

## GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **INAIL: CERTIFICAZIONE E VERIFICA DELLE ATTREZZATURE**
- **INTERPELLO 3/2019: INSTALLAZIONE ED UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA**
- **INAIL: PUBBLICATA GUIDA SUI RISCHI CONNESSI ALLA MANUTENZIONE**
- **INAIL: PUBBLICATA GUIDA SUI SERVIZI DI VERIFICA DI ATTREZZATURE, MACCHINE E IMPIANTI**
- **TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO: DISPONIBILE EDIZIONE AGGIORNATA**

## NEWS

### INAIL: CERTIFICAZIONE E VERIFICA DELLE ATTREZZATURE

L'Inail ha implementato la gestione informatizzata dei servizi di certificazione e verifica resi dall'Istituto alle diverse tipologie di utenti: a partire dal 27 maggio 2019, infatti, è operativo il nuovo applicativo CIVA. Il dettaglio di tale procedura si trova nella Circolare n° 12 del 13 maggio 2019.

Si tratta di un servizio telematico messo a disposizione dall'Inail, grazie al quale i soggetti interessati possono gestire i servizi di certificazione e verifica delle attrezzature; lo scopo è quello di consentire un'interlocuzione più agevole con gli utenti per la gestione delle diverse fasi delle procedure richieste.

Nel dettaglio, vanno richieste utilizzando esclusivamente il servizio telematico CIVA le seguenti prestazioni:

- la denuncia di impianti di messa a terra
- la denuncia di impianti di protezione da scariche atmosferiche
- la messa in servizio e l'immatricolazione delle attrezzature di sollevamento
- il riconoscimento di idoneità dei ponti sollevatori per autoveicoli
- le prestazioni su attrezzature di sollevamento non marcate CE
- la messa in servizio e l'immatricolazione degli ascensori e dei montacarichi da cantiere
- la messa in servizio e l'immatricolazione di apparecchi a pressione singoli e degli insiemi
- l'approvazione del progetto e la verifica primo impianto di riscaldamento
- le prime verifiche periodiche.

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato-circolare-n-12-del-13-maggio-2019.pdf>

## **INTERPELLO 3/2019: INSTALLAZIONE ED UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA**

La Commissione Nazionale per gli Interpelli ha risposto all'istanza di interpello n. 3/2019, con la quale il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro chiedeva il parere del Ministero del lavoro in merito all'applicazione del silenzio assenso per la richiesta di autorizzazione all'installazione ed utilizzo degli impianti videosorveglianza sui luoghi di lavoro.

### **La richiesta**

In pratica si richiedeva se il silenzio dell'organo amministrativo, in relazione all'istanza di autorizzazione di installazione di impianti di videosorveglianza, potesse essere considerato un assenso tacito, in virtù del quale l'impresa potesse procedere all'installazione degli impianti richiesti.

### **La risposta**

Per espressa previsione del secondo comma dell'articolo 4 della Legge n. 300 del 1970, sono esclusi dall'ambito applicativo del primo comma del medesimo articolo gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Il terzo comma stabilisce, invece, l'utilizzabilità delle informazioni raccolte per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto delle previsioni del decreto legislativo n. 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Le disposizioni contenute nell'articolo 4 sono volte a contemperare le esigenze Datoriali con la

tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore sul luogo di lavoro.

Più in particolare, si vuole evitare che l'attività lavorativa risulti impropriamente e ingiustificatamente caratterizzata da un controllo continuo, tale da eliminare ogni profilo di autonomia e riservatezza nello svolgimento della prestazione di lavoro. La formulazione della norma affida, in primis, ad un accordo tra la parte Datoriale e le rappresentanze sindacali la possibilità di impiego degli impianti e degli altri strumenti che consentano anche il controllo dell'attività dei lavoratori.

In mancanza di accordo, l'installazione è subordinata all'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/interpelli/Documents/interpello-3-2019.pdf>

---

## **INAIL: PUBBLICATA GUIDA SUI RISCHI CONNESSI ALLA MANUTENZIONE**

L'attività di manutenzione ha subito significativi mutamenti negli ultimi decenni, evolvendo da un'impostazione tradizionale, che la interpretava sostanzialmente come "riparazione quando si verifica un guasto", ad una attività assai più complessa, che prevede interventi anche di ordine preventivo e periodico e che impone un'attenzione specifica alla formazione ed alle competenze dei lavoratori stessi.

In questo senso, gli obblighi di manutenzione e le modalità del loro adempimento determinano una duplice problematica:

- da un lato, l'esigenza che il Datore di Lavoro rispetti puntualmente le indicazioni fornite dal

decreto legislativo n. 81/2008, garantendo la permanenza nel tempo dei requisiti di sicurezza richiesti per gli ambienti e le attrezzature di lavoro;

- dall'altro, la necessità che siano adeguatamente tutelate la salute e la sicurezza degli stessi addetti alle attività di manutenzione. Problemi specifici, infine, si pongono laddove le operazioni di manutenzione siano esternalizzate, come spesso accade, con l'affidamento in appalto. In tali contesti, una corretta valutazione dei rischi non può prescindere dal rilievo delle eventuali interferenze date dalla possibile compresenza, in un unico contesto, dei lavoratori di più imprese impiegati in attività diverse.

E' quindi essenziale che il significativo incremento dei rischi associati alla manutenzione, debba portare ad un'attenta valutazione della stessa in sede di valutazione dei rischi, considerando tale attività non più come "attività puntuale" ma come "processo continuo".

L'Inail ha preso parte all'evoluzione della normativa e svolge attività di ricerca e di formazione sulla valutazione del rischio anche in tale campo. Ha quindi predisposto ed emesso una Guida alla Manutenzione per la Sicurezza sul lavoro, che prende in considerazione tre aspetti fondamentali:

- la manutenzione dei luoghi di lavoro, degli impianti e delle attrezzature di lavoro
- l'esternalizzazione della manutenzione e
- i rischi dovuti alle interferenze nell'ambiente lavorativo

e che può rappresentare un utile riferimento per datori di Lavoro, Dirigenti, RSPP, RLS, Responsabili delle Manutenzioni e Responsabili della Gestione degli Appalti.

La Guida può essere scaricata al seguente link:

<http://www.data-storage.it/download/2019/MANUTENZIONE%20SICUREZZA.pdf>



## INAIL: PUBBLICATA GUIDA SUI SERVIZI DI VERIFICA DI ATTREZZATURE, MACCHINE E IMPIANTI

Le attività di verifica su attrezzature, macchine e impianti che il legislatore ha attribuito all'Inail, sono molteplici e hanno primariamente come finalità l'accertamento del loro esercizio in sicurezza sia nei luoghi di vita che di lavoro. Tali attività possono essere svolte, secondo la previsione normativa, in via esclusiva o per il tramite di altri operatori.

Gli interventi di verifica vengono svolti dalle Unità operative territoriali in base alla competenza geografica, nonché, laddove previsto, dal Dipartimento innovazioni tecnologiche per la sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici dell'Istituto, seguendo i dettami legislativi di riferimento e le più aggiornate normative di settore.

L'Inail ha pubblicato una Guida allo scopo di orientare gli utenti (Datori di Lavoro, installatori, noleggiatori, proprietari, utilizzatori, amministratori di condominio, ecc.) all'accesso rapido delle informazioni in materia di verifica delle attrezzature, delle macchine e degli impianti.

Sono stati individuati sette ambiti di verifica, che sono oggetto di trattazione nei capitoli della guida. Per ciascuno di questi ambiti sono state redatte specifiche schede di sintesi dei servizi prestati, ognuna delle quali illustra una tipologia di prestazione, le modalità per richiederla e l'iter procedurale per attivarla. I servizi, a forte connotazione specialistica, sono generalmente a carattere oneroso, secondo importi definiti da specifici tariffari nazionali indicati nelle schede.

## TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO: DISPONIBILE EDIZIONE AGGIORNATA

È stato pubblicato il testo coordinato del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La nuova edizione aggiornata è del mese di aprile 2019. E' consultabile al seguente link:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/TU-81-08-Ed-Aprile-2019.pdf>





## SENTENZA: FALSI ATTESTATI DI FORMAZIONE

La Corte di Cassazione, nella sentenza n° 16715 del 17 aprile 2019 si è soffermata sulla non veridicità della documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare sui falsi attestati di formazione e sulle conseguenze giuridiche che tali false attestazioni determinano. La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza del Tribunale di Genova che nel 2017 aveva dichiarato un Datore di Lavoro colpevole di numerose violazioni contravvenzionali in materia di salute e sicurezza tra le quali vi era anche la violazione dell'art.73, commi 4 e 5, del D.Lgs.81/08 (norma che regola l'informazione, la formazione e l'addestramento in materia di attrezzature di lavoro).

Le violazioni erano state accertate a seguito di un infortunio accaduto su un cantiere ad un suo dipendente a causa di manovre di sollevamento tramite gru eseguite da un suo collega.

In fase di verifica dell'accaduto sul cantiere, si era accertato che il personale non aveva la formazione adatta per lo svolgimento dell'attività e che sul POS mostrato non era presente alcuna indicazione sulla formazione specifica dei lavoratori. Il coordinatore della sicurezza, non essendo in condizione di fornire documentazione al riguardo della formazione del personale presente su cantiere, in un secondo momento aveva fatto pervenire la documentazione che gli aveva fornito il Datore di Lavoro, da cui risultava che in nessuno degli eventi formativi organizzati erano stati presenti i due lavoratori presenti sul cantiere.

Successivamente il Datore di Lavoro aveva inviato all'Organo di Vigilanza un attestato relativo alla formazione del lavoratore che aveva causato l'infortunio palesemente falso, poiché la data della supposta formazione era antecedente all'assunzione e perché il progressivo dell'attestato corrispondeva ad un codice fiscale diverso rispetto a quello del lavoratore. Tale falsità veniva poi confermata dagli accertamenti eseguiti presso la società che aveva effettuato i corsi di formazione.

Sulla base di tutti questi elementi, il Giudice aveva ritenuto, e la Cassazione ha poi confermato, la responsabilità penale del Datore di Lavoro il quale, tra le varie omissioni determinanti ai fini dell'infortunio, non aveva adottato "le misure necessarie affinché il lavoratore, addetto alle manovre di sollevamento con la gru, avesse ricevuto una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi che potevano esser causati ad altre persone".

Inoltre la Corte di Cassazione ha respinto anche la richiesta delle attenuanti generiche da parte della difesa del Datore di Lavoro, escludendo la presenza di elementi che la giustificassero, ed anzi sostenendo che dovesse essere sottolineata la produzione della falsa documentazione all'Organo di Vigilanza da parte dell'imputato, che evidenziava un negativo giudizio sulla personalità dell'imputato.

*Fonte: Punto Sicuro - Anna Guardavilla - Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro*

## **SENTENZA: LA MANCATA FORMAZIONE E' UN REATO PERMANENTE**

La sentenza della Corte di Cassazione n° 26271 del 14 giugno 2019 si sofferma sul concetto di reato permanente in relazione ai reati di salute e sicurezza e sugli effetti concreti che la permanenza del reato determina in termini di responsabilità penali.

Nello specifico la sentenza chiarisce l'applicazione della nozione di permanenza ai reati legati alla violazione del D.Lgs.81/08, collegata al fatto che gli obblighi contenuti nella normativa prevenzionistica sono per lo più obblighi "di durata".

Nel caso sul quale si è pronunciata la Corte di Cassazione i reati di omessa formazione e informazione erano stati accertati il 2 aprile 2013 ed avevano riguardato un lavoratore che aveva avuto un infortunio. Il Datore di Lavoro aveva ottemperato ad alcune prescrizioni, ed aveva ottenuto una proroga al 10 aprile 2015 per la formazione del lavoratore, alla quale successivamente non aveva comunque dato seguito. Nel giugno del 2018 il Tribunale aveva condannato il Datore di Lavoro perché il lavoratore non aveva ricevuto la formazione e l'informazione previsti. Il Datore di Lavoro aveva presentato ricorso in Cassazione asserendo che il Giudice non avesse dichiarato di non doversi procedere per estinzione dei reati per *prescrizione* in quanto il lavoratore non aveva mai ripreso il servizio dopo l'infortunio, con cessazione dell'attività al 10 aprile 2015.

La Corte di Cassazione con questa sentenza ha rigettato il ricorso, condannando il Datore di Lavoro in quanto "il lavoratore infortunato non aveva mai ricevuto formazione specifica sui rischi per gli infortuni sul lavoro e quindi il reato non risultava prescritto alla data della sentenza."

## **Cosa si intende per "reato permanente" e come questo concetto si applica agli obblighi di salute e sicurezza**

La Corte di Cassazione precisa che "gli obblighi inerenti l'informazione e la formazione del lavoratore sono da ritenersi di durata poiché il pericolo per l'incolumità del lavoratore permane nel tempo, e continua in capo al Datore di lavoro l'obbligo all'informazione e alla corretta formazione."

## **L'omessa formazione quale reato permanente: quali le conseguenze pratiche? E quando cessa la permanenza?**

La Corte di Cassazione specifica che "l'obbligo di formazione non è limitato solo al momento dell'assunzione ma perdura nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro; la cessazione della permanenza conseguentemente si verifica o alla concreta formazione o all'interruzione del rapporto di lavoro (eliminazione concreta del rischio)."

Da tale sentenza discende pertanto che se un lavoratore non viene formato o non riceve l'addestramento obbligatorio, il reato commesso dal soggetto su cui grava il corrispondente obbligo (Datore di Lavoro) permane e si protrae per tutto il tempo in cui perdura il mancato adempimento, a partire dalla data nella quale era scattato tale obbligo e fino a quando tale condizione non cessa.

Fonte: *Punto Sicuro* - Anna Guardavilla - Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

# A P P R O F O N D I M E N T O

## VIBRAZIONI MANO-BRACCIO: DEFINIZIONE E MISURE DÌ PREVENZIONE ATTUABILI

All D.Lgs.81/08 tratta il rischio dell'esposizione alle vibrazioni al capo III del Titolo VIII "Agenti Fisici", precisamente gli articoli 199 – 122 dove vengono fornite le definizioni, campo di applicazione, valutazione dei rischi e le misure di prevenzione. Inoltre vi sono ulteriori disposizioni all'allegato XXXV parte A e B (rispettivamente per le vibrazioni mano braccio e corpo intero).

La vibrazione è un'energia meccanica che entra nel corpo umano attraverso una superficie di continuità. La vibrazione si genera con l'utilizzo di un'attrezzatura di lavoro che tende ad oscillare sul suo stesso baricentro, con una ridotta estensione e un'alta frequenza.

I parametri fisici che caratterizzano le vibrazioni sono riconducibili a:

- estensione dello spostamento (unità di misura m);
- frequenza (unità di misura Hz);
- velocità (unità di misura m/s);
- accelerazione (unità di misura  $m/s^2$ ).

Le vibrazioni possono essere trasmesse attraverso le macchine o le superfici con cui l'uomo viene a contatto. A seconda delle parti del corpo coinvolte, possono essere distinte in vibrazioni trasmesse al corpo intero o al sistema mano-braccio, tema di questo approfondimento.

Mentre le vibrazioni al corpo intero vengono ricondotte principalmente ai mezzi di trasporto (tir, camion, ambulanze, trattori etc ...), le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio sono

generalmente dovute a macchine/attrezzature impugnate dagli addetti, dove quindi vi è una presa (con una o due mani contemporaneamente).

Nei lavoratori, l'esposizione a lungo termine a vibrazioni di elevata intensità può produrre vere e proprie patologie; il loro effetto si traduce, in molti casi, in malattie professionali. Anche senza arrivare ad effetti patologici, l'esposizione a vibrazioni può comunque arrecare disagio e disturbo nell'espletamento dei compiti lavorativi. La misurazione dell'esposizione viene effettuata generalmente tramite attrezzature chiamate accelerometri applicando dei sensori all'impugnatura o alle impugnature dell'elettroutensile, nel punto in cui si posiziona normalmente la mano dell'operatore, e leggendo i livelli rilevati da un vibrometro appositamente tarato.

La "Direttiva Macchine" 2006/42/CE (Dlgs 17/10) impone ai costruttori di dichiarare i valori delle vibrazioni emesse dagli utensili portatili e dalle macchine, in particolare al punto 1.5.9. Vibrazioni:

*"La macchina deve essere progettata e costruita in modo tale che i rischi dovuti alle vibrazioni trasmesse dalla macchina siano ridotti al livello minimo, tenuto conto del progresso tecnico e della disponibilità di mezzi atti a ridurre le vibrazioni, in particolare alla fonte."*

### **Vibrazioni al sistema mano - braccio:** **descrizione del rischio**

Il Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008 fornisce la definizione di vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio all'articolo 200, c.1 lettera a) :



- *Le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al sistema mano-braccio, comportano un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici e muscolari"*

Al successivo articolo 201, c.1 vengono espressi i valori d'azione e valori limite consentito:

- *il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 5 m/s<sup>2</sup>; mentre su periodi brevi è pari a 20 m/s<sup>2</sup> ;*
- *il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, che fa scattare l'azione, è fissato a 2,5 m/s<sup>2</sup>*

L'esposizione a vibrazioni al sistema mano-braccio è generalmente causata dal contatto delle mani con l'impugnatura di utensili manuali o di macchinari condotti a mano.

Nella tabella seguente vi è un elenco di alcuni utensili il cui impiego abituale comporta nella grande maggioranza dei casi un rischio apprezzabile di esposizione a vibrazioni del sistema mano-braccio per il lavoratore.



Tipologia di utensile	Principali lavorazioni
Scalpellatori, Scrostatore, Rivettatori	Edilizia - lapidei, metalmeccanica
Martelli Perforatori	Edilizia - lavorazioni lapidei
Martelli Demolitori e Picconatori	Edilizia - estrazione lapidei
Trapani a percussione	Metalmeccanica
Avvitatori ad impulso	Metalmeccanica, Autocarrozzerie
Cesoie e Roditrici per metalli	Metalmeccanica
Levigatrici orbitali e roto-orbitali	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Seghe circolari e seghetti alternativi	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Smerigliatrici Angolari e Assiali	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Smerigliatrici Diritte per lavori leggeri	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Motoseghe	Lavorazioni agricolo-forestali
Decespugliatori	Lavorazioni agricolo-forestali
Tagliaerba	Manutenzione aree verdi
Motocoltivatori	Lavorazioni agricolo-forestali

I principali problemi di salute, in caso di esposizione rilevante a vibrazioni al sistema mano-braccio, sono:

- disturbi vascolari (Fenomeno di Reynaud o sindrome delle dita bianche)
- osteoarticolari (parestesie, riduzione della sensibilità tattile e termica)
- neurologici (tunnel carpale)
- muscolari- scheletrici (osteoartrosi del polso e del gomito)

L' esposizione a vibrazioni mano-braccio generate da utensili portatili e/o da manufatti impugnati e lavorati su macchinario fisso è associata ad un aumentato rischio di insorgenza di lesioni vascolari, neurologiche e muscolo-scheletriche a carico del sistema mano-braccio. L'insieme di tali lesioni è definito Sindrome da Vibrazioni Mano-Braccio.

I disturbi di natura vascolare sono i più comuni e corrispondono generalmente alla sindrome di Reynaud o "sindrome del dito bianco".

La norma tecnica UNI EN ISO 5349-1 fornisce una previsione di massima per l'insorgenza della Sindrome di Reynaud al permanere di una data esposizione giornaliera per un certo numero di anni.

L'esposizione si calcola considerando l'accelerazione somma vettoriale delle tre componenti sugli assi cartesiani definiti dalla stessa UNI EN ISO 5349-1. Altri disturbi sono a carico delle articolazioni, dei tendini, legamenti, polso, gomito e spalla (es. tunnel carpale, epicondiliti ...).

È necessario restare sempre al di sotto dei valori limite, mentre il valore d'azione rappresenta una soglia che, qualora superata, obbliga il Datore di

Lavoro alla sorveglianza sanitaria e ad una serie di adempimenti per il controllo e la riduzione dell'esposizione alle vibrazioni.

Ai sensi dell'art. 202 del D.lgs. n° 81/2008 "Valutazione dei rischi" si cita quanto segue (c.1 e c.5):

"Nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 181, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura, i livelli di vibrazioni meccaniche cui i lavoratori sono esposti."

Ai fini della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi:

- *il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a vibrazioni intermittenti o a urti ripetuti;*
- *i valori limite di esposizione e i valori d'azione specificati nell'articolo 201;*
- *gli eventuali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio con particolare riferimento alle donne in gravidanza e ai minori;*
- *gli eventuali effetti indiretti sulla sicurezza e salute dei lavoratori risultanti da interazioni tra le vibrazioni meccaniche, il rumore e l'ambiente di lavoro o altre attrezzature;*
- *le informazioni fornite dal costruttore dell'attrezzatura di lavoro;*
- *l'esistenza di attrezzature alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle vibrazioni meccaniche;*
- *il prolungamento del periodo di esposizione a vibrazioni trasmesse al corpo intero al di là delle ore lavorative, in locali di cui è responsabile;*

- *condizioni di lavoro particolari, come le basse temperature, il bagnato, l'elevata umidità o il sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e del rachide;*

### **Misure preventive da adottare**

Quindi, nel caso in cui si venga a superare il valore inferiore di azione stabilito dalla normativa per il sistema mano-braccio, ( $A(8) = 2.5 \text{ M/S}^2$ ) dovranno essere messe in atto una serie di misure per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori esposti.

- **Adozione di sistemi di lavoro ergonomici**

Ridurre al minimo la forza esercitata dal lavoratore (di pressione o di spinta sull'utensile).

- **Sostituzione dei macchinari che producono elevati livelli di vibrazioni**

Sostituire i macchinari con altri che emettano livelli di vibrazioni minori (così come riportato anche dalla Direttiva Macchine), seguendo il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile. Risulta chiaro che la sostituzione diviene necessaria nel momento in cui si venga a superare il valore limite ( $A(8) > 5 \text{ M/S}^2$ )

- **Effettuazione di manutenzione regolare e periodica degli utensili**

Il D.lgs.81.08, descrive all'articolo 71 gli obblighi del Datore di Lavoro, nel quale al comma 4 cita: "Il Datore di Lavoro prende le misure necessarie affinché:

a) le attrezzature di lavoro siano:

1. oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei

requisiti di sicurezza di cui all'articolo 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;

2. assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza stabilite con specifico provvedimento regolamentare adottato in relazione alle prescrizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera z); b) siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.

- **Organizzazione del lavoro**

Adozione di cicli di lavoro che consentano di alternare periodi di esposizione a vibrazioni a periodi in cui il lavoratore non sia esposto a vibrazioni. Evitare quindi lunghi periodi di lavoro con utensili vibranti ma preferire turni di lavoro di breve durata.

- **Impiego di Dispositivi di Protezione Individuali**

Utilizzare i guanti antivibranti marcati CE e certificati secondo la norma EN ISO 10819.

Purtroppo la trasmissibilità di questi guanti è limitata: in genere non si ottiene più del 40-50 % di attenuazione e risultano particolarmente scomodi riducendo la sensibilità del lavoratore.

- **Informazione e formazione dei lavoratori**

Erogare formazione specifica inerente le corrette procedure di lavoro; corrette modalità di prensione e di impugnatura degli utensili; impiego dei guanti durante le operazioni che espongono

a vibrazioni; procedure di lavoro idonee al riscaldamento delle mani prima e durante il turno di lavoro;

- **Visite mediche**

Sarà il Medico Competente che rilascerà il giudizio di idoneità alla mansione per il lavoratore, valutando gli eventuali problemi di salute posseduti dal lavoratore e sui possibili effetti derivante dal lavoro. Il medico effettuerà visite mediche prima di adibire il lavoratore alla mansione nonché visite periodiche così come richiesto dalla normativa (considerando i valori d'azione e limite)

In conclusione, le vibrazioni meccaniche sono un rischio fisico molto diffuso nel mondo del lavoro odierno dato dagli innumerevoli utensili presenti e dalle condizioni di lavoro. Un problema non trascurabile risultano essere i Dispositivi di Protezione Individuale, oggettivamente poco efficaci e scomodi da utilizzare da parte del lavoratore e la mancata conoscenza del rischio dalla maggior parte dei Datori di Lavoro.

---



a e s i s  
sicurezza - qualità - ambiente

Il trimestrale "il nostro"  
è a cura di Carmine Vitolla  
c.vitolla@aesisis.info