione 10,9%
- Insegnamento, formazione 21,5%
- Tempo libero, sport, relax 9,2%
- Ospedali, ricoveri, salute 12,9%
- Artigianato, industria 13,6%
- Agricoltura 39,6%
- Totale categorie di edifici 13,6%

* Fonte: Ufficio federale di statistica

La trasformazione strutturale investe anche l'industria della costruzione. Le sfide dell'industria della costruzione ruotano attorno a quattro grandi temi, sia per il presente che per il futuro.

- **Politica del clima:** In Svizzera, il parco edifici genera il 40% delle emissioni di CO₂.
- **Politica energetica:** In Svizzera, il 50% del consumo energetico totale avviene negli edifici. Al ritmo attuale di risanamento, ci vorranno 100 anni prima che tutti gli edifici raggiungano una maggiore efficienza energetica.
- **Pianificazione territoriale:** In Svizzera, ogni secondo un metro quadrato di terreno agricolo viene edificato. Di conseguenza, il parco edifici svizzero è destinato a crescere maggiormente per effetto della concentrazione degli immobili.
- **Demografia:** Oggi 33 persone su 100 sono in pensione ed entro il 2045 questo numero salirà a 56.

Il settore delle costruzioni in legno ha buone possibilità di svolgere un ruolo guida in questo processo di cambiamento. Il legno è una materia prima naturale ed ecologica dagli impieghi quasi universali.

Come materiale di costruzione, il legno ha proprietà praticamente illimitate sul piano artigianale, industriale, energetico e anche creativo. Le strutture in legno assicurano sistemi costruttivi sostenibili ed efficienti. L'andamento dinamico del mercato in questo settore non desta quindi alcuna sorpresa.

La sfida della carenza di personale qualificato

Quella che appare come una storia di successo cela in realtà un'impasse. Se nella gran parte dei settori si parla di invecchiamento della forza lavoro a seguito dello sviluppo demografico, in quello delle costruzioni in legno la situazione è esattamente rovesciata (vedi grafico a pag. 16).

Ogni anno il settore forma molti professionisti e nella fascia fino a circa 30 anni di età può contare su una buona riserva di personale, ma dopo i 30 anni molti lavoratori migrano verso altri settori. I motivi principali di questi elevati tassi di fluttuazione sono spesso ricondotti alla sicurezza sul lavoro, alla tutela della salute in azienda come pure al carico fisico e psicologico dei lavoratori.

Elaborazione di una nuova soluzione settoriale

Per fare fronte alla minaccia della carenza di personale qualificato, il settore si è confrontato con l'andamento demografico e la disponibilità nel lungo termine di personale in numero adeguato e in buone condizioni di salute. Holzbau Schweiz ha raccolto la sfida ed elaborato un'innovativa soluzione settoriale. Con la denominazione «holzbauvital» questa soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro (base Suva/CFSL) e una nuova collaborazione con Helsana sono state coniugate nella gestione della salute in azienda e posizionate a livello di partenariato sociale.

Le costruzioni in legno fanno tendenza.

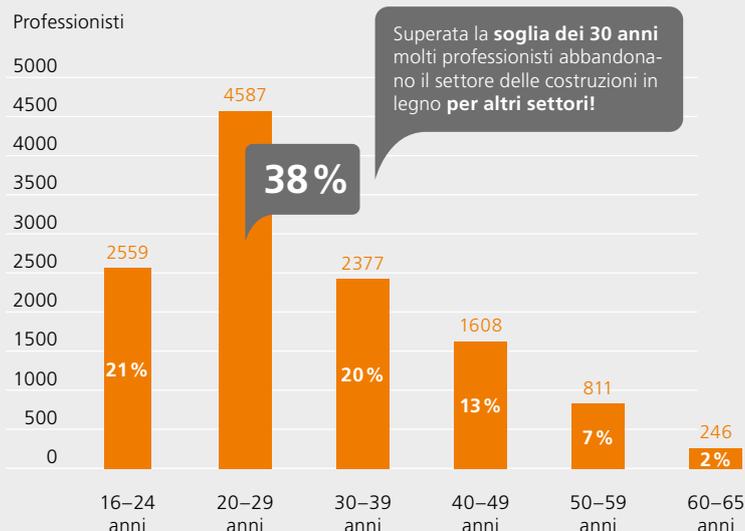


Hans Rupli
Presidente
centrale Holzbau
Schweiz



Prospettive di percorsi professionali a lungo termine grazie alla consulenza sulla carriera.

Ripartizione per fasce di età nel settore delle costruzioni in legno in Svizzera



Sono proprio le caratteristiche dimensionali delle piccole e piccolissime imprese del settore costruzioni in legno a rendere difficile per le stesse poter individuare da sole le soluzioni alla carenza di personale qualificato. Grazie al collegamento con una soluzione settoriale completa, si è riusciti comunque a far sì che anche le piccole imprese possano attuare soluzioni avanzate negli ambiti sicurezza sul lavoro, tutela e gestione della salute.

Una gamma completa di servizi

Oltre al sistema MSSL, prescritto dalla CFSL, la nuova soluzione settoriale comprende un'ampia gamma di servizi per la gestione della salute. Questi servizi sono pensati anche per consentire al personale più anziano di continuare a lavorare. Accanto alle offerte volontarie per i membri dell'associazione, come l'assicurazione diaria collettiva o il contratto collettivo di assistenza, l'offerta comprende anche servizi per la gestione della salute in azienda nonché offerte formative sovvenzionate nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. Sono previsti, inoltre, un case management aziendale e proposte di percorsi di carriera per lavoratori anziani.

Grazie a orari di lavoro flessibili e misure mirate di sgravio in funzione dell'età, è possibile così alleviare il carico fisico e psicologico. Buone prestazioni assicurative in caso di assenze per malattia o infortunio garantiscono maggiore sicurezza – un buon ritorno d'immagine per l'intero settore. Che l'investimento in sicurezza sul lavoro e tutela della salute paghi è dimostrato anche sul versante dell'economia aziendale grazie all'esempio di un'impresa socia che ha adottato la nuova soluzione settoriale Holzbau Vital. Nel 2014 questa azienda aveva versato alla Suva premi LAINF per ogni lavoratore inferiori di 400 franchi rispetto alla media del settore. Per

una media impresa di 60 dipendenti, significa pur sempre un risparmio di 24 000 franchi l'anno.

Sviluppo dei collaboratori attraverso la formazione

La formazione consente di gestire alcuni processi. Attenendo alla loro esperienza, con il perfezionamento professionale, i lavoratori anziani possono assumere maggiori responsabilità e funzioni direttive. A loro volta, ai giovani professionisti si aprono prospettive di percorsi professionali a lungo termine grazie alla consulenza sulla carriera. Di conseguenza, l'associazione di categoria investe fortemente nella formazione e nell'aggiornamento professionale e, nel quadro del contratto collettivo di lavoro, ha creato un fondo paritetico proprio per l'esecuzione e i corsi di perfezionamento.

Mutamento culturale

Le imprese di successo coltivano una cultura aziendale improntata alla collaborazione. Nel settore delle costruzioni in legno, tale collaborazione si fonda su un contratto collettivo di lavoro. Ma il radicamento a livello di imprese e dell'intero settore è un processo a lungo termine. Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e gestione delle generazioni devono essere tematiche ancorate alla cultura professionale del settore e delle imprese per poter essere tradotte con successo nella pratica. Il futuro non sarà caratterizzato solo dalle conoscenze, ma anche dalla mentalità. Il processo avviato nel settore delle costruzioni in legno è l'espressione di un mutamento culturale, che ha l'obiettivo di modificare la percezione dell'intero profilo professionale. Le costruzioni in legno non attraggono solo i giovani professionisti, ma offrono solide, vantaggiose opportunità e buoni presupposti fino all'età del pensionamento.

holzbauvital: un'unica soluzione per sicurezza sul lavoro, tutela e gestione della salute, gestione delle generazioni

Soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute



Una collaborazione per per la gestione delle generazioni con Helsana

- ✓ Assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia
- ✓ Contratto collettivo di assistenza
- ✓ Contratto di servizio per la gestione della salute in azienda
- ✓ Prevenzione sanitaria
- ✓ Case Management

holzbauvital



Intervista ad Hans Rupli. Le risposte a queste domande provengono da una tavola rotonda tenutasi in occasione della Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro organizzata dalla CFSL (ottobre 2016), cui Hans Rupli ha partecipato. L'incontro era dedicato al tema «Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età». Redazione: Thomas Hilfiker, elva solutions, Meggen.

Signor Rupli, i professionisti che hanno superato la soglia dei 30 anni di età sembrano abbandonare il settore delle costruzioni in legno. A cosa è dovuto?

Hans Rupli: «Ci poniamo la stessa domanda già da qualche tempo. La fluttuazione non riguarda però solo il nostro settore, è generale. Lo sforzo fisico, la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, ma anche la pianificazione della carriera hanno un ruolo importante in questo. Ad esempio, abbiamo constatato che la polizia recluta spesso giovani professionisti tra le nostre fila. Le costruzioni in legno sono un buon trampolino di lancio. Abbiamo lavoratori qualificati, che testimoniano l'orgoglio del mestiere, un aspetto apprezzato anche in altri settori. Noi non vogliamo né dobbiamo trattenere ogni singolo lavoratore. Un carpentiere che diventa direttore dei lavori o progettista può continuare a sfruttare a vantaggio del settore le conoscenze specialistiche acquisite sulle costruzioni in legno. Anche contribuire al profilo di questa «funzione export» fa progredire la nostra categoria professionale.»

E come affrontate la carenza di personale qualificato?

Hans Rupli: «I nostri sforzi si concentrano nella direzione di una migliore qualità del posto di lavoro come pure di

una formazione permanente. La produzione digitale e i prefabbricati alleviano il carico di lavoro. Contemporaneamente sia i lavoratori che i dirigenti devono essere più sensibilizzati. Puntiamo molto a un buon sistema di formazione e a un migliore inquadramento di argomenti rilevanti per la salute. Il nostro obiettivo è assegnare a tutti i collaboratori il lavoro giusto per ognuno di loro. In questo, i colloqui con il personale e la pianificazione delle carriere sono strumenti importanti. Non tutti hanno le medesime esigenze. Contrapporre lavoratori giovani e anziani non ha alcuno scopo: i più anziani portano con sé esperienza ed efficienza, i più giovani l'energia e il dinamismo. Insieme, possiamo ottenere i risultati migliori.»

Tutte le aziende del vostro settore hanno gli stessi problemi?

Hans Rupli: «Le grandi imprese hanno generalmente maggiori possibilità. Ma la struttura del nostro settore si caratterizza per il gran numero di piccole imprese. Grazie alla nostra nuova soluzione settoriale, abbiamo gettato le basi per offrire soluzioni flessibili nella gestione delle generazioni anche alle piccole imprese. La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, associate alle soluzioni assicurative volontarie del nostro partner Helsana, formano un pacchetto completo di copertura integrale. Inoltre, le imprese affiliate possono ridurre i loro premi e proporre al personale vantaggiose assicurazioni collettive. Insomma, un'autentica situazione win-win tanto per il settore quanto per le imprese.»

Gestione delle generazioni – Misure FFS di provata efficacia

Lavoro, età e salute: le FFS, al pari di molti grandi gruppi, si trovano ad affrontare le sfide derivate dai cambiamenti demografici nonché dalle nuove esigenze dei lavoratori, per le quali sono state elaborate diverse proposte di soluzione. Queste vanno dall'organizzazione del lavoro alle misure riguardanti le competenze sanitarie fino al case management aziendale. Tre modelli di pensionamento e un modello di durata della vita attiva sono stati appositamente ideati per le varie categorie di lavoratori nonché tenendo conto della situazione personale e professionale dei collaboratori, con l'obiettivo di adattare meglio il tempo di lavoro alle condizioni di vita e di restare in buona salute fino al pensionamento. Emerge tuttavia con chiarezza che non esistono soluzioni generalmente valide e l'età, presa come singolo criterio, non è determinante.



Alcune cifre relative alle FFS

Numero dipendenti

33 000

Numero di profili professionali, di cui molti specificamente appartenenti al settore ferroviario

Oltre 150 profili professionali

- Settore tecnico-artigianale
- IT/Informatica
- Settore commerciale
- Settore immobili
- Settore ingegneria
- Settore finanze

Divisioni operative

Traffico viaggiatori

- 14 300 dipendenti
- 1,21 milioni di passeggeri al giorno
- 8 600 treni/giorno per il traffico viaggiatori

Infrastruttura

- 10 300 dipendenti
- Costruzione e manutenzione rete ferroviaria e infrastrutture: 3 172 km di rete ferroviaria, 6 005 ponti, 319 gallerie, 31 874 segnali, 13 000 scambi, 6 centrali idriche

Immobili

- 800 dipendenti
- 3 500 edifici

- Pulizia/Manutenzione dei locali delle stazioni
- Locazione di superfici immobiliari

Cargo

- 3 100 dipendenti
- 205 000 tonnellate merci/giorno
- 1 850 treni/giorno per il traffico merci

Settori centrali

- 4 500 dipendenti
- Human Resources, Comunicazione, Informatica, Finanze, Diritto e compliance, Sicurezza e qualità, Sviluppo dell'azienda, Supply Chain Management

Indicazioni strategiche di base

La strategia della salute è parte integrante della strategia delle risorse umane. Quando si parla di gestione delle generazioni, oltre che la sicurezza, non si può non considerare scenari preoccupanti quali la carenza di personale, la perdita di know-how ferroviario specifico e i maggiori costi per la salute legati ai lavoratori anziani ma sempre più anche a quelli giovani. Ma la strategia della salute è anzitutto collegata a un sistema di valori che mira a conciliare le esigenze del personale con il bisogno delle FFS di poter contare su lavoratori efficienti.

La strategia FFS in materia di salute ruota attorno a quattro indicazioni strategiche di base:

- promuovere le risorse personali e sane condizioni di lavoro, ad. es. tramite l'organizzazione del lavoro, l'ergonomia e i futuri modelli di tempo di lavoro e pensionamento;
- rafforzare l'intervento precoce, ad. es. agendo in modo tempestivo nell'ambito della salute psichica, gestendo le presenze;
- mantenere le capacità prestazionali, ad. es. con il case management aziendale e i servizi d'integrazione;

- integrare lavoro e salute nella gestione aziendale, ad. es. integrazione degli aspetti connessi alla salute nei progetti di costruzione/acquisti, sistemi di intese sugli obiettivi o gruppi di coordinamento con le direzioni in materia di lavoro & salute

Le sfide dell'andamento demografico

L'età media del personale FFS continua ad aumentare dal 2007 e nel 2015 ha raggiunto i 44,7 anni. La percentuale che cresce più rapidamente è quella dei lavoratori con più di 50 anni, che nel 2015 hanno toccato il 39,2%. Il cambiamento demografico è una realtà aziendale, ma non un problema di per sé. Ad esempio, uno studio condotto sullo stato soggettivo di esaurimento dei vari profili professionali ha dato risultati molto diversi. Per determinate categorie di lavoratori soggette a elevato stress psichico, il rischio di esaurimento cresce dopo i 50 anni mentre per altre categorie di lavoratori della stessa età tende piuttosto a scendere.

Da un'indagine sul personale condotta dalle FFS è emerso che, se è vero che lo stato di salute legato alle condizioni di lavoro, ad. es. tra gli artigiani, peggiora con l'avanzare dell'età, i dati riguardanti problemi fisici, esaurimento e ritmi pressanti danno un quadro variegato. In questo ambito esiste essenzialmente una correlazione tra

La sola età biologica non è determinante.



David Blumer
Responsabile
Organizzazione
del lavoro & Competenze sanitarie
FFS SA, Berna



Il mantenimento del knowhow dei collaboratori più anziani è un valore aggiunto per l'azienda.

Le misure più efficaci sono quelle ideate per i singoli profili professionali, ma destinate a tutte le fasce di età.

l'anzianità di servizio e l'insorgere di problemi fisici o la sperimentazione di ritmi pressanti. Ma un'analisi approfondita, oltre all'età biologica, deve considerare anche fattori quali l'anzianità di servizio, il carico di lavoro nonché le condizioni di vita di ogni singolo collaboratore.

Proposte di soluzione delle FFS

Tali evidenze hanno portato a cercare di individuare proposte di soluzione meno orientate ai soli criteri dell'età, tenendo invece conto di indicatori, valutazioni di rischio e caratteristiche specifiche di ogni gruppo target. I gruppi di coordinamento giocano in questo un ruolo fondamentale. Infatti, mettendo in collegamento le conoscenze specialistiche degli esperti con quelle empiriche dei superiori gerarchici, possono ricavarne provvedimenti mirati. Ad esempio, posti di lavoro ergonomicamente adeguati sono necessari per tutte le fasce di età, mentre il fatto di evitare i turni di notte per gli ultra 55enni rappresenta una misura di organizzazione del lavoro differenziata per età.

Un altro esempio viene fornito dal personale di vendita, che presenta un tasso di esaurimento superiore alla media rispetto al benchmark svizzero complessivo. Di qui la logica conclusione: questi lavoratori hanno bisogno di maggiori tempi di recupero. Ma come si affrontano le temute perdite nel quadro del lavoro prestato? Il tentativo sperimentale di introdurre brevi pause, ad es. dai cinque ai dieci minuti massimo ogni due ore, ha prodotto risultati sorprendenti: meno esaurimento, meno tensione psicologica, produttività invariata. Questo provvedimento di pause brevi può ora essere tranquillamente esteso a tutte le regioni tramite il gruppo di coordinamento.

Modelli futuri per il passaggio all'età pensionabile

Anche nell'ambito dei modelli di tempo di lavoro le FFS percorrono sentieri futuristici. I lavoratori devono conservare le migliori condizioni di salute possibili fino al pensionamento. Da questo obiettivo generale discendono i seguenti obiettivi parziali:

- adeguamento del tempo di lavoro alle condizioni di vita e di salute;

- maggiore autonomia nell'organizzare il tempo di lavoro, migliore conciliazione tra i diversi ambiti di vita;
- mantenimento del know-how, passaggio progressivo al pensionamento;
- mantenimento della salute nelle varie fasi di età, diminuzione dei costi per giorni di assenza e casi di reinserimento.

A partire da questa base, le FFS hanno elaborato tre modelli di pensionamento e un modello di durata della vita attiva (vedi riepilogo a pag. 21), i quali tengono conto dei diversi carichi relativi ai vari profili professionali nonché delle esigenze individuali dei lavoratori:

- **Valida:** Prepensionamento totale o parziale per categorie di lavoratori con stress elevato e salario basso. Il prepensionamento continua a garantire ai lavoratori un'indennità sostitutiva del salario e i contributi delle casse pensioni.
- **Priora:** Sostegno finanziario per il pensionamento anticipato di determinate categorie di lavoratori con stress elevato o salario basso. Il datore di lavoro supporta questi lavoratori attraverso un maggiore finanziamento della pensione transitoria.
- **Activa:** Lavoro flessibile, prolungato, a condizioni adeguate all'età concordate tra le parti. Lavoro a tempo parziale prima del pensionamento ordinario e occupazione oltre tale scadenza.
- **Flexa:** Modello di durata della vita attiva: piano di capitalizzazione volontaria di parti di tempo e denaro da compensare in un secondo momento sotto forma di congedo o riduzione del grado di occupazione.

Una prospettiva a 360°

I modelli FFS sono progressivi. Ma questi modelli, da soli, non bastano ad affrontare le sfide demografiche. Le indagini interne alle imprese mostrano che la gestione delle generazioni è realizzabile solo attraverso un approccio differenziato alle sfide del lavoro, dell'età e della salute in azienda. C'è bisogno di una visione ampia, sistematica e integrale sull'argomento, che parta dall'assunzione e arrivi fino al pensionamento del lavoratore, tenendo conto di competenze, carichi e strutture individuali. Le misure più efficaci sono quelle ideate per i singoli profili professionali, ma destinate a tutte le fasce di età.



Modelli futuri di pensionamento e di durata della vita attiva

Valida. I membri di determinate categorie di lavoratori possono scegliere un prepensionamento totale o parziale a partire dall'età di 60 anni. Nel periodo di prepensionamento questi lavoratori percepiscono un'indennità sostitutiva del salario. Il pagamento dei contributi alla cassa pensioni continua invariato così come resta invariato il livello della rendita vitalizia. Il modello è finanziato mediante contributi delle FFS e dei membri delle categorie di lavoratori definite. Si basa sulla solidarietà tra lavoratori giovani e anziani.

Priora. Ai lavoratori che arrivano a tre anni dall'età pensionabile ordinaria, le FFS finanziano una pensione transitoria della cassa pensioni FFS in misura dell'80% invece che del 20%.

Activa. Lavoratori e dirigenti concordano reciprocamente un prolungamento dell'attività dopo i 64/65 anni con un grado di occupazione ridotta. Questo modello consente di ridurre il grado di occupazione prima dell'età pensionabile ordinaria nonché di prolungare l'attività oltre tale limite. I parametri sono stabiliti nel contratto di lavoro. In questo modo è possibile assimilare la situazione finanziaria della persona interessata con quella di una piena occupazione fino all'età pensionabile ordinaria. Il modello è aperto a tutte le categorie di lavoratori e va concordato tra collaboratori e superiori.

Flexa. Questo modello è aperto a tutti i lavoratori, i quali, su base volontaria, possono capitalizzare parti di tempo o di denaro su un conto individuale a lungo termine. Il denaro è direttamente trasformato in tempo. Il tempo così capitalizzato può essere utilizzato successivamente per scopi personali (congedo o riduzione del grado di occupazione). Durante tale periodo, i lavoratori continuano a percepire il loro salario attuale.



Intervista a David Blumer. Le risposte a queste domande provengono da una tavola rotonda tenutasi in occasione della Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro organizzata dalla CFSL (ottobre 2016), cui David Blumer ha partecipato. L'incontro era dedicato al tema «Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età». Redazione: Thomas Hilfiker, elva solutions, Meggen.

Signor Blumer, i programmi di risparmio sono ormai onnipresenti. Anche le FFS devono risparmiare. Come riuscite a conciliare l'attuazione delle misure riguardanti il pensionamento anticipato e la gestione delle generazioni con la necessità di risparmiare?

David Blumer: «Naturalmente anche noi ci troviamo a dover risparmiare, ma le FFS si sono espresse chiaramente a favore di un elevato grado di sicurezza sul lavoro nonché di un'estesa gestione della salute. Ogni anno «perdiamo» centinaia di milioni in questi ambiti, dunque un sano work-life-balance del personale è anche nell'interesse dell'azienda. Per introdurre nuovi modelli e misure, è tuttavia determinante disporre di dati precisi e indicazioni affidabili sugli effetti. È in questo modo che possiamo fornire al management argomentazioni efficaci per investire anche in futuro sulla salute dei nostri collaboratori.»

Dopo un infortunio o una malattia, le FFS fanno pressione affinché il collaboratore torni al lavoro il più rapidamente possibile?

David Blumer: «I programmi di reinserimento servono a reintegrare il collaboratore nell'organizzazione quotidiana al più presto. Non si tratta di ripristinare immediatamente una prestazione completa bensì di restituire il collaboratore alla sua routine di lavoro. In caso di ricaduta, alla fine i costi sarebbero molto più alti e dal punto di vista aziendale sarebbe una visione miope.»

Quali sono i problemi principali che i lavoratori anziani si trovano ad affrontare?

David Blumer: «L'ambito della sicurezza sul lavoro è più regolamentato. In genere qui non si riscontrano problemi, se tutte le misure e le regole di sicurezza vengono rispettate. Riguardo alla gestione della salute, il raggio d'azione è più ampio. Recentemente abbiamo condotto un'indagine in un'impresa artigianale, constatando che lo stress psichico è in cima alla lista dei problemi. Stando alle nostre ricerche, sembra che a volte siano i cambiamenti brevi e veloci a porre le maggiori difficoltà ai lavoratori. Con l'accelerazione e il cambiamento dei processi, creiamo insicurezza e stress. E qui è necessario intervenire per il futuro.»

L'impegno a favore di aziende sane

In qualità di solida compagnia svizzera di assicurazione malattia e infortuni, il Gruppo Helsana opera nel settore della salute e della previdenza di privati e aziende. Helsana tutela 1,9 milioni di persone dalle ricadute finanziarie di malattie, infortuni, maternità e necessità di cure in età avanzata. Per 46 500 aziende e associazioni di categoria, con un totale di 700 000 assicurati, Helsana elabora soluzioni assicurative mirate a compensare le conseguenze finanziarie di assenze per malattia o infortunio. Con la sua gamma completa di offerte e servizi nel settore della salute in azienda, Helsana s'impegna affinché le imprese assicurate e i loro collaboratori possano mantenere buone condizioni di salute. La gestione delle generazioni non è un tema da affrontare solo quando le conseguenze del cambiamento demografico sono ormai tangibili. Un'azienda sana mette i propri collaboratori in condizione di sfruttare al meglio il loro potenziale economico in tutte le fasi della vita grazie a una gestione delle generazioni di tipo preventivo.



Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Esempio di buona prassi 3

Alcune cifre relative al Gruppo Helsana

Numero dipendenti

3149

Anzahl versicherte Kunden

- 1,9 milioni di clienti
- 46 500 imprese e associazioni di categoria per un totale di 700 000 assicurati

Settori di attività più importanti

Clienti privati:

- Assicurazione di base
- Assicurazione complementare
- Assicurazione contro gli infortuni

Clienti aziendali:

- Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia
- Assicurazione contro gli infortuni

Valori di riferimento nel settore della salute in azienda

Supporto, consulenza e accompagnamento dei clienti aziendali per tutte le questioni riguardanti la gestione della salute in azienda – dal lavoro alla direzione fino allo sviluppo in un'ottica di impresa sana.

La sfida del cambiamento demografico

Tassi di nascita in calo, aspettativa di vita in aumento – il profilo demografico della Svizzera è cambiato. La percentuale di popolazione attiva sopra i 50 anni cresce a ritmo costante. La politica e l'economia sono dunque chiamate ad adottare misure adeguate per compensare la diminuzione di personale giovane come pure per mantenere il potenziale dei lavoratori anziani fino al pensionamento e anche oltre.

La gestione delle generazioni è la risposta alla sfida del cambiamento demografico. Una gestione attiva delle generazioni affronta l'argomento prima che l'invecchiamento della forza lavoro nelle imprese diventi un problema. In linea di principio, le aziende sane si sforzano di creare condizioni di lavoro che consentano tanto ai lavoratori giovani quanto a quelli anziani di sfruttare al meglio il loro potenziale economico.

La gestione della salute in azienda come fondamento

Helsana s'impegna da molti anni nel settore della gestione della salute in azienda, convinta che le imprese possano continuare a conseguire buoni risultati nel lungo termine solo se possono contare su lavoratori sani, da gestire in maniera sana e ai quali consentire uno sviluppo sano. Tali principi di base sono validi per tutte le fasce di età e per tutte le situazioni di vita.

Una procedura strutturata

La conoscenza esatta delle cifre chiave proprie dell'azienda costituisce la base per l'adozione di successive

misure. Per poter disporre di una solida base di conoscenze, occorre rilevare le cifre sulla distribuzione per fasce di età, sulle assenze nonché i dati sui temi rilevanti per la salute. Per questo tipo di analisi, Helsana annovera tra le sue fila i manager della salute, i quali, oltre a contribuire con conoscenze specialistiche, consentono di inquadrare la situazione da una prospettiva esterna. Spesso le aziende non sono perfettamente consapevoli dei loro problemi perché troppo focalizzate sulla gestione quotidiana. La prospettiva esterna permette di affrontare le problematiche che altrimenti dall'interno non sarebbero percepite.

Per una gestione delle generazioni ottimale, è importante procedere in modo strutturato (vedi panoramica a pag. 24). Dalla prima consulenza fino a un'analisi approfondita della situa-

zione, fatti e problemi vengono accertati insieme. Le misure da ciò derivate puntano da un lato a mantenere la capacità lavorativa, cioè la salute del singolo, dall'altro si tratta di assicurare l'idoneità al posto di lavoro o, altrimenti detto, le condizioni quadro affinché il personale possa lavorare in un contesto che promuova la salute, con il relativo supporto e apprezzamento nonché con gli ausili e gli allestimenti necessari.

Cambio di paradigma verso la prevenzione

Sia nella gestione della salute in azienda sia nella gestione delle generazioni è fondamentale la diagnosi precoce, poiché condizioni di lavoro gravose aumentano il rischio di malattia. Helsana ha sviluppato per questo appositi strumenti di diagnosi precoce via web, i quali consentono di rilevare i possibili rischi nonché di adottare le relative misure. L'obiettivo non è puntato sui lavoratori malati bensì sui lavoratori sani che tali debbono rimanere.



Monika Lanz
Specialista in gestione della salute Prevenzione e promozione della salute Clienti aziendali e privati Helsana, Zurigo



Ursula Bubendorff
Manager della salute Helsana Business Health, Worblaufen

Procedura relativa alla gestione delle generazioni



Prima consulenza:

Nella prima consulenza si tratta di evidenziare il significato del cambiamento demografico e definire la procedura successiva.



Analisi della situazione:

Per rilevare la situazione aziendale in maniera più precisa esistono diversi strumenti di provata efficacia. L'analisi basata sull'età studia la distribuzione del personale per fasce di età, mostrando in che misura l'andamento demografico può incidere sull'azienda nel suo insieme e sui singoli settori. In tale analisi confluiscono dati su cultura aziendale, organizzazione del lavoro, fluttuazione, statistica assenze, fabbisogno attuale e futuro di personale così come aspetti attinenti alla formazione di team, al trasferimento di conoscenze o al perfezionamento professionale.



Pianificazione delle misure:

I risultati dell'analisi basata sull'età vengono discussi in un workshop insieme alla direzione dell'azienda allo scopo di definire eventuali ambiti di intervento ed elaborare piani di misure concrete. Tali misure sono diverse da un'azienda all'altra poiché anche le problematiche, l'orientamento strategico e le possibilità di ogni azienda sono diverse. Tra le misure più importanti figurano:

- ➔ corsi di formazione e workshop con dirigenti e lavoratori;
- ➔ raccomandazioni relative alla promozione della salute;
- ➔ diagnosi precoce e gestione delle assenze.



Attuazione:

I responsabili del personale e i superiori attuano i piani di misure elaborati. Helsana supporta le aziende in caso di bisogno e mette a disposizione anche partner esterni per eventuali misure integrative.



Valutazione:

La valutazione delle misure attuate consente ulteriori miglioramenti e spesso apre nuovi ambiti di intervento. In questo modo i cambiamenti si radicano all'interno delle aziende.



Un'analisi approfondita della situazione fornisce i dati e le informazioni necessari per la pianificazione di misure adeguate.

Questo cambio di paradigma determina un comportamento proattivo e un approccio preventivo. Grazie alla diagnosi precoce, è possibile ridurre i casi di lunga durata e risparmiare sui costi. Attraverso la formazione, i lavoratori possono imparare cosa fare per migliorare la loro salute. Se i dirigenti vengono sensibilizzati per meglio riconoscere e affrontare i primi segnali di allarme, ciò permette di evitare molti problemi di salute e ridurre le assenze. Nel momento in cui l'attenzione della dirigenza si sposta sulla salute e lo sviluppo sano dei propri collaboratori, cambiano in modo duraturo i valori di riferimento di tutta l'azienda.

Non si tratta di affrontare i problemi dei lavoratori anziani bensì di sfruttare nel modo corretto il mix generazionale all'interno dell'azienda. Se un'azienda riesce a coniugare la spinta innovativa dei lavoratori giovani con l'esperienza di quelli anziani, ecco che il cambiamento demografico diventa un'opportunità. Vuol dire promuovere le generazioni in modo diversificato a seconda della fascia di età. Per questo l'offerta Helsana rivolta alla gestione delle generazioni è orientata a una gestione del cambiamento demografico, dunque non improntata sull'età dei lavoratori, ma sulle loro competenze e possibilità di sviluppo. Il risultato è che le aziende possono contare su personale soddisfatto e motivato, maggiore produttività, meno assenze e fluttuazione, costi più bassi – insomma, su un autentico e duraturo valore aggiunto.

Casa di riposo e di cura Frenkenbündten, Liestal BL

LEBEN, WOHNEN UND BETREUUNG IM ALTER
FRENKENBÜNDTEN

Cifre chiave

- 140 posti letto
- 50 000 giornate di cura / anno
- 16 milioni di franchi di risultato di esercizio
- 144 impieghi a tempo pieno suddivisi tra 190 dipendenti e 22 apprendisti

Punti chiave

- vivere e abitare nella terza età
- posti letto con assistenza per casi di demenza e cure palliative per ricoveri di lunga e breve durata
- ristorante, gastronomia, offerta e locali per seminari ed eventi



La voce dell'imprenditore

La casa di riposo e di cura Frenkenbündten di Liestal è uno dei clienti Helsana ed è anche una delle strutture più grandi di questo tipo del Cantone Basilea Campagna (Ulteriori informazioni sul sito www.frenkenbuednten.ch).

Abbiamo chiesto al direttore quali esperienze ha fatto con l'offerta Helsana nel settore gestione delle generazioni.



Intervista a Bernhard Fringeli, direttore della casa di riposo e di cura Frenkenbündten, Liestal BL, Intervista a cura di Thomas Hilfiker, redattore.

Signor Fringeli, cosa vi ha spinto a collaborare attivamente con Helsana nel settore gestione delle generazioni?

Bernhard Fringeli: «Il nostro personale comprende lavoratori di tutte le fasce di età, dai 15 ai 65 anni; oggi il 37% di loro ha più di 50 anni. In una casa di riposo e di cura, anche negli impieghi a tempo parziale lo stress fisico e psichico della routine lavorativa è molto elevato. Per questo ci siamo confrontati con la promozione della salute già da molti anni e dal 2011 abbiamo introdotto costantemente elementi di gestione della salute. Helsana ci ha aiutato a costruire un approccio strutturato alla gestione delle generazioni come pure ad attuare misure durature. Ciò è molto importante perché siamo sempre più vincolati al fatto che anche i lavoratori anziani qualificati, nonostante lo sforzo fisico, possano mantenere buone condizioni di efficienza fino all'età pensionabile e trasferire così le loro conoscenze ai giovani.»

Quali misure avete attuato?

Bernhard Fringeli: «Possiamo suddividere le misure in tre categorie. Anzitutto si tratta di ridurre i carichi. Rientrano in questa categoria misure quali la rotazione dei posti di lavoro, l'adeguamento del lavoro a turni e delle condizioni di lavoro dei lavoratori anziani nel settore delle cure o anche il reclutamento di lavoratori dalla regione vicina per ridurre anche il problema dei tempi legato al tragitto casa-lavoro. La seconda categoria comprende

misure di flessibilità, ad es. nell'organizzazione delle ferie per periodi di rigenerazione, nella riduzione dei carichi di lavoro o anche nella flessibilità dell'età pensionabile con sostegno finanziario nel quadro del regolamento rivisto sulle assunzioni. Il terzo pacchetto di misure riguarda il perfezionamento professionale. Attraverso un'intensificazione degli eventi in-house, promuoviamo la formazione continua e il trasferimento di conoscenze tra collaboratori di tutti i livelli e gruppi di età.»

Come valuta i risultati?

Bernhard Fringeli: «Posso dire che abbiamo fatto esclusivamente esperienze positive. Le misure sono attuabili nell'immediato, cioè si riflettono direttamente sul benessere del nostro personale. Le misure si rivolgono a tutte le fasce di età. Anche se pensate anzitutto per sostenere i lavoratori anziani nel rimanere attivi e in salute fino al pensionamento, nonostante lo sforzo fisico, tutto il personale ne trae vantaggio. È una redistribuzione o nuova distribuzione delle risorse, di cui beneficia tutta l'azienda. Inoltre si tratta di misure ampiamente neutrali sul piano dei costi.»

Quali ambiti di intervento vede per il futuro?

Bernhard Fringeli: «Faremo confluire le conoscenze acquisite con l'analisi basata sull'età di Helsana nella programmazione a lungo termine dell'azienda, verificando con regolari valutazioni dei risultati l'efficacia delle misure. Per gli anni 2017 e 2018 abbiamo inoltre programmato tre workshop incentrati sulla promozione della salute individuale, il rafforzamento delle capacità gestionali e la diagnosi precoce. Tutti temi che rientrano in una buona gestione delle generazioni.»

GSSL 2016: ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

La piramide dell'età si sposta verso l'alto. Il numero di persone con più di 50 anni continua a crescere. Anche i lavoratori nelle imprese hanno un'età sempre più avanzata. Cosa significa questo per la prevenzione? È necessario ridefinire il rischio di infortunio? Cosa possono fare le imprese per far sì che anche i lavoratori anziani giungano al pensionamento in buono stato di salute ed efficienza? Queste tematiche e altre affini sono state discusse in occasione della 16ª Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro (GSSL). Nel corso di un'intervista, un medico del lavoro della Suva riporta le sue impressioni.



Intervista con:
Dott. med. Dominik Schwarb
specialista in medicina generale
e medicina del lavoro, Suva, Lucerna

Dottor Schwarb, in qualità di medico del lavoro, quali impressioni hanno suscitato in lei la GSSL e le relazioni?

«Sul tema Healthy Ageing at Work non disponiamo di un gran numero di studi scientifici e ricerche orientate alla medicina del lavoro, e il convegno lo ha riconfermato. In qualità di medico del lavoro, non posso trarre quindi particolari conclusioni specialistiche. Invece mi hanno colpito alcuni messaggi chiave disseminati nelle relazioni, che riflettono perfettamente il contenuto di questo convegno specialistico».

Quali affermazioni o informazioni delle diverse relazioni l'hanno particolarmente colpita?

«Il professor **Peter Schneider**, nella sua relazione introduttiva, ha definito l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita come un apprendimento a vita. La società ci costringe quasi a questo. Contemporaneamente l'emivita delle nozioni è sempre più breve. Molti genitori ultramotivati considerano la competizione un vantaggio, esponendo così i figli a una pressione controproducente. Imparare il cinese non garantisce necessariamente il successo ai propri figli. Secondo il Professor Schneider, il motore dell'apprendimento deve essere la curiosità: la voglia di conoscere le cose che non capiamo.

Rahel Rüetschli della Suva ha dimostrato statisticamente come i lavoratori anziani s'infortunano meno di frequente di quelli più giovani. Gli infortuni

subiti costano però molto di più, sia per il protrarsi dei periodi di convalescenza sia per le indennità giornaliere più alte perché i lavoratori anziani guadagnano di più (cfr. articolo a pag. 10). Mi ha sorpreso scoprire che in Svizzera i lavoratori attivi di età compresa tra i 52 e i 65 anni sono relativamente pochi. Il motivo potrebbe essere dovuto ai prepensionamenti diffusi nell'edilizia o a una tendenza generale ai pensionamenti anticipati o al lavoro a tempo parziale.

Il **dott. Soltermann** ha spiegato come l'avanzare dell'età comporti per sua natura un aumento delle patologie croniche, delle malattie cardiocircolatorie nonché





dei tumori maligni e come, di conseguenza, cambino le possibilità di lavoro.

Infine, il professor **Lutz Jänke** ci ha rincuorato presentandoci degli studi che, se da una parte evidenziano come l'efficienza delle facoltà mentali mediamente decresca con l'età, indicano però anche come in molte persone l'efficienza mentale si attesti su livelli stabili o addirittura si accresca. Lo stress invece produce un danno immediato delle cellule cerebrali.

Dalle relazioni tecniche di **Hans Rupli** (Holzbau Schweiz) e di **David Blumer**, (FFS) emerge chiaramente che le

- 1 Panoramica della sala convegni gremita di gente, al Centro di Cultura e Congressi di Lucerna.
- 2 La moderatrice Marina Villa sottopone le domande ai partecipanti.
- 3 Felix Weber, presidente della Direzione della Suva e presidente della CFSL, ascolta attentamente le relazioni tecniche.
- 4 Un intermezzo attivo: la ginnastica scioglie le articolazioni e crea un'atmosfera rilassata.
- 5 David Blumer presenta le proposte di soluzione per la gestione delle generazioni alle FFS.
- 6 Hans Rupli di Holzbau Schweiz illustra le misure studiate nel suo settore per far fronte alla carenza di personale qualificato.
- 7 Fuoriprogramma poetici del gruppo teatrale «Theaterkoffer».



8 Marina Villa approfondisce i temi della Giornata in una tavola rotonda.

9 Anche le conversazioni animate durante le pause e i nuovi contatti contribuiscono alla riuscita di un convegno.

proposte di soluzioni sono molte, ma che non esistono formule generalmente valide per la gestione delle generazioni (vedi articolo a pag. 14 e pag. 18). In ogni settore e in ogni azienda si devono elaborare piani specifici. È fondamentale essere proattivi, non aspettare finché la situazione diventa ingestibile.

Il gruppo teatrale **Theaterkoffer** attraverso una performance poetica ha rappresentato lo sforzo e l'impegno profusi dalla maggior parte delle persone per stare al passo con il crescente stress da prestazione imposto dal nostro sistema economico e sociale, mostrando contemporaneamente in modo simbolico anche l'accresciuto senso di impotenza nei confronti degli aspetti negativi del libero mercato».

Cosa possiamo fare per mantenerci in forma fino alla tarda età?

«Sappiamo tutti che il decorso del naturale processo di invecchiamento è diverso da persona a persona. Use it or loose it sembra essere un motto universale, sia a livello mentale che fisico ma anche a livello sociale. Dal punto di vista medico, una pressione alta e un diabete devono essere tenuti sotto controllo. Come mezzo particolarmente adatto al mantenimento delle funzioni cognitive e della coordinazione dei movimenti fino in tarda età è stata ripetutamente menzionata la danza, che purtroppo però in genere non piace molto agli uomini. E i sorrisetti diffusi

in sala me lo hanno confermato. Forse una volta bisognerebbe testare se guardare delle belle partite di calcio alla televisione possa essere ugualmente utile».

Quali sono le sue riflessioni sul tema «healty ageing at work» nell'ottica della medicina del lavoro?

«In base alle mie esperienze e all'osservazione dell'ambiente in cui vivo, credo che la massima efficienza fisica si situi tra i 18 e 25 anni. A mio avviso, nella stessa fascia di età si verifica il picco dell'efficienza mentale e della capacità di apprendimento. In seguito si aggiunge poi l'esperienza professionale e di vita. Molte facoltà, ad esempio la capacità di valutazione, la capacità organizzativa e direttiva o l'abilità nella conduzione dei colloqui e nel trasmettere il know-how, maturano solo con gli anni o addirittura nel corso di decenni. Sembra che tutti concordino sul fatto che per padroneggiare perfettamente qualsiasi attività, che si tratti del gioco del calcio, suonare il pianoforte o svolgere un'attività medica specialistica come la chirurgia, ci vogliono almeno 10 anni.

La gestione del proprio stress secondo me è un punto fondamentale. Le aspettative, le possibilità e le capacità devono essere armonizzate, cosa naturalmente più facile a dirsi che a farsi.

La curiosità probabilmente è un elisir di lunga vita: non si deve mai smettere di imparare o di fare qualcosa di nuovo.»

Che cos'è la GSSL?

La Suva con cadenza biennale organizza la Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro GSSL su incarico della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL. Il convegno è sempre incentrato sulla campagna europea della EU-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro). Negli anni 2016 e 2017 la

tematica è «Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età». La prossima Giornata ha luogo il 24 ottobre 2018.

Le presentazioni delle GSSL si possono scaricare dal sito della CFSL (www.cfsl.ch/gssl).



Una prevenzione efficace contro la causa di infortunio numero uno

Ogni anno 175 000 lavoratori subiscono un infortunio da caduta in piano. Oltre a essere dolorosi, questi infortuni costano anche parecchio. La buona notizia: con poco sforzo è possibile evitare la maggior parte di questi infortuni.

Senza gli uomini e le donne con abbigliamento da lavoro arancione non funzionerebbe più nulla. I collaboratori dell'Ufficio del genio civile del Canton Berna si occupano di lavori di costruzione e manutenzione di vario genere e tipo. Le loro mansioni sono innumerevoli così come le loro responsabilità. Si occupano della manutenzione funzionale e strutturale delle vie di circolazione sul territorio cantonale, della pianificazione e della supervisione dei progetti edili in aree a viabilità pubblica nonché della manutenzione di vie, piazze, ponti, installazioni luminose, reti fognarie ecc.

350 lavoratori dell'Ufficio del genio civile del Canton Berna sono sempre per strada al servizio della popolazione. Nessun altro ufficio cantonale impiega un numero uguale o simile di persone in servizio «esterno». Si capisce quindi perché la prevenzione degli infortuni nell'Ufficio del genio civile svolga un ruolo più importante che altrove. «Quando si è in servizio sulle strade, gli infortuni capitano», commenta Jörg Bürgin, caposettore nell'ambito dell'ambiente e della sicurezza presso il Canton Berna. La percentuale di infortuni da cadute in piano è molto alta. Non c'è da stu-

pirsi: le cadute in piano da anni sono la causa di infortunio più frequente in Svizzera.

Rischi maggiori per i collaboratori più anziani

Questi eventi infortunistici colpiscono i collaboratori più anziani in una percentuale molto più alta della media. «Una delle ragioni è il calo dell'efficienza fisica che è naturale con l'età», spiega Raphael Ammann, responsabile della campagna relativa alle cadute in piano presso la Suva (cfr. l'articolo di Rahel Rüetschli, pag. 10). In confronto alle colleghe e ai colleghi più giovani, le persone più anziane soffrono maggiormente di disturbi del senso dell'equilibrio e di altri problemi di salute. «In linea generale le donne e gli uomini più anziani sono più esposti al rischio di inciampo o di caduta», afferma Ammann. Il responsabile della campagna fa notare come questa tematica sia destinata a diventare sempre più importante a causa dello sviluppo demografico: «In futuro il numero di lavoratori ultracinquantenni aumenterà in misura considerevole, perciò in materia di prevenzione dovremo focalizzare maggiormente l'attenzione su questo gruppo».

Anche presso l'Ufficio del genio civile di Berna lavorano molti uomini di una certa età – fa notare Jörg Bürgin, caposettore nell'ambito dell'ambiente e della sicurezza – ma l'argomento delle «cadute in piano» riguarda da vicino tutto il personale. «È nell'interesse del cantone che le nostre colleghe e i nostri colleghi adottino i provvedimenti necessari per prevenire questo tipo di infortuni». L'Ufficio del genio civile nel 2013 non a caso ha deciso di dedicare a questo argomento una campagna di prevenzione di sei giornate. «Ogni collaboratore era tenuto a partecipare all'iniziativa per due ore», spiega Bürgin.

Diversi moduli di prevenzione

Durante le giornate della prevenzione era presente anche la Suva. L'Assicurazione svizzera contro gli infortuni ha assistito la Direzione dei lavori pubblici, dei trasporti e dell'energia BVE con diversi moduli dedicati alle «Cadute in piano». Ha suscitato grande interesse un esercizio di equilibrio nonché il «percorso a ostacoli» che ha permesso ai collaboratori dell'Ufficio del genio civile di sperimentare in prima persona le situazioni che provocano le cadute in piano e al tempo stesso di scoprire le



Sul «percorso a ostacoli» i collaboratori apprendono a individuare e prevenire le cadute in piano.



Barbara Senn
Portavoce, Suva,
Lucerna



Moduli di prevenzione: un investimento che ripaga

Come evitare gli infortuni nel tempo libero? Che cosa possono fare le aziende per migliorare la condizione fisica dei dipendenti? La Suva assiste le imprese interessate con moduli di prevenzione dedicati («Bici», «Ergonomia» sul posto di lavoro, «Inciampare/Cadere» ecc.). Le esperienze maturate dimostrano che investire nella sicurezza conviene: con misure di prevenzione mirate è possibile ridurre ogni anno il rischio di infortuni non professionali anche del nove per cento.

Ulteriori informazioni:
www.suva.ch/moduliperlaprevenzione



6430 franchi a infortunio

Ogni anno 175 000 lavoratori assicurati LAINF subiscono un infortunio da caduta in piano. 62 000 infortuni circa si verificano sul lavoro. È evidente che questi infortuni oltre ad arrecare sofferenze agli infortunati costano anche parecchio a tutti gli attori implicati. I costi derivanti da ogni singolo infortunio ammontano a 6430 franchi – sono 2000 franchi in più rispetto al costo medio di un infortunio professionale. I 62 000 infortuni professionali legati alle cadute in piano costano quindi complessivamente circa 485 milioni di franchi.

Ulteriori informazioni:
www.inciampare.ch



Esercizi di equilibrio come misura preventiva.

misure più efficaci per prevenire questo tipo di infortuni. «Il percorso è stato accolto bene dai collaboratori e ha fornito argomenti di discussione», riferisce Jörg Bürgin. Anche Raphael Ammann della Suva è soddisfatto. Una cosa per lui è certa: «Quando si discute sulle problematiche e sui pericoli legati agli inciampi e alle cadute abbiamo già raggiunto molto».

Evitare ed eliminare con consapevolezza i pericoli di inciampo

È ormai chiaro che raggiungendo una certa sensibilizzazione sui pericoli di inciampo e di caduta presenti sulle strade, si possono limitare gli infortuni. «Ogni collaboratore o collaboratrice può ridurre i pericoli di inciampo o eliminarli agendo con consapevolezza», fa notare Raphael Ammann. «Camminare con attenzione vigile è la chiave per ridurre gli infortuni». Significa anche adattare la velocità della camminata alla situazione e rimanere concentrati mentre si cammina. Questo comportamento vale in particolare per i lavoratori più anziani, gli over 50, che come già detto sono più esposti ai pericoli di inciampo.

Niente cellulare sulle scale!

Un terzo degli infortuni da caduta in piano si verifica sulle scale. Anche in questi casi vale sempre lo stesso principio: chi segue alcuni consigli semplici ma efficaci cammina in tutta sicurezza. «Quando si fanno le scale,

lo sguardo deve essere costantemente rivolto agli scalini», spiega Raphael Ammann. E sulle scale il cellulare deve essere bandito: «distrarre ed è pericoloso!».

Inoltre, se anche si ha fretta, non è il caso di correre per le scale. «Per risparmiare qualche secondo ci si espone a un pericolo di inciampo molto più elevato», avverte Ammann. L'esperto della Suva consiglia anche di utilizzare sempre il corrimano.

Meno infortuni nell'anno successivo

L'esempio dell'Ufficio del genio civile di Berna dimostra che i messaggi della campagna relativa alle cadute in piano sono efficaci. Non disponiamo di cifre esatte, ma Jörg Bürgin della Direzione dei lavori pubblici, dei trasporti e dell'energia BVE del Canton Berna conferma: «L'anno successivo sono stati registrati meno infortuni da caduta in piano».

È difficile valutare quanti infortuni vengono evitati nelle aziende svizzere grazie alle giornate di prevenzione. Tuttavia per il responsabile della campagna Suva una cosa è chiarissima: «Se con le nostre iniziative riusciamo a impedire anche un solo infortunio, ne è già valsa la pena». Lo stesso concetto è stato sottolineato anche da Jörg Bürgin: «Organizzeremo nuovamente delle giornate di prevenzione».



L'esame di professione di specialista della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute è sulla buona strada

Il progetto del nuovo esame di professione di specialista della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute (SLPS) suscita un forte interesse. In molte occasioni l'Associazione per la formazione professionale superiore SLPS e le persone coinvolte sono state interpellate per avere informazioni sul nuovo esame di professione. In questo articolo tratteremo i punti più ricorrenti.

L'Associazione per la formazione professionale superiore SLPS vuole creare un esame di professione dalle basi solide e orientato alle competenze richieste nel settore della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute sul posto di lavoro». Questa dichiarazione risale alla primavera 2015, quando i lavori in corso d'opera per la prima volta divennero accessibili alle cerchie di esperti. L'obiettivo è rimasto immutato. Si può integrare però con una citazione tratta dalla homepage della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI):

«La formazione professionale superiore affonda le proprie radici nell'esperienza professionale. Le lezioni teoriche e la pratica professionale si completano assicurando così il sistema duale della formazione professionale anche al livello terziario. La formazione è orientata alle competenze e al mercato del lavoro e punta sull'apprendimento incentrato sull'applicazione pratica, sulla rapida attuazione delle nuove conoscenze professionali e su un elevato ritmo di innovazione».

Con il nuovo esame di professione si vuole fornire una formazione di base nel settore della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute sul posto di lavoro.

Regolamento d'esame e direttive approvate dalla SEFRI

I titolari e le titolari dell'attestato professionale federale di specialista della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute (SLPS) devono disporre di un solido bagaglio di competenze e conoscenze fondate sulla pratica per poter agire con sicurezza in contesti sempre più complessi. Che la bozza del regolamento d'esame e le direttive correlate puntino a questo ambizioso obiettivo è emerso anche dalla consultazione effettuata nell'estate 2016. I feedback positivi lo confermano con la massima chiarezza. Al tempo stesso sono pervenuti suggerimenti e indicazioni per ottimizzare il progetto e definirne i particolari. Questi sono stati esaminati e integrati in larga parte in una versione riveduta del regolamento d'esame e delle direttive. Su questi due documenti, inoltrati nell'ottobre 2016 alla SEFRI per l'approvazione, si fonderà in futuro l'esame di professione.

La verifica della SEFRI si è conclusa con esito positivo. Si possono quindi avviare i lavori di traduzione poiché il regolamento d'esame e le direttive devono essere disponibili in tedesco, francese e italiano. Seguirà la pubblicazione del bando del nuovo esame di professione



Peter Schwander
Presidente dell'Associazione per la formazione professionale superiore SLPS, direttore dell'Ispettorato dell'industria e dell'artigianato, Servizio dell'economia e del lavoro (wira), Lucerna



Dott. Marc Truffer
Vicepresidente dell'Associazione per la formazione professionale superiore SLPS, responsabile della Divisione sicurezza sul lavoro, Suva, Losanna



Il sito www.diploma-slps.ch offre informazioni regolarmente aggiornate sul nuovo esame di professione SLPS.

Avviati i preparativi delle prime sessioni d'esame

Sono in corso i preparativi per tenere le prime sessioni d'esame. La selezione e la formazione dei periti d'esame e degli autori delle prove d'esame è cruciale. Per questa mansione l'Associazione cerca addetti esperti provenienti da un ampio spettro di settori e campi di attività.

Poiché nella formazione professionale superiore i corsi di formazione e le attività delle commissioni d'esame sono svolte da organizzazioni distinte, l'Associazione si è messa in contatto con diversi istituti di formazione che offrono i moduli principali, opzionali e di approfondimento in conformità alle competenze definite nelle direttive. Il 28 ottobre 2016, a Berna, si è svolto un evento informativo dedicato agli istituti di formazione e ad altri operatori interessati. Hanno partecipato 30 persone provenienti da 25 istituzioni pubbliche e private.

Il vicepresidente Peter Schwander ha spiegato com'è nato il progetto e ha illustrato il suo stato attuale. Successivamente Marc Truffer, vicepresidente dell'Associazione, ha fornito informazioni sul regolamento d'esame, le direttive e la struttura modulare, dando anche ampi ragguagli sull'esame finale. La prima sessione di esami di professione in tedesco è prevista per la primavera 2018. A partire dall'autunno 2018 è prevista quella in Francese e dal 2019 in italiano.

Richieste di chiarimenti

Terminata l'esposizione delle relazioni, sono state poste diverse domande sul contenuto e l'impostazione degli esami modulari e sulla configurazione dell'offerta di formazione. È stato chiarito che sarà l'istituto di formazione a scegliere le competenze insegnate e la durata delle

relative formazioni e sarà sempre l'istituto a definire il contenuto del corso e a svolgere gli esami modulari, nel quadro di quanto definito nel regolamento d'esame e nelle direttive. L'Associazione si orienta al libero mercato e non prevede disposizioni specifiche, per quanto si riserva, qualora necessario, di procedere a un accreditamento in un momento successivo.

Le organizzazioni e le singole persone interessate richiedono ulteriori chiarimenti. L'Associazione, per quanto possibile allo stato attuale, ha risposto a una selezione di domande frequenti (vedi pagina 33). L'elenco di queste domande e le relative risposte, insieme ad altre informazioni, sono richiamabili dal sito www.diploma-slps.ch. Le informazioni sono continuamente aggiornate e integrate. Oltre alla versione aggiornata del regolamento d'esame e delle direttive correlate, sul sito saranno disponibili anche i bandi delle singole sessioni d'esame.

Informazioni di approfondimento

- **Pagina web:** www.diploma-slps.ch
- **Panoramica:** Le attività svolte in vista del nuovo esame di professione, i moduli di formazione e il sistema di verifica previsto per l'esame sono sintetizzati nella rivista della CFSL Comunicazioni n. 83, novembre 2016, pag. 34–37.

Domande e risposte



1 Chi viene ammesso all'esame di professione?

Viene ammesso all'esame finale chi dispone dei certificati modulari o attestazioni equivalenti e

- 1) di un attestato federale di capacità (AFC) o di un diploma equivalente e dispone, inoltre, di almeno tre anni di esperienza professionale, di cui almeno un anno nel settore SLPS, oppure
- 2) dispone di una maturità liceale, una maturità specializzata, un certificato di scuola specializzata o un diploma equivalente e dispone, inoltre, di almeno cinque anni di esperienza professionale, di cui almeno un anno nel settore SLPS, **oppure**
- 3) dispone di un diploma di scuola universitaria e di almeno tre anni di esperienza professionale, di cui almeno un anno nel settore SLPS.

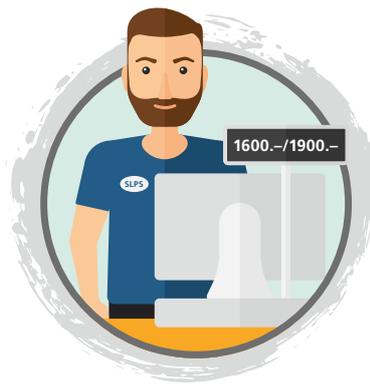
Per gli esperti nell'ambito della sicurezza e gli ingegneri di sicurezza riconosciuti secondo l'Ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro (RS 822.116) l'ammissione all'esame di professione federale è immediata.

2 Quale titolo possono utilizzare le persone che hanno seguito solo alcuni moduli del corso di studi?

L'uso del titolo di «Specialista della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute SLPS» è riservato esclusivamente alle persone che hanno sostenuto l'esame finale con esito positivo. Per i singoli moduli vengono rilasciati attestati parziali, equivalenti a certificati di perfezionamento.

3 A quanto ammonta la tassa degli esami finali?

La tassa d'esame finale potrà essere fissata solo dopo l'approvazione del regolamento d'esame. In linea di massima gli esami di professione prevedono la copertura totale delle spese. Secondo quanto rilevato dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) il valore medio delle tasse degli esami di professione si aggira intorno ai 1600–1900 franchi. L'importo della tassa da versare verrà comunicato al più tardi con il bando dei primi esami.



L'Associazione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute SLPS non ha voce in capitolo sulle tasse degli esami di modulo gestiti dagli istituti di formazione. Questa domanda deve essere sottoposta direttamente agli istituti di formazione.

4 Restano validi i certificati rilasciati dalla CFSL per esperti nell'ambito della sicurezza e ingegneri di sicurezza?

In merito alla validità dei certificati di altri organismi, l'Associazione per la formazione professionale superiore SLPS non può pronunciarsi. Un certificato di perfezionamento acquisito non ha una scadenza, salvo indicazione diversa espressamente specificata.

5 L'esame di professione influisce sul diploma di ingegnere di sicurezza?

L'introduzione dell'esame di professione non incide sul diploma di ingegnere di sicurezza CFSL. Si prevede l'introduzione verso il 2020 di un esame professionale superiore che sostituirà il diploma corrente. Le relative disposizioni di passaggio dovranno essere definite nel futuro regolamento d'esame.



6 Il titolo «Specialista della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute SLPS» autorizza l'uso della denominazione «Specialista MSSL»?

L'Associazione per la formazione professionale superiore SLPS si adopererà nei limiti delle sue possibilità affinché le persone che hanno sostenuto l'esame di professione vengano riconosciute come specialisti MSSL conformemente all'Ordinanza sulla qualifica.





Domande e risposte relative alla seconda ondata di ricertificazione delle soluzioni interaziendali MSSL



Erwin Buchs
igienista del
lavoro SSIL,
responsabile del
servizio specializ-
zato MSSL della
CFSL, Friburgo

Le soluzioni interaziendali MSSL certificate oggi dalla CFSL sono un centinaio; sono comprese soluzioni settoriali, soluzioni per gruppi di aziende e soluzioni modello presentate da diversi offerenti. Ogni cinque anni la CFSL sottopone queste soluzioni MSSL collettive a una ricertificazione per garantirne la qualità. Per illustrare la procedura e i documenti necessari agli organismi responsabili, alle imprese e agli offerenti, nel presente articolo sono state sintetizzate in forma tabellare le più importanti domande e risposte.

1

Perché è necessaria una ricertificazione?



- La CFSL vuole mantenere le soluzioni MSSL collettive **a livelli di qualità garantiti**. Si tratta quindi di verificare nuovamente i criteri già verificati in occasione della prima certificazione. Assicurare un livello di qualità costante o addirittura superiore è anche nell'interesse degli organismi responsabili e delle aziende, perché in questo modo la prevenzione è garantita.
- Nel corso degli anni si verifica **un avvicendamento del personale**. Anche la composizione degli organismi responsabili, gli specialisti MSSL addetti e i rappresentanti dei lavoratori cambiano. Nuove persone devono essere sostenute durante il loro inserimento nel sistema esistente. La ricertificazione controlla questo **trasferimento di know-how**.
- Lo sviluppo economico non resta immobile. I cambiamenti strutturali dei processi lavorativi richiedono un aggiornamento periodico dell'individuazione dei pericoli e delle misure derivabili da questa. **La ricertificazione accerta che le soluzioni MSSL collettive vengano aggiornate regolarmente.**

2



Che cosa ci si aspetta dagli organismi responsabili delle soluzioni settoriali, dalle imprese e dalle associazioni delle soluzioni per gruppi di aziende e dagli offerenti delle soluzioni modello?

- Ci si aspetta un **controllo** periodico del **contenuto e delle funzioni** previste dalla soluzione interaziendale e, qualora necessario, un **accertamento approfondito**.
- In particolare, il **ricorso agli specialisti MSSL** deve essere definito con chiarezza. Con gli specialisti MSSL devono essere stipulate delle convenzioni, tenendo conto dei compiti specificati negli artt. da 11a a 11g dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali OPI.
- **La valutazione dei rischi deve essere aggiornata**, i nuovi rischi devono essere valutati in conformità all'attuale stato delle conoscenze e della tecnica. Le misure e le formazioni devono essere adattate alla nuova valutazione dei rischi.
- **Il perfezionamento e l'aggiornamento sono fondamentali**. La ricertificazione accerta che vengano tenuti regolarmente corsi di formazione e iniziative su temi specifici.
- Il finanziamento di una soluzione interaziendale MSSL deve essere coperto. Solo così si può garantire un efficiente funzionamento di una soluzione settoriale o per gruppi di aziende.
- **Gli obiettivi devono essere verificati con regolarità** e adattati alla nuova situazione.
- Dall'organismo responsabile ci si aspetta che sostenga le imprese e le unità aziendali associate affinché si impegnino attivamente per l'attuazione della soluzione MSSL.
- La CFSL si aspetta un **resoconto di esperienze** che consenta di verificare tutte le attività. Un anno prima della ricertificazione invierà un modello (come file Word) agli organismi responsabili o alle unità organizzative competenti. Il modello semplifica la stesura del resoconto e comprende tutti i punti più importanti ai fini della valutazione della soluzione interaziendale MSSL. Il resoconto di esperienze è basato sul sistema MSSL (10 punti MSSL, vedi fig. 4) in analogia all'audit dei consulenti settoriali.
- Ogni persona indicata nell'organizzazione delle soluzioni interaziendali deve firmare il resoconto per attestarne la correttezza e confermare implicitamente la propria collaborazione. Un punto valutato con particolare attenzione è il diritto dei lavoratori di essere consultati in merito a tutte le questioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute (art. 6a OPI e art. 6 OLL 3). La CFSL generalmente riconosce le soluzioni interaziendali MSSL solo se sono state elaborate e messe in atto con la partecipazione dei partner sociali.

3



3. Qual è l'iter della ricertificazione?

- A circa un anno dalla scadenza del certificato, il servizio specializzato MSSL della CFSL invia una comunicazione agli organismi responsabili (SS) o alle imprese (SGA) o agli offerenti (SM) per informarli sull'imminente valutazione e ricertificazione. Contemporaneamente viene inviato anche il modello per la stesura del resoconto di esperienze.
- **Il consulente assegnato valuta con un audit lo stato** della soluzione interaziendale MSSL e redige un resoconto corredato di richiesta diretta alla Commissione specializzata n. 22 della CFSL (MSSL). Se necessario, verranno richieste rettifiche o informazioni supplementari.
- Su incarico della CFSL, **la Commissione specializzata n. 22 (MSSL) valuta la soluzione interaziendale MSSL** e in caso di approvazione riconferma l'autorizzazione per altri cinque anni (ricertificazione).

4



Quali sono i criteri di riferimento dell'audit effettuato dal consulente della soluzione interaziendale MSSL?

- Per l'audit viene utilizzato un tool elettronico, che è basato sugli stessi **punti del sistema MSSL** e comprende le medesime voci indicate nel modello per la stesura del resoconto di esperienze:
 - ➔ principi guida e obiettivi in materia di sicurezza, aggiornamento degli obiettivi di sicurezza
 - ➔ direzione, organizzazione e finanziamento della soluzione MSSL, ricorso attivo agli specialisti MSSL e loro qualifica
 - ➔ formazione e trasferimento di conoscenze, con particolare riferimento alla formazione di base e all'aggiornamento periodico delle persone di contatto per la sicurezza sul lavoro (PCSL)
 - ➔ standard di sicurezza, completezza e comunicazione delle regole di sicurezza
 - ➔ individuazione dei pericoli/valutazione dei rischi, con particolare riferimento al loro aggiornamento nei settori della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute, ricorso agli specialisti MSSL per l'aggiornamento
 - ➔ pianificazione delle misure, speciali iniziative su temi particolari
 - ➔ organizzazione di soccorso, direttive di primo soccorso e offerte di formazione
 - ➔ collaborazione, con particolare riferimento alla partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori al comitato direttivo
 - ➔ aspetti della tutela della salute, protezioni speciali
 - ➔ audit, controlli per verificare l'attuazione nelle aziende, controllo dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, controllo del conseguimento degli obiettivi
- Terminato l'audit, il **consulente** della soluzione interaziendale MSSL **redige un resoconto**. Se in diversi settori accerta difetti o carenze, esigerà informazioni supplementari.

5



Quali sono le basi legali delle soluzioni MSSL?

- Ogni azienda è tenuta per legge ad applicare i provvedimenti finalizzati alla **sicurezza sul lavoro** e alla **tutela della salute** nella propria impresa (art. 82 LAINF, art. 6 LL, art. 3-10 OPI e art. 3-9 OLL 3).
- In conformità all'art. 11a, capoversi 1 e 2 OPI, la CFSL ha varato la **direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro** 6508 (Direttiva MSSL). Al punto 5 sono specificate le modalità di attuazione applicabili alla prevenzione sistematica degli infortuni e delle malattie professionali in azienda. Sta alle imprese decidere se elaborare una soluzione individuale o associarsi a una cosiddetta soluzione interaziendale MSSL collettiva. Queste vengono formulate ricorrendo agli specialisti MSSL di tutte le categorie e offrono ausili e strumenti che consentono alle imprese associate di adempiere ai loro obblighi di legge.
- Sono soluzioni interaziendali MSSL le **soluzioni settoriali** (per aziende di un settore specifico), le **soluzioni per gruppi di aziende** (per grandi imprese costituite da diverse unità aziendali) e le **soluzioni modello** (per offerenti di soluzioni MSSL che vengono messe a disposizione di diverse imprese su una base contrattuale). La CFSL verifica e certifica le soluzioni MSSL. Un elenco delle soluzioni MSSL certificate è pubblicato sul sito della CFSL (www.cfsl.ch > MSSL).

6



Quali ausili, documentazioni, strumenti e interlocutori sono disponibili?

- **Modello** per la stesura del **resoconto di esperienze** (file Word).
- **Modulo** di valutazione delle soluzioni interaziendali MSSL.
- **Supporti informativi** sulla tematica MSSL (Direttiva MSSL, Presentazione standard MSSL, I 10 punti del sistema MSSL): per il download vedi www.cfsl.ch > MSSL
- La Suva, la SECO e i cantoni hanno designato dei **consulenti** per ogni soluzione settoriale e per gruppi di aziende. Questi **interlocutori all'occorrenza forniscono informazioni** e assistono il comitato direttivo della soluzione interaziendale MSSL con le loro consulenze.

Abbreviazioni **SS** = soluzione settoriale, **SGA** = soluzione per gruppi di aziende, **SM** = soluzione modello.

**PREVENZIONE
IN UFFICIO**



Basta il tempo di un caffè per informarsi.

Scoprite di più in pochi minuti sulla sicurezza e la salute in ufficio. Ad esempio sui punti di inciampo e i pericoli di caduta.
prevenzione-in-ufficio.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commissione federale di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro CFSL

I nuovi supporti informativi della CFSL



Porte, portoni e finestre

Informazioni in materia di acquisti e sull'uso sicuro di portoni, porte e finestre. Nuova edizione aggiornata 2016.

- **Opuscolo informativo «Porte, portoni e finestre»**
CFSL 6280.i



Lavanderia

Le persone che lavorano nel reparto lavanderia di alberghi, ricoveri od ospedali sono esposte a tutta una serie di rischi di infortunio e di salute. La lista di controllo «Lavanderia» mostra come affrontare i maggiori pericoli connessi all'uso di lavatrici, detersivi e ferri da stiro nonché come evitare infortuni da inciampo e carichi scorretti su schiena e articolazioni. La lista di controllo è stata completamente aggiornata, anche nelle immagini.

- **Lista di controllo «Lavanderia»**
CFSL 6805.i



Direttive aggiornate

Tre importanti direttive della CFSL sono state aggiornate al 1° gennaio 2017 alle disposizioni di legge attualmente in vigore, in particolare all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali OPI. Si tratta della «Direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (Direttiva MSSL)», della «Direttiva sulle attrezzature di lavoro» e della «Direttiva sulle attrezzature a pressione».

- **«Direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (Direttiva MSSL)»**
CFSL 6508.i
- **«Direttiva sulle attrezzature di lavoro»**
CFSL 6512.i
- **«Direttiva sulle attrezzature a pressione»**
CFSL 6516.i

ORDINAZIONI

Tutti i materiali informativi e di prevenzione della CFSL sono gratuiti e si possono ordinare online:

www.cfsl.ch > Documentazione > Ordinanze



Sicurezza sul lavoro e tutela della salute negli uffici

Gli infortuni nel settore terziario – compresi gli uffici – non sono certo una rarità. Per questo la CFSL ha aggiornato due opuscoli, già pubblicati in precedenza, che si occupano di prevenzione in ufficio. Sotto forma di tabella, contengono un elenco dei principali pericoli e rischi per la salute. Le misure corrispondenti mostrano come si possa fare molto con poca spesa. Questi opuscoli sono utili supporti informativi per evitare infortuni e problemi di salute sul posto di

lavoro. Sono rivolti a datori di lavoro, esperti nell'ambito della sicurezza, collaboratori e organi d'esecuzione.

- **«Non c'è infortunio senza causa! Sicurezza sul lavoro e tutela della salute negli uffici»**
CFSL 6205.i
- **«CFSL Individuazione dei pericoli – Sicurezza sul lavoro e tutela della salute per le PMI del settore terziario»**
CFSL 6233.i

I nuovi supporti informativi della Suva



Le conseguenze penali degli infortuni professionali

In quali casi un infortunio professionale comporta conseguenze penali? Chi è responsabile davanti al giudice del mancato rispetto delle regole di sicurezza? La nuova pubblicazione «La responsabilità penale per gli infortuni professionali» risponde a queste domande. Con il supporto di alcune sentenze giudiziarie, mostra il ruolo fondamentale che spetta ai dirigenti nell'ambito della sicurezza sul lavoro. Ma la pubblicazione non si rivolge solo alla dirigenza bensì anche agli esperti nell'ambito della sicurezza e alle autorità inquirenti.

Prevenire gli infortuni professionali è una responsabilità dei dirigenti, ai quali spetta il compito di garantire il buon funzionamento del sistema di sicurezza nella loro azienda, che comprende tra l'altro processi, responsabilità e competenze chiaramente definiti. In altre parole, una prevenzione dall'approccio sistemico.

- **La responsabilità penale per gli infortuni professionali nel sistema della sicurezza sul lavoro.**
Opuscolo, 38 pagine A4, solo PDF, codice 66136.i



Regole chiare per la sicurezza nel settore ferroviario

Ogni anno 3–4 lavoratori perdono la vita nel settore ferroviario a seguito di un infortunio professionale. Per evitare tali infortuni e le sofferenze che ne conseguono, è fondamentale rispettare le regole di sicurezza. Questo istruttivo pieghevole è stato appositamente ideato per riportare le 10 regole di sicurezza più importanti per il settore. Chi istruisce i lavoratori su queste regole e ne esige il rispetto contribuisce così a salvare vite umane. A titolo di supporti per la formazione, per i superiori sono disponibili anche documenti dettagliati contenenti indicazioni e informazioni di approfondimento sulle singole regole.

- **Dieci regole di sicurezza per chi lavora nelle ferrovie.**
Pieghevole, 14 pagine A6/5, codice 84071.i
- **Vademecum per il download.**
Vademecum, 31 pagine A4, solo PDF, codice 88831.i

SERVIZIO CLIENTI

Suva, Servizio clienti
Casella postale, 6002 Lucerna
Fax 041 419 59 17
Tel. 041 419 58 51



Accesso facilitato alle informazioni sulla prevenzione su suva.ch

Sul nuovo sito suva.ch ora è più facile accedere a tutte le informazioni più importanti concernenti la sicurezza e la salute sul lavoro e nel tempo libero. Tutti i contenuti sulla prevenzione sono stati rivisti e aggiornati nonché suddivisi in 43 aree tematiche; possono essere richiamati dalla pagina di navigazione principale. I supporti informativi e gli articoli ordinabili non sono più in uno shop separato, ma si trovano nella sezione «Materiale», correlati ai singoli temi. In alternativa, è possibile inserire anche il codice della pubblicazione nella funzione di ricerca ottimizzata del sito, che sostituisce interamente lo shop online «Waswo» attivo fin qui. Sono disponibili inoltre nuovi strumenti per contrassegnare, suddividere o riutilizzare i contenuti. L'offerta informativa online su diversi argomenti è stata considerevolmente ampliata e va a sostituire i voluminosi opuscoli informativi.

- **Panoramica delle aree tematiche:**
www.suva.ch/it-ch/prevenzione



Attenzione, amianto – anche nella pietra naturale

L'amianto non si trova solo nei materiali sintetici, ma anche in alcune pietre naturali. Con le sue colorazioni verdi o rosse, la serpentinite è un tipo di pietra particolarmente attraente, impiegata per diversi usi, sia come piastrelle per pavimenti sia per lapidi. Tuttavia può contenere quantità considerevoli di fibre di amianto, le quali sono pericolose per la salute, se rilasciate nell'ambiente durante la lavorazione e ispirate. Il nuovo opuscolo per il settore della lavorazione della pietra, i cui addetti continuano ad essere esposti a questo pericolo (ad esempio durante gli interventi di manutenzione), illustra le misure atte a preservare la salute quando si lavora con questa pietra.

- **Serpentinite contenente amianto – Regole vitali in caso di lavorazione.**
Opuscolo, 16 pagine A6/5, codice 84072.i



Si alle scale solo se non ci sono valide alternative

Le scale portatili sono pratiche e facili da usare. Tuttavia, il loro impiego comporta un elevato rischio di infortunio. Per molte applicazioni esistono oggi attrezzature di lavoro più sicure. Pertanto, prima di usare una scala, occorrerebbe verificare se il lavoro non possa essere eseguito in altro modo, ad esempio servendosi di un ponteggio mobile o di una piattaforma elevabile. Facendo riferimento al video didattico della Suva «Scala sì o scala no? Consigli per l'uso», l'opuscolo «Scale portatili» è stato completamente rivisto e aggiornato. La pubblicazione illustra i criteri in base ai quali decidere se utilizzare una scala portatile, quali sono le alternative e quali le regole di sicurezza. Per l'individuazione dei pericoli in azienda, è disponibile la lista di controllo, anche questa rivista e aggiornata.

- **Scale portatili. Consigli per la vostra sicurezza.**
Opuscolo, 20 pagine A4, codice 44026.i
- **Scale portatili.**
Lista di controllo, 4 pagine A4, codice 67028.i



Da appendere in azienda!

- **Protegersi dall'amianto è possibile. Impossibile, invece, è guarire dalle gravi malattie che causa.**
Manifestino A4, codice 55364.i
- **Chi corre sulle scale finisce in ospedale.**
Manifestino A4, codice 55365.i
- **Un semplice gesto può salvarti la vita, anche quando elimini un guasto.**
Manifestino A4, codice 55366.i
- **Gli infortuni possono avere conseguenze molto spiacevoli. Fai il check per gli sport della neve su suva.ch.**
Manifestino A4, codice 55367.i
- **Fai in modo che il marciapiedi non si trasformi in una pista da pattinaggio.**
Manifestino A4, codice 55368.i



**DOWNLOAD
E ORDINAZIONE
ONLINE:
www.suva.ch**



No alle improvvisazioni in sede di collaudo

Che cosa è importante in termini di sicurezza sul lavoro durante il collaudo di macchine e impianti? Il collaudo viene effettuato prima dell'immissione in commercio della macchina. Pertanto, in questa fase, i requisiti di sicurezza della Direttiva macchine europea non sono ancora applicabili. Tuttavia, per gestire i pericoli specifici di un collaudo, è necessario adottare altre misure di protezione. Il nuovo opuscolo mostra come effettuare un collaudo in tutta sicurezza.

- **Collaudo di macchine e impianti meccanici.**
Opuscolo, 6 pagine A4, solo PDF, codice 66133.i



Cosa fare in caso di incidente radioattivo?

Nei posti di lavoro nei quali sono presenti sorgenti radioattive, possono verificarsi eventi imprevedibili dalle conseguenze potenzialmente gravi. Per fortuna si verificano raramente. I soccorritori devono però essere in grado di riconoscere un evento di questo tipo e, in caso estremo, sapere quali misure prendere. L'opuscolo completamente rivisto e aggiornato su questo tema è diretto ai periti in radioprotezione, al personale delle stazioni di pronto soccorso, ai medici e anche a persone incaricate di fornire informazioni, ad esempio gli operatori dei centri antiveleni.

- **Les irradiations accidentelles (solo in tedesco e francese).**
Opuscolo, 32 pagine A5, codice 2869/21.f



Valutazione e riduzione dei rischi connessi alle macchine: un «must». Ma come funziona?

Chiunque voglia immettere in commercio una nuova macchina in Europa, deve accertarsi che questa soddisfi i requisiti essenziali di sicurezza e tutela della salute contenuti nella Direttiva macchine. La Direttiva prevede quindi che il fabbricante di una macchina effettui e documenti una valutazione e una riduzione del rischio. La guida della Suva completamente rivista e aggiornata mostra chiaramente, passo dopo passo, come effettuare e documentare nella prassi tale procedura, riportando un esempio pratico.

- **Valutare e ridurre i rischi. Metodo Suva per le macchine.**
Una guida per i fabbricanti e i responsabili dell'immissione in commercio, 76 pagine A4, solo PDF, codice 66037.i



**Lavorare da soli:
a cosa bisogna prestare
attenzione?**

Quando si lavora da soli, aumentano le probabilità di commettere errori. Inoltre, le persone che lavorano da sole rischiano di non ricevere un aiuto tempestivo in caso di infortunio o di fronte a una situazione critica. Pertanto, le aziende che impiegano persone tenute a lavorare da sole devono adottare adeguate misure di protezione contro tali rischi. Questo opuscolo informativo per datori di lavoro, superiori e addetti alla sicurezza è stato rivisto e aggiornato. Illustra i principi da osservare e risponde a domande importanti. Alcuni esempi: Come si possono valutare i pericoli specifici dei posti di

lavoro occupati da una persona sola? Quali attività possono essere svolte dalle persone tenute a lavorare da sole e quali no? Oppure: Come si devono sorvegliare le persone tenute a lavorare da sole? È stata pubblicata anche la lista di controllo completamente rivista e aggiornata per l'individuazione dei pericoli connessi al lavoro svolto da soli in azienda.

- **Lavorare da soli può essere pericoloso. Guida per i datori di lavoro e gli addetti alla sicurezza.**
Opuscolo, 28 pagine A4, codice 44094.i
- **Persone tenute a lavorare da sole.**
Lista di controllo, 4 pagine A4, codice 67023.i



Nuove liste di controllo

Ascensori accessibili alle sole merci con divieto di trasporto per le persone.

6 pagine A4, codice 67163.i

Magazzino a corsie strette.

6 pagine A4, codice 67197.i

**Liste di controllo
completamente riviste
e aggiornate**

Scaffalature e armadi a cassettera.

6 pagine A4, codice 67032.i

Sili per legna verde sminuzzata.

4 pagine A4, codice 67006.i

Sagomatrice (toupie).

4 pagine A4, codice 67004.i

Trapani da banco e trapani a colonna.

4 pagine A4, codice 67036.i

Elementi prefabbricati in legno.

6 pagine A4, codice 67095.i

**Scheda tematica rivista
e aggiornata**

Indumenti ad alta visibilità per i lavori sulle strade pubbliche.

2 pagine A4, solo PDF, codice 33076.i

Nuovi supporti informativi della SECO



Opuscolo per medici curanti di lavoratrici incinte

I datori di lavoro sono obbligati a tutelare le lavoratrici in gravidanza da eventuali pericoli. Le condizioni di salute e l'idoneità al lavoro della donna incinta sono valutate dal medico curante, il quale è autorizzato a richiedere adeguamenti delle condizioni di lavoro ovvero a disporre un divieto di occupazione. Gli aspetti di cui tenere conto e la procedura migliore da seguire sono illustrati nella nuova guida.

- **Opuscolo «Guida per medici curanti di lavoratrici incinte»**
Numero d'ordinazione 710.243.i



Come proteggersi dai fitosanitari

Se i prodotti fitosanitari vengono usati in modo improprio, possono causare danni alla salute. Oltre a episodi acuti di intossicazione o causticazione, l'uso improprio comporta future conseguenze croniche quali allergie della pelle, cancro e malattie neurologiche. Grazie a una buona gestione dei rischi e alle misure di protezione, potete tutelare non solo la vostra salute, ma anche quella degli altri.

Questo opuscolo, destinato a tutte le persone che operano nel settore dell'agricoltura e del verde in generale, contiene informazioni sulle misure di protezione più idonee e i dispositivi di protezione individuale necessari quando si usano prodotti fitosanitari. Un poster riassume le principali istruzioni operative e dunque dovrebbe essere appeso in ogni deposito di prodotti fitosanitari!

- **Opuscolo «Lavorare sicuri con i prodotti fitosanitari»**
Numero d'ordinazione 710.242.i
- **Poster «Lavorare sicuri con i prodotti fitosanitari»**
Numero d'ordinazione 710.241.i

Pubblicazioni riviste e aggiornate



Sollecitazioni della schiena, dei muscoli e dei tendini durante il lavoro

Questo strumento di valutazione, che definisce i criteri di protezione della salute per dieci aspetti relativi alla sistemazione della postazione di lavoro, è stato aggiornato e la nuova versione è ora a disposizione sia degli ispettori del lavoro sia degli esperti nell'ambito della sicurezza in azienda. Valuta le posture e i movimenti compiuti durante il lavoro di cinque parti del corpo (schiena, nuca, spalle/braccia, mani, anche/gambe), basandosi sullo stato attuale della tecnica nell'ambito della protezione della salute stabilita dalla legge conformemente all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3).

- **Opuscolo «Strumento di valutazione dei rischi per la salute – Sollecitazioni della schiena, dei muscoli e dei tendini durante il lavoro»**
Numero d'ordinazione 710.069.i

ORDINAZIONI

Download PDF:

www.seco.admin.ch >

inserire il titolo della pubblicazione

Ordinazioni:

www.pubblicazionifederali.admin.ch>

inserire il numero d'ordinazione



Guida allo strumento di valutazione dei rischi per la salute

La guida allo strumento di valutazione «Rischi per la salute – Sollecitazioni della schiena, dei muscoli e dei tendini durante il lavoro» è stata completamente rivista e aggiornata, sia in termini di contenuti che di forma. La guida illustra le categorie utilizzate nello strumento di valutazione e descrive come impiegare la guida. In questa pubblicazione, coloro che applicano lo strumento di valutazione potranno trovare una panoramica sul ruolo dei disturbi all'apparato locomotore causati dal lavoro, le relative conoscenze di base in materia di ergonomia nonché le misure preventive previste per legge.

- **Opuscolo «Guida, Strumento di valutazione rischi sanitari»**
Numero d'ordinazione 710.070.i



Mobbing, tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro

Nella vita lavorativa si incontrano persone diverse, con le loro esigenze e le loro aspettative, e può succedere che si arrivi ad avere delle divergenze. Il presente opuscolo si rivolge ai responsabili delle imprese e ai lavoratori interessati per fornire loro un supporto in caso di bisogno. Spiega cosa significa tutela dell'integrità personale e definisce concetti usati di frequente in tale contesto, quali mobbing, discriminazione e molestie sessuali. Mostra quali sono i fattori che influenzano il clima in azienda e fornisce informazioni sulle misure atte a prevenire la lesione dell'integrità personale come pure sul modo di gestire i problemi correlati.

- **Opuscolo «Mobbing e altri comportamenti molesti – Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro»**
Numero d'ordinazione 710.064.i



Condizioni di lavoro

Il campo di prestazioni «Condizioni di lavoro», che fa parte della Direzione del lavoro della Segreteria di Stato dell'economia SECO, s'impegna a favore dell'adozione di buone condizioni di lavoro in Svizzera. Un posto di lavoro non deve mettere in pericolo né la salute né la sicurezza del personale. Il nuovo volantino fornisce agli interessati una panoramica dei principali ambiti di intervento del campo di prestazioni nonché un breve scorcio sui punti chiave dei cinque settori.

- **Volantino «Direzione del lavoro – Condizioni di lavoro»**

Persone, cifre e fatti

Personale

Nuovi membri della CFSL



- In data 10.10.2016, il Consiglio federale ha nominato con procedura semplificata la **dott.ssa Eva Pless** quale rappresentante dei cantoni nella CFSL per il rimanente periodo amministrativo 2016–2019. La dott.ssa Pless è responsabile della sezione Diritto del lavoro e tutela dei lavoratori presso l'Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro (KIGA) di Basilea Campagna. È anche membro del Consiglio direttivo e presidente della Commissione giuridica dell'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori AIPL. Il 13 ottobre 2016 ha partecipato per la prima volta a una seduta della Commissione.



- La CFSL il 15.12.2016 ha nominato **Ann-Karin Wicki**, rappresentante dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni ASA, come membro supplente della CFSL. In questa funzione subentra a Marcel Sturzenegger di AXA Winterthur. Ann-Karin Wicki è responsabile del dipartimento assicurazione malattia e infortuni e membro della direzione dell'ASA.

Ci felicitiamo con entrambi e auguriamo loro di poter svolgere gli incarichi con gran successo.

Servizio specializzato MSSL



- **Christophe Iseli**, ispettore del lavoro e dal 2008 responsabile dell'ispettorato del lavoro del Canton Friburgo, è stato nominato dalla CFSL nuovo responsabile del servizio specializzato MSSL della Segreteria della CFSL. È entrato in carica il 1° marzo 2017. Christophe Iseli, grazie alla sua formazione e alla

sua esperienza professionale, è perfettamente preparato per questo compito molto impegnativo. Diplomato come

igienista del lavoro e ingegnere di sicurezza, nel corso della sua carriera ha esercitato diverse funzioni nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. Ha rappresentato gli interessi della protezione dei lavoratori in molte associazioni, in particolare come membro del Consiglio direttivo dell'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori AIPL e della Società Svizzera di Igiene del Lavoro SSIL.

Christophe Iseli è stato un membro della CFSL dal 2010 e ha dato ampiamente prova della sua competenza e delle sue conoscenze specialistiche come membro della prece-

dente commissione specializzata 20 (esecuzione MSSL) e dell'attuale commissione specializzata 22 (MSSL) nonché in diverse commissioni (finanze, budget) e gruppi di lavoro. In seguito alla sua nomina a responsabile del servizio specializzato MSSL, Christophe Iseli lascia la CFSL. Per il grande impegno profuso al servizio della tutela dei lavoratori la CFSL lo ringrazia sentitamente e, al contempo, gli augura una brillante riuscita nella sua nuova funzione di responsabile del servizio specializzato MSSL.



• **Erwin Buchs**, responsabile del servizio specializzato MSSL della CFSL, a fine maggio 2017 va meritatamente in pensione. Dopo una formazione tecnica come ingegnere e specialista MSSL e dopo essere stato per molti anni capo dell'ispettorato del lavoro di Friburgo, nel 2001 si è unito alla CFSL. Con grande

competenza tecnica ed entusiasmo ha creato e diretto il servizio specializzato MSSL di Friburgo. Durante il suo mandato ha seguito attivamente lo sviluppo e la certificazione di un centinaio di soluzioni settoriali, soluzioni per aziende di gruppo e soluzioni modello, dando così un contributo prezioso al consolidamento dei sistemi di sicurezza nelle imprese. Erwin Buchs è stato attivo anche in molte commissioni e consigli direttivi. È stato presidente della commissione tecnica e in seguito membro del Consiglio direttivo dell'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori AIPL; dapprima membro supplente, dal 1999 al 2001 è stato un membro della CFSL; è stato un membro della commissione specializzata 20 (esecuzione MSSL) e dal 2005 ha fatto parte della commissione specializzata 22 (MSSL); è stato presidente dei sottogruppi

«Controlling» e «Competenze» della commissione specializzata 22 nonché del gruppo incaricato di elaborare il progetto relativo alla banca dati per l'esecuzione; ed è stato un membro del Consiglio di fondazione agriss. In altre parole, Erwin Buchs con il suo indefesso impegno ha contribuito a delineare e realizzare i progetti della CFSL per oltre 15 anni, un impegno che merita i nostri più vivi ringraziamenti. Per questa terza fase della vita, gli auguriamo di poter realizzare nuovi progetti all'insegna della soddisfazione e della serenità.

Affari trattati

Nelle sedute del 13 ottobre e del 15 dicembre 2016, la CFSL fra l'altro ha:

- avviato la consultazione per l'emanazione della direttiva CFSL 6518 «Formazione per conducenti di carrelli per la movimentazione» e 2134 «Lavori forestali» presso le organizzazioni interessate;
- preso visione del piano concernente la classificazione e il coordinamento delle attività di prevenzione (CCP) e disposto le necessarie misure;
- autorizzato il bilancio di previsione 2017, che prevede uscite per 115,4 milioni di franchi ed entrate per 114,3 milioni di franchi;
- approvato la relazione della Sottocommissione finanze CFSL per l'anno 2016 sulla situazione finanziaria rispetto alla programmazione 2016–2019 dell'Ufficio Federale della Sanità Pubblica (UFSP);
- approvato il piano di lavoro a medio termine della CFSL per gli anni 2017–2021;
- chiesto informazioni sullo stato dei contratti di prestazione con i cantoni.

Cos'è la CFSL?

La Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL è il referente principale per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro. In veste di organo centrale coordina le aree di competenza degli organi d'esecuzione a livello attuativo, l'applicazione uniforme delle prescrizioni in seno alle aziende e le attività di prevenzione. Oltre ad assicurare il finanziamento delle misure tese a prevenire gli infortuni e le malattie professionali, assume importanti compiti nella formazione, prevenzione e informazione come pure nell'elaborazione delle direttive.

La CFSL è composta dai rappresentanti degli assicuratori e degli organi d'esecuzione, dai delegati dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché da un rappresentante dell'Ufficio federale della sanità pubblica.

www.cfsl.ch

**BE
SMART
WORK
SAFE**

**BE A SMARTWORKER: trova
consigli utili sulla sicurezza sul
lavoro per assicurarti più
divertimento nel tempo libero**

bs-ws.ch

facebook.com/besmart.worksafe



SAFE AT WORK

UNFÄLLE VERHÜTEN, LEBEN RETTEN.
EVITER DES ACCIDENTS, SAUVER DES VIES.
EVITARE INCIDENTI, SALVARE DELLE VITE.
www.safeatwork.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commissione federale di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro CFSL