

INDICE

1. STRATEGIA SOBANE: principi e caratteristiche
 2. ESITI DELLA SPERIMENTAZIONE : “Ruolo strategico della partecipazione nella individuazione dei pericoli e nella valutazione e gestione dei rischi occupazionali.” STRATEGIA SOBANE e Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)
 3. STRUMENTI OPERATIVI
-

1. “STRATEGIA SOBANE e Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)”

La strategia, il cui studio è stato interamente finanziato da fondi europei, nasce in Belgio presso l’Università Cattolica di Louvain ad opera del Prof. J. Malchaire; si tratta di una scuola di grande prestigio che ha dato anche nel passato grandi contributi scientifici alla Medicina del Lavoro e materie ad essa collegate.

L’utilizzo e lo sviluppo della “Strategia SOBANE” è totalmente libera e priva di copyright, a condizione che venga citata la fonte ¹.

L’approccio integrato permetterà di affrontare il cuore del problema: l’identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi e la loro successiva gestione.

Il prodotto finale avrà, quindi, caratteristiche di immediatezza, di facile contestualizzazione in aziende anche molto diverse tra loro e di semplicità di applicazione. L’adozione in azienda di un pratico sistema di gestione, integrato ad una strategia complessiva di valutazione del rischio, può determinare un cambiamento di approccio alla problematica della salute e sicurezza, aprendo la possibilità ad un miglioramento progressivo nel tempo.

¹ FONTE: “STRATEGIA SOBANE – Gestione dei rischi professionali” prof. J Malchaire, Università Cattolica di Louvain, strategia sviluppata nell’ambito di ricerca SOBANE co-finanziato dal Servizio Pubblico Federale Impiego, Lavoro e Concertazione Sociale e dal FSE (www.deparisnet.be)

I principi della Strategia SOBANE

La denominazione “SOBANE” deriva dall’acronimo delle diverse fasi in cui si esplica la strategia stessa; esse sono: **Screening – Observation – Analysis – Expertise.**

- Si tratta di un processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi multifase, in linea con i più moderni criteri di indagine, secondo i quali è metodologicamente più corretto, oltre che più economico, affrontare le problematiche con livelli di complessità via via crescenti in relazione alle effettive esigenze.
- Il secondo aspetto qualificante della strategia SOBANE è rappresentato dalla indispensabilità della partecipazione dei lavoratori all’avvio e al mantenimento in essere del processo stesso. I lavoratori (un gruppo rappresentativo per età, sesso, ruolo, ecc) sono chiamati ad un tavolo di discussione per l’avvio della fase di Screening, allo scopo di individuare i pericoli percepiti con l’aiuto di apposite schede guida (18 schede guida che consentono la disamina dei possibili pericoli e disagi). L’applicazione pratica della strategia ha portato alla predisposizione di schede “figlie” per i diversi comparti produttivi facilitando ulteriormente la conduzione del gruppo di discussione.
- Il terzo carattere distintivo del metodo è rappresentato dalla volontarietà della scelta. Per essere applicata la strategia partecipativa Sobane richiede infatti che sia la parte datoriale sia la parte sindacale accettino preventivamente i presupposti e le conseguenze di una discussione franca e aperta, seppur sottoposta a regole prestabilite.
- Il quarto aspetto caratterizzante il metodo Sobane è rappresentato dalla volontà di individuare già al tavolo di discussione gli interventi di miglioramento possibili, rinviando le soluzioni tecnicamente più complesse agli esiti degli approfondimenti di indagine previsti nelle fasi successive allo Screening. Vuole essere quindi una strategia molto concreta e propositiva che mira ad interventi diretti (cultura del fare), superando le continue dilazioni che spesso contraddistinguono gli interventi in materia di salute e sicurezza.
- Il quinto connotato essenziale della strategia Sobane è rappresentato dal fatto che essa si configura come un processo teso al miglioramento continuo; infatti le competenze, le analisi e le sensibilità dei partecipanti presenti al tavolo di discussione si incrementeranno nel tempo realizzando il modello virtuoso per un miglioramento continuo (ciclo di Deming).Ciò è ancor più vero se la Strategia Sobane si inserisce in un Sistema di Gestione.
- Infine il tavolo di discussione per lo svolgimento della fase di screening può essere identificato come un momento di “formazione in azienda”, un obiettivo questo, altrimenti difficile da realizzare, la cui utilità è immediatamente evidente.

Oltre alle 18 schede guida per l’individuazione dei pericoli (incrementabili con schede specifiche elaborate per i diversi comparti produttivi) il metodo mette a disposizione per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione anche alcune schede di verifica dei rischi prioritari. Questo per avere la certezza che problematiche non

sempre evidenti, ma di notevole complessità tecnica, seppur non trattate nel tavolo di discussione, non vengano trascurate (rischio antinfortunistico, rischio elettrico, rischio incendio, rischio chimico, rischio biologico, rischio macchine, ecc.).

Viene fornito di seguito l'elenco delle schede guida per l'identificazione e la valutazione dei rischi:

1. Locali e zone di lavoro
2. Organizzazione del lavoro
3. Infortuni professionali
4. Rischio Elettrico e di Incendio
5. Comandi e Segnaletica
6. Attrezzi e Macchine
7. Le postazioni di lavoro
8. Le attività manuali e manutenzioni
9. L'illuminamento
10. Rumore
11. L'igiene dell'aria
12. Il Microclima
13. Le Vibrazioni
14. L'autonomia e le responsabilità individuali
15. I contenuti del lavoro
16. Le costrizioni temporali
17. Le relazioni tra il personale e verso la gerarchia
18. L'ambiente psico-sociale

Di seguito un esempio di scheda guida

Argomento da discutere	Cosa si può fare?
<p>1. Luoghi di lavoro</p> <p>I laboratori, uffici e gli edifici che ospitano i luoghi di lavoro Nessun dipendente in postazioni isolate Le vie di circolazione (per persone e veicoli), comprese scale fisse a gradini, banchine e rampe di carico Ampie, ben delimitate da linee di diverso colore per pedoni e veicoli Non ingombrate da materiali che ostacolano la normale circolazione Buona visibilità anche quando il conducente non può controllarne il percorso (specchi riflettori) Gli accessi alle zone di lavoro per pedoni separati da quelli dei mezzi di trasporto Facili da raggiungere, diretti e di larghezza sufficiente (>80 cm) Posti di lavoro e di passaggio: con ordine soddisfacente. La pulizia è il primo fattore di prevenzione. Gli spazi per l'organizzazione del lavoro Sufficienti (classificatori, armadi, ecc...) e facilmente accessibili Gestione tecnica e manutenzione Locali ben tenuti e sufficienti per assicurare comfort visivo, prestazione visiva e sicurezza, regolarmente puliti I rifiuti Separati e smaltiti correttamente Contenitori adeguati ed in numero sufficiente Le superfici dei pavimenti In buono stato, senza dislivelli, stabili ed antisdrucciolevoli I locali sociali e gli spazi comuni Docce, gabinetti, lavabi, spogliatoi, refettorio... Di dimensione sufficiente, confortevoli, illuminati, aerati, riscaldati Le uscite di emergenza Sgombre da qualsiasi ostacolo, ben visibili, segnalate e dotate di illuminazione di emergenza, evidenziate da apposita segnaletica Vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos: operazioni da svolgersi in massima sicurezza</p>	<p>⊗</p> <p>⊗</p> <p>⊗</p>
<p>VALUTAZIONE COMPLESSIVA:</p>	<p>⊗</p>

Le schede guida, nel corso della loro diffusa applicazione, sono state inoltre adattate a particolari settori produttivi, sia tradizionali sia innovativi, di cui si riporta un elenco non esaustivo.

- Settore Sanitario	- Garages e autorimesse
- Settore delle imprese di pulizie	- Settore industrie delle costruzioni
- Negozi e Magazzini	- Scuole
- Logistica	- Case di riposo
- Settore del Legno	- Industrie tipografiche
- Settore elettrico	- Banche
- Bar	- Industrie alimentari
- Terziario e uffici	- ecc.

La fase di Screening

La fase di Screening denominata anche **Déparis** (DÉpistage PARTICIPATIF des RISques o Individuazione partecipativa dei rischi) si conclude con un quadro sintetico dell'entità del rischio percepito per ogni fattore considerato, dove la scala valutativa, estremamente semplice ed immediata, è rappresentata dai seguenti simboli; verde 😊, giallo 😐 e rosso ☹.

Al rapporto finale sintetico segue anche il verbale con gli impegni di miglioramento assunti in sede di riunione, dove vengono descritti gli interventi, chi è responsabile della loro attuazione e l'indicazione dei tempi in cui realizzare l'impegno.

TABELLA SINOTTICA: BILANCIO

Riportare qui la valutazione globale di ogni singola scheda colorando il simbolo di verde 😊, giallo 😐 o di rosso ☹.

Situazione di lavoro

Luoghi di lavoro	😊	😊	☹
L'organizzazione del lavoro	😊	😊	☹
Gli infortuni professionali	😊	😊	☹
Rischio Elettrico e di Incendio	😊	😊	☹
Comandi e Segnaletica	😊	😊	☹
Attrezzature di lavoro	😊	😊	☹
Le postazioni di lavoro	😊	😊	☹
Movimentazione manuale dei carichi	😊	😊	☹
L'illuminazione	😊	😊	☹
Rumore	😊	😊	☹
Sostanze pericolose	😊	😊	☹
Microclima	😊	😊	☹
Le vibrazioni	😊	😊	☹
Autonomia e le responsabilità individuali	😊	😊	☹
Il contenuto del lavoro	😊	😊	☹
Disposizioni temporali	😊	😊	☹
Le relazioni di lavoro	😊	😊	☹
L'ambiente psico-sociale	😊	😊	☹

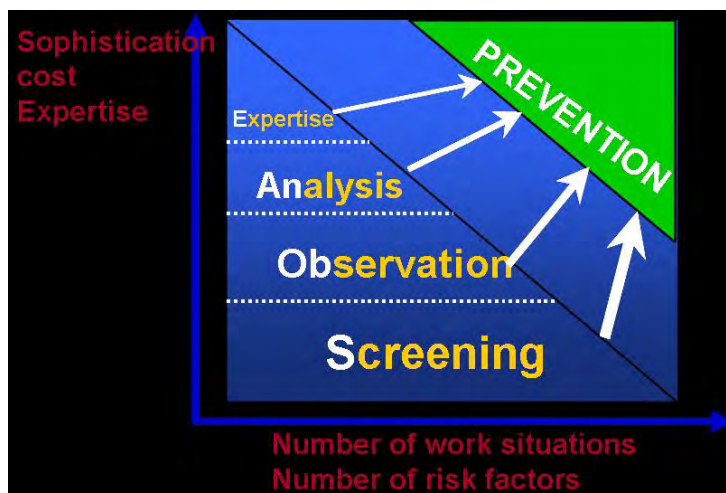
Data.....

IL Coordinatore

Le fasi successive

Alla fase di Screening (*Déparis*), per tutte quelle problematiche che non hanno trovato soluzione, seguono le fasi successive, dove progressivamente si incrementa la competenza tecnica delle figure coinvolte (asse delle ordinate: fino al coinvolgimento di esperti professionali esterni) e al contempo si attenua il ruolo di chi

ha come caratteristica principale la profonda conoscenza della “situazione lavorativa” (asse delle ascisse).



I protagonisti della “Strategia SOBANE”

Nella figura seguente vengono individuati i diversi ruoli chiamati a svolgere le diverse fasi della strategia di identificazione, valutazione e gestione dei rischi.

Con l'aumentare della complessità dell'approccio, coerentemente con l'impostazione data, aumentano le competenze tecniche e diminuisce la conoscenza della situazione lavorativa, conoscenza questa che è stata comunque fortemente attivata nella fase iniziale di screening. Animatori della strategia sono: il rappresentante dei lavoratori (RLS), il responsabile del SPP, i dirigenti e i preposti.



Vantaggi

L'introduzione in azienda della Strategia Sobane, in particolare della prima fase di individuazione partecipativa del rischio (Départ), può determinare l'affermarsi di rilevanti aspetti positivi :

- Partecipazione diretta; i lavoratori ed il management locale sono i principali attori.
- Nessuna determinazione tecnica o analitica è necessaria nella fase di screening.
- Non devono essere espressi concetti sofisticati ma semplicemente esposta la conoscenza della propria situazione lavorativa.

- Orientamento diretto al cosa fare per migliorare (atteggiamento propositivo).
- Nessuna scala valutativa complessa; è previsto l'uso di una simbologia immediata: 😊, 😐 o 😞.
- Definizione di priorità largamente condivise.

Effetti prodotti

Diretti

- Maggiore efficienza manageriale.
- Possibilità di valutare tutti i rischi, non solo quelli tradizionali.
- Possibilità di estendere l'esame anche ai fattori che incidono sullo stato di benessere dei lavoratori.
- Maggiore possibilità di successo per una strategia che prevede il miglioramento continuo.
- Le soluzioni sono individuate e condivise con i lavoratori.

Indiretti

- Progressivo aumento di competenze diffuse in materia di prevenzione dei rischi, informazione e formazione fornite e sviluppate direttamente sul posto di lavoro.
- Aumento della motivazione e del senso di appartenenza.
- Cambio generale di atteggiamento. Ignorare i problemi significa : costi ed effetti negativi. Affrontare i problemi significa: investimenti ed aspetti positivi.

2. ESITI DELLA SPERIMENTAZIONE : “Ruolo strategico della partecipazione nella individuazione dei pericoli e nella valutazione e gestione dei rischi occupazionali.” STRATEGIA SOBANE e Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)

Il progetto sperimentale, promosso da INAIL Direzione Regionale Lombardia, dalle ASL di Lodi e di Pavia, dalla Unità Operativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro (UOOML) della Fondazione S. Maugeri di Pavia, prende avvio nel 2009 a seguito di valutazione favorevole da parte della Cabina di Regia istituita nell'ambito del Piano regionale SSL 2008-2010 (dgr VIII/6918 del 2 aprile 2008).

Il progetto “Ruolo strategico della partecipazione nella individuazione dei pericoli e nella valutazione e gestione dei rischi occupazionali. Strategia Sobane e Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)” persegue gli obiettivi:

- Sviluppare modalità partecipate di valutazione del rischio in grado di superare l'eccessiva separatezza che troppo spesso caratterizza i processi di valutazione e governo del rischio;
- evitare, attraverso fasi successive di approfondimento e verifica, il rischio di episodicità e discontinuità della gestione della salute e sicurezza;
- creare i presupposti operativi per l'innesto di sistemi di gestione della sicurezza, da sperimentare nell'ultima fase del progetto stesso;
- costruire un metodo semplice, poco costoso, applicabile anche nelle piccole e piccolissime imprese, ma aderente alla norma.

Il progetto ha coinvolto circa cinquanta aziende di diverse dimensioni, di vari settori produttivi e con diversi livelli di esperienza organizzativa.

La sperimentazione regionale, avviata negli ultimi mesi del 2008, di fatto è stata sviluppata nel corso degli anni 2009-2011. Ha visto il coinvolgimento di un numero definito di aziende, insediate nelle province di Lodi e di Pavia. Una volta avviata la strategia di valutazione di gestione del rischio, le aziende hanno intrapreso, in modo consapevole, l'attivazione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza, che porta al termine del progetto, con l'applicazione dei due strumenti di gestione (uno del rischio e l'altro di sistema), all'avvio di un percorso virtuoso, il cui mantenimento non è particolarmente oneroso.

Il processo, costantemente accompagnato da un Tavolo di Regia (Osservatorio SOBANE-SGSL, composto dai proponenti il progetto e dalle parti sociali coinvolte) ha visto, a partire dall'applicazione della Strategia SOBANE-SGSL, la costruzione partecipata degli strumenti operativi, e ha consentito nell'arco di un biennio, portare tutte le imprese a una condizione tale da poter implementare un sistema di gestione nella forma valutata e proposta all'interno della sperimentazione stessa.

Il metodo nella sua applicazione concreta si è dimostrato strumento in grado di rendere partecipativo il processo di Valutazione dei Rischi (VdR), ma costituisce, anche, un veicolo idoneo per diffondere la cultura della sicurezza in azienda, accrescendo la consapevolezza da parte dei lavoratori sui rischi vissuti in prima persona.

Altro elemento di grande rilievo nella realizzazione del Progetto è stata la costruzione di un network di Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP) che ha permesso di compartecipare non solo la tecnica per la valutazione dei rischi, ma anche l'esperienza quotidiana del lavoro in azienda, elemento questo fondamentale per la crescita culturale.

Gli stati di avanzamento del progetto sono stati verificati attraverso un processo di cross audit che è parte integrante degli strumenti elaborati.

I risultati ottenuti nelle diverse fasi del progetto sono stati positivi. Il numero delle aziende partecipanti volutamente contenuto ha permesso di destinare tempo e risorse alla predisposizione del materiale informativo e formativo. Questo impegno ha trovato puntuale riscontro negli indici di gradimento espressi dai partecipanti ai corsi. L'impegno necessario per gestire i contatti con le aziende e per realizzare i numerosi eventi formativi ha richiesto la messa a punto di un sistema organizzativo ormai ben collaudato ed efficiente.

Il progetto, attraverso il cross-audit, ha consentito alle aziende di realizzare un vasto network incentrato sull'utilizzo di un linguaggio semplice e pratico, mirato alla concretezza del fare, al rispetto sostanziale e non solo formale della norma.

Al centro degli impegni del progetto c'è sempre stata la ricerca della qualificazione e della competenza nell'affrontare le diverse tematiche. Questa consapevolezza, unitamente alla convinzione che la SSL sono frutto di un impegno di sistema dell'intera azienda e che la partecipazione è un presupposto essenziale per il raggiungimento di risultati duraturi, sono stati gli elementi fondanti dell'impegno dell'Osservatorio, un impegno sempre attivamente condiviso con DDL, RSPP e i consulenti coinvolti.

Adesioni al progetto

Le aziende aderenti al progetto sono state:

- nel 2009, n. 41;
- nel 2010, n. 52, tra cui l'Università di Pavia;
- nel 2011, n. 66.

Le aziende non hanno rinunciato ai propri referenti, consulenti e studi professionali di riferimento, ma sono entrate in un circuito che ha consentito a datori di lavoro (DDL), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), RSPP, consulenti e medici competenti (MC) di confrontarsi tra di loro, e di ricevere forti stimoli al miglioramento continuo.

Gli elementi del progetto

Costituzione dell'Osservatorio SOBANE –SGSL. All'Osservatorio hanno partecipato tutti gli Enti proponenti: le parti datoriali e sindacali sono state coinvolte quando ritenuto necessario. L'Osservatorio ha assunto la funzione di definire in dettaglio gli aspetti operativi di svolgimento del progetto. Si è riunito con periodicità circa semestrale per esaminare le fasi di avanzamento ed ha svolto i seguenti compiti:

- valutazione della qualità didattica dei momenti informativi e formativi;
- promozione e partecipazione a iniziative di divulgazione della metodologia;
- definizione delle strategie di sviluppo del progetto.

Momenti formativi. Sono stati definiti e attuati i seguenti momenti formativi:

- presentazione della Strategia Partecipativa SOBANE (2 ore);
- formazione del personale, come Coordinatore aziendale del progetto, per l'attuazione della Strategia SOBANE (4 ore);
- formazione degli Auditor del progetto SOBANE (4 ore);
- formazione del RSPP per l'attuazione del Sistema di Gestione SOBANE – SGSL con l'applicazione della Guida Pratica (48 ore di formazione distribuite in 6 incontri).

Cross-audit. Per la verifica dell'applicazione della Strategia SOBANE, il cross-audit ha rappresentato lo strumento con il quale un auditor SOBANE/RSPP di un'azienda

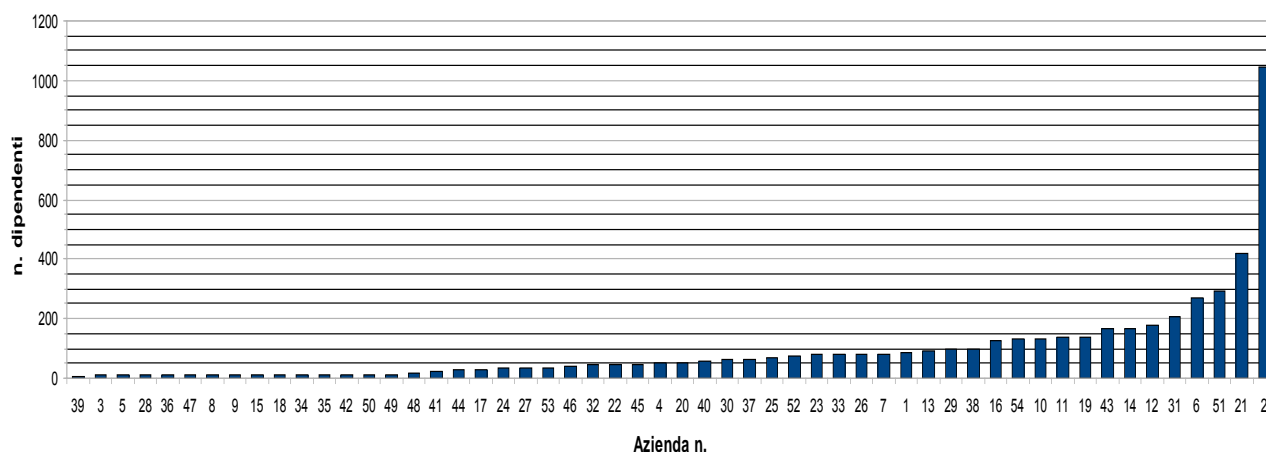
con preparazione specifica si è recato presso un'altra azienda aderente al Progetto per effettuare un audit. Sono stati effettuati:

- nel 2010, 40 audit relativi all'attività svolta nel 2009;
- nel 2011, 50 audit relativi all'attività svolta nel 2010.

Campo di applicazione e documentazione prodotta

Il progetto è stato applicato, nei primi due anni, in 51 aziende di differente dimensione: da un minimo di 7 dipendenti, fino ad un massimo di 1047 dipendenti (vedi grafico).

Distribuzione del numero dei dipendenti per le aziende aderenti al progetto



La distribuzione delle tipologie produttive è la seguente:

Settore Produttivo	n. aziende
Alimentare	6
Chimico	3
Logistica	3
Metalmeccanica	16
Plastica/Vernici	5
Sanità	8
Servizi vari	9

La strategia, pur se adatta alle piccole e medie aziende, non presenta controindicazioni per le aziende più complesse e con un numero di dipendenti anche elevato. È risultata di facile applicazione e la sua adozione non ha creato criticità con le politiche prevenzionistiche aziendali già in atto; peraltro, ha introdotto uno strumento partecipativo che si è affiancato ed ha potenziato le prassi aziendali per l'individuazione dei pericoli e per la valutazione dei rischi, di norma esclusivamente gerarchica (datore di lavoro-RSPP). Inoltre, ha determinato un considerevole impulso verso il "fare", soprattutto nella volontà di fornire concrete

risposte alle attese dei lavoratori e a tutti i soggetti coinvolti dall'impegno partecipativo. Il Sistema di Gestione ha introdotto ordine e sistematicità, valorizzando e sistematizzando la documentazione aziendale afferente all'area SSL, ed evidenziando le eventuali carenze o necessità di intervento.

La necessità di predisporre una strategia "strutturata" e facilmente verificabile da un auditor esterno ha imposto la produzione di testi e modulistica standardizzati che potessero risultare idonei ad aziende anche molto differenti tra loro.

Di seguito si elencano i documenti che costituiscono strumento per la realizzazione della "Strategia SOBANE-SGSL"; di ciascuno di essi, si riporta una breve nota descrittiva.

- **Manuale SOBANE:** si tratta della traduzione del manuale generale che descrive la strategia nel suo complessivo.
- **Lettera di invito a partecipare alla riunione di Screening:** è un testo che definisce i termini e gli scopi che si prefigge il tavolo di concertazione di Screening. Il suo utilizzo è consigliato per un corretto inquadramento dei ruoli e delle aspettative, per un'informazione chiara e trasparente.
- **Le schede di guida alla riunione di Screening:** le schede – sono 18 - costituiscono la traccia attraverso le quali si svolge la discussione al tavolo di concertazione. Quelle utilizzate dalle aziende nell'ambito della sperimentazione hanno carattere generale e non tengono conto delle specificità. E' possibile che presso l'azienda le schede vengano modificate, a cura dei conduttori dei tavoli, per renderle più aderenti al contesto aziendale specifico. Tuttavia, occorre che queste modifiche ne salvaguardino il carattere generale, la finalità di stimolo alla discussione, e non le esemplifichino in check-list a risposta chiusa e non articolata.
- **Tabella sinottica per la rappresentazione del tavolo di Screening:** si tratta di un quadro riassuntivo composto da 18 righe, una per ogni scheda, in cui le eventuali problematiche sono immediatamente individuabili attraverso un'iconografia a semaforo (verde, giallo o rosso). Ogni tavolo di Screening attivato predispone un quadro sinottico.
- **Modulo di verbale per la raccolta delle problematiche emerse nella fase di Screening:** analogamente al quadro sinottico, ogni tavolo di Screening produce un verbale. Il verbale è strutturato in due parti: nella prima il conduttore del tavolo, rivedendo gli appunti presi durante la discussione delle singole schede, enuclea i problemi emersi. Il coordinatore sottoscrive il verbale e lo trasferisce al RSPP (se figura diversa). Il RSPP unifica tutti i verbali provenienti dai tavoli ed effettua una prima istruttoria su quanto emerso, in attesa di presentare l'intero verbale al tavolo della riunione periodica alla presenza del DDL, o di un suo delegato. Nel corso della riunione periodica il DDL supportato da consulenti e dalle figure previste dalla normativa (RSPP, MC, RLS) prende le decisioni in merito precisando il tipo di soluzione, chi si prenderà in carico l'intervento e i tempi e i costi stimati per la sua realizzazione. La standardizzazione di questo documento e la codificata organizzazione della sua gestione sono resi necessari dalla volontà di sottoporre l'intera strategia ad audit, per cui l'intero iter deve essere chiaro sia per chi lo effettua sia per chi lo deve verificare (utilizzo di un linguaggio comune).

- **Documento di Autovalutazione SUVA:** la carenza di guide all'autovalutazione del proprio operato in materia di SSL ha indotto a ricercare strumenti utili a questo scopo da porre a disposizione di DDL e RSPP, in particolare di piccole e medie imprese. Nella ricerca di un documento che avesse caratteristiche di immediatezza, semplicità e sintesi, è stato adottato un protocollo elaborato dall'Assicurazione Obbligatoria Svizzera SUVA. Il testo originale è stato ampiamente rivisitato alla luce delle consuetudini e norme vigenti, senza snaturarne però l'approccio. Ogni DDL, supportato dal proprio RSPP con lo svolgimento del test di autovalutazione può individuare i propri punti deboli ed agire di conseguenza. Il test può essere riproposto annualmente e di volta in volta le risposte e le documentazioni a riscontro delle risposte date divengono sempre più circostanziate, andando a completare sempre meglio quanto richiesto.
- **Documento di Audit:** rappresenta lo strumento che guida l'auditor nello svolgimento dell'audit relativo all'applicazione della Strategia SOBANE. È un documento agile e di semplice utilizzo che guida passo dopo passo l'auditor. Con la sua compilazione, l'auditor acquisisce le informazioni necessarie a stendere una relazione finale in cui esprimere il giudizio circa l'effettiva attuazione del Progetto da parte della ditta auditata. L'intero documento, unitamente alle copie dei documenti richiesti, viene inoltrato all'Osservatorio per l'esame finale e per il rilascio dell'attestato di partecipazione al Progetto. Con la compilazione del documento di audit vengono anche raccolti alcuni indicatori di efficacia del Progetto, che sono elaborati dall'Osservatorio per una valutazione complessiva dei benefici e dei miglioramenti che l'applicazione della strategia può introdurre.
- **Avvio dell'implementazione dei Sistemi di Gestione per le aziende del "Progetto" attraverso l'utilizzo della "Guida pratica per la costruzione di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, SOBANE-SGSL":** la Strategia SOBANE rappresenta una buona premessa all'applicazione di un vero e proprio Sistema di Gestione. Per le aziende aderenti, il Progetto SOBANE-SGSL, che nasce dalla consapevolezza che la SSL in azienda sono frutto di un impegno sistemico di tutta l'organizzazione aziendale, pone l'obiettivo di realizzare in ciascuna di esse un Sistema di Gestione per Salute e Sicurezza sul luogo di Lavoro (SGSL). Nei mesi di Novembre e Dicembre 2010 è stata presentata in appositi eventi informativi la "Guida pratica per la costruzione di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di lavoro, SOBANE-SGSL", elaborata dal Tavolo tecnico dell'Osservatorio SOBANE-SGSL. Nella primavera 2011 sono stati realizzati corsi di formazione per la costruzione del SGSL utilizzando in particolare le competenze presenti tra gli RSPP delle aziende già coinvolte con esperienza di Sistema di Gestione, allo scopo di giungere ad un SGSL attraverso lo sviluppo di competenze in materia di prevenzione più che attraverso l'applicazione formale delle norme specifiche. L'obiettivo finale è mettere le aziende in grado di avviare un proprio Sistema di Gestione aderente alle proprie necessità e adeguato all'effettiva complessità aziendale. La programmazione dei lavori ha previsto due fasi: nella prima, la periodica organizzazione dei tavoli di Screening, l'effettuazione della fase di Observation, l'attuazione delle misure di miglioramento e la comunicazione dei risultati all'interno dell'azienda; nella seconda, un percorso per la realizzazione delle varie parti del SGSL.

La fase di Screening si conclude con un quadro sintetico dell'entità del rischio percepito per ogni fattore considerato, dove la scala valutativa, estremamente semplice ed immediata, è rappresentata dai seguenti simboli: verde 😊, giallo 😐 o rosso 😞.

TABELLA SINOTTICA: BILANCIO Riportare qui la valutazione globale di ogni singola scheda colorando il simbolo di verde 😊, giallo 😐 o di rosso 😞.			
Situazione di lavoro			
Luoghi di lavoro	😊	😐	😞
L'organizzazione del lavoro	😊	😐	😞
Gli infortuni professionali	😊	😐	😞
Rischio Elettrico e di Incendio	😊	😐	😞
Comandi e Segnaletica	😊	😐	😞
Attrezzature di lavoro	😊	😐	😞
Le postazioni di lavoro	😊	😐	😞
Movimentazione manuale dei carichi	😊	😐	😞
L'illuminazione	😊	😐	😞
Rumore	😊	😐	😞
Sostanze pericolose	😊	😐	😞
Microclima	😊	😐	😞
Le vibrazioni	😊	😐	😞
Autonomia e le responsabilità individuali	😊	😐	😞
Il contenuto del lavoro	😊	😐	😞
Disposizioni temporali	😊	😐	😞
Le relazioni di lavoro	😊	😐	😞
L'ambiente psico-sociale	😊	😐	😞
Data.....	IL Coordinatore		

Al rapporto finale sintetico segue il verbale con gli impegni di miglioramento assunti in sede di riunione, dove vengono descritte le problematiche individuate e le proposte d'intervento.

▪ **VERBALE: sintesi dei miglioramenti proposti e degli aspetti da studiare più in dettaglio**

N	SCREENING	OBSERVATION			
	Data.....	Data.....	CHI	QUANDO	INVESTIMENTO
	COSA	COME			
n.					
😊					
😐					
😞					

Mentre la fase di Screening è propositiva, la fase di Observation è, data la presenza del DDL o di un suo delegato, deliberante.

I problemi individuati sono presentati, discussi ed assunti dalla dirigenza e dal MC, RSPP, RLS, che rappresentano i protagonisti di questa seconda fase. Per la sua natura l'Observation coincide con la Riunione Periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08. La legge prevede che sia annuale; nella strategia SOBANE, gli incontri, anche informali, possono essere più numerosi. Nella sperimentazione, alcune aziende si sono limitate alla frequenza annuale; altre semestrale; altre ancora, quadrimestrale. Nell'Observation si sottopone alla discussione quanto è emerso dal tavolo di Screening. Quindi, all'individuazione dei pericoli e dei rischi svolta ex lege utilizzando le capacità e competenze di MC, RSPP, RLS (che per semplicità si definisce "approccio gerarchico") - della cui efficacia è responsabile unicamente il DDL - si

affianca un processo che muove dal basso, che ha come presupposto il coinvolgimento diretto dei lavoratori e un approccio partecipativo “strutturato”.

Le fasi di Analysis ed Expertise si identificano con il ricorso a competenze tecniche esterne all'azienda per lo studio e definizione di problematiche specifiche e ben definite (es: rumore, determinazione di sostanze chimiche, monitoraggio biologico, protezioni a macchine). Tali interventi, il cui grado di complessità cresce dall'Analysis all'Expertise, sono noti alla cultura prevenzionistica. La Strategia SOBANE suggerisce di fare misure e studi approfonditi solo dopo aver analizzato il problema, e non già procedere a misure, che richiedono capacità di lettura.

A conclusione del processo - nei primi mesi dell'anno successivo all'avvio del progetto - è stato attuato un audit, cui hanno partecipato i RSPP delle aziende aderenti. L'audit, che è stato preceduto da un momento formativo specifico, ha avuto lo scopo di accertare se l'azienda avesse perseguito e ben attuato la strategia SOBANE. In concreto, poiché è svolto dai RSPP delle aziende presso le aziende partecipanti, si tratta di un cross-audit: un audit incrociato tra le aziende in cui nessuno dei RSPP visiterà l'azienda dalla quale proviene il proprio auditor.

Trascorso un anno di attuazione volontaria della Strategia SOBANE, in cui l'azienda ha rafforzato l'approccio partecipativo, ha imparato a raccogliere i propri indicatori di efficienza e di efficacia, inserita in un ciclo virtuoso (ciclo di Deming), la stessa - volendolo - è pronta a sviluppare un Sistema di Gestione di cui la strategia SOBANE può, a pieno titolo, essere considerata la fase preliminare e propedeutica. Per l'attuazione del SOBANE-SGSL è stato predisposto un percorso formativo articolato in 6 incontri, per la durata complessiva di 48 ore. Nel corso degli incontri sono stati sviluppati, anche in modo interattivo, attraverso la formazione di gruppi di lavoro, i 10 capitoli in cui si struttura il Sistema di Gestione e sono stati illustrati e discussi tutti gli strumenti operativi disponibili.

Alcuni aspetti di forza della sperimentazione e prospettive future

Osservatorio SOBANE-SGSL

L'Osservatorio SOBANE-SGSL ha riunito al suo interno la componente istituzionale rappresentata da INAIL, da ASL, dalla UOOML - Fondazione S. Maugeri, dalle associazioni datoriali e sindacali. L'ASL ha svolto una funzione di controllo e di promozione del progetto. L'operatività dell'Osservatorio è stata assicurata da una funzione operativa che traduce in organizzazione pratica le decisioni e gli indirizzi presi. Nel caso specifico dell'Osservatorio di Lodi-Pavia questa funzione è stata svolta dalla UOOML - Fondazione Salvatore Maugeri.

La discussione è avvenuta in due momenti: una discussione tecnica all'interno del gruppo di lavoro formato dai referenti aziendali e dalla UOOML, seguita da un esame delle proposte in ambito più istituzionale.

La componente istituzionale non si è trovata mai a discutere singoli casi specifici di aziende, ma solo indicatori, con dati aggregati ed anonimi, separando, quindi, gli aspetti di vigilanza dagli aspetti di promozione generali.

L'Osservatorio ha operato su un ambito territoriale provinciale, caratterizzato da una relativa omogeneità socio-produttiva.

Formazione

L'attuazione della Strategia SOBANE-SGSL in sé rappresenta un formidabile momento di formazione, ulteriore rispetto a quelli propriamente detti e dedicati all'introduzione alla strategia, alla formazione dei conduttori dello Screening, degli

auditor SOBANE, ai SGSL e infine alla formazione degli auditor SOBANE-SGSL. Si genera una formazione diffusa nelle aziende, che origina direttamente dai tavoli di discussione della fase di Screening. Per dare le dimensioni del processo formativo diffuso si consideri che per le 51 aziende partecipanti sono stati convocati 107 tavoli di Screening con il coinvolgimento di 765 operatori, per un totale complessivo di 5024 addetti (pari al 15% dell'intera forza lavoro coinvolta).

Audit / Cross-Audit

L'esperienza del cross-audit si è rivelata una pratica interessante e proficua in grado di stimolare l'azienda ad un confronto anche tecnico. In occasione della visita dell'auditor esterno, i temi della SSL vengono portati all'attenzione del DDL o del dirigente delegato, dando maggiore visibilità interna e peso al ruolo dei consulenti e dell'RSPP.

L'audit non è mai una verifica formale, ma uno sforzo concreto da parte dell'auditor di calarsi nelle reali problematiche aziendali partendo da un punto di vista e da una formazione che non possono che essere analoghe anche se provenienti da un altro insediamento produttivo. A parte rari casi in cui è stata richiesta, per motivi di riservatezza e segreto produttivo, la sostituzione dell'auditor designato dall'Osservatorio, la visita di un operatore esterno non ha costituito problema, ma ha rappresentato occasione utile per presentare il lavoro svolto: ha assunto le caratteristiche di un atto di vigilanza "commissionata dal DDL nei confronti del proprio "sistema di prevenzione".

Si auspica che analoghe positive considerazioni potranno essere fatte per gli audit SOBANE-SGSL, che ad oggi non sono stati condotti. Attraverso essi, l'azienda potrebbe asseverare il proprio modello di gestione, e "certificare" il Sistema attraverso un'organizzazione accreditata da Accredia.







La misura della soddisfazione sul lavoro

L'applicazione della strategia SOBANE nelle aziende del progetto ha consentito di raccogliere una notevole quantità di dati (assenteismo, frequenza e gravità degli infortuni, autovalutazione del proprio operato) che possono caratterizzare lo stato del "sistema prevenzione aziendale". Tra gli indicatori raccolti, vi è stato il grado di soddisfazione dei lavoratori (di seguito) alle dinamiche partecipative e di coinvolgimento. Questo parametro è stato rilevato sperimentalmente con la collaborazione del Prof. J. Malchaire attraverso la somministrazione di un questionario di gradimento, dalla cui elaborazione è possibile in prima approssimazione trarre un "indicatore di soddisfazione".

VALUTAZIONE DELLA TUA SODDISFAZIONE PROFESSIONALE J. Malchaire 17-6-10

Valuta il tuo livello di soddisfazione in merito ai seguenti aspetti del tuo lavoro.

Reparto..... Ruolo.....

	<i>Completamente insoddisfatto</i>	<i>Piuttosto insoddisfatto</i>	<i>Abbastanza soddisfatto</i>	<i>Completamente soddisfatto</i>
1. Come trovi il tuo ambiente di lavoro (reparto, ambulatorio, laboratorio, ufficio, ecc ...)	1	2	3	4
2. Sei soddisfatto del tuo orario di lavoro e del grado di flessibilità che ti è concessa compatibilmente con il servizio	1	2	3	4
3. Come giudichi il tuo ruolo e le tue responsabilità sul lavoro	1	2	3	4
4. Come giudichi l'organizzazione generale del tuo lavoro	1	2	3	4
5. Come giudichi la comunicazione e la collaborazione con i tuoi colleghi.	1	2	3	4
6. Il tuo grado di iniziativa e di indipendenza nel lavoro è apprezzato dai tuoi superiori	1	2	3	4
7. Come giudichi le tue attrezzature di lavoro: apparecchiature, macchine, utensili, computer.	1	2	3	4
8. Giudichi ci sia sul posto di lavoro il rischio di cadute, infortuni, incidenti ecc.	1	2	3	4
9. Pensi ci sia la possibilità di sviluppo delle tue capacità sul lavoro	1	2	3	4
10. Come giudichi il tuo carico di lavoro fisico: gli sforzi, movimentazioni, i viaggi, attività faticose in genere	1	2	3	4
11. Come giudichi i tuoi ritmi di lavoro e le pause sono adeguate.	1	2	3	4
12. Nel tuo ambiente di lavoro e in generale nella struttura percepisci dei disagi o dei pericoli : rumore, illuminazione, temperature, sostanze chimiche e altri pericoli	1	2	3	4
13. Sul lavoro si tiene conto dei tuoi suggerimenti e delle tue proposte di miglioramento	1	2	3	4
14. Ti senti appoggiato dai tuoi superiori in caso di conflitti o difficoltà sul lavoro	1	2	3	4
15. Seleziona la faccia che meglio esprime la tua soddisfazione complessiva sul lavoro <div style="text-align: center;">       </div> <div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> 1 2 3 4 5 6 </div>				



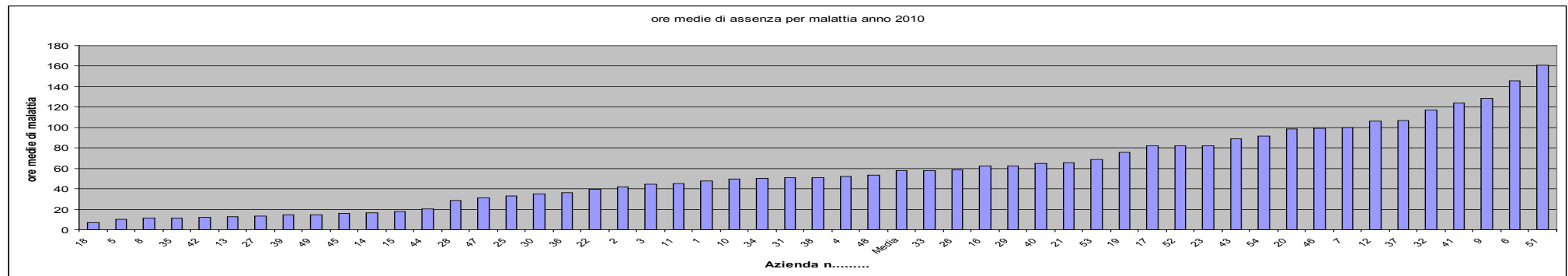
Il risultato finale e la qualificazione aziendale

Al termine di ogni anno di applicazione della Strategia SOBANE, dopo l'acquisizione dei dati dell'audit, ogni azienda ha ricevuto i risultati complessivi ed anonimi del progetto dai quali, attraverso il proprio "codice azienda", ha potuto individuare la propria qualificazione e le azioni che l'Osservatorio aveva suggerito. La trasmissione dei dati è avvenuta con un prospetto simile al seguente (manca l'indicatore della soddisfazione sul luogo di lavoro, che in una prossima implementazione sarà compreso).

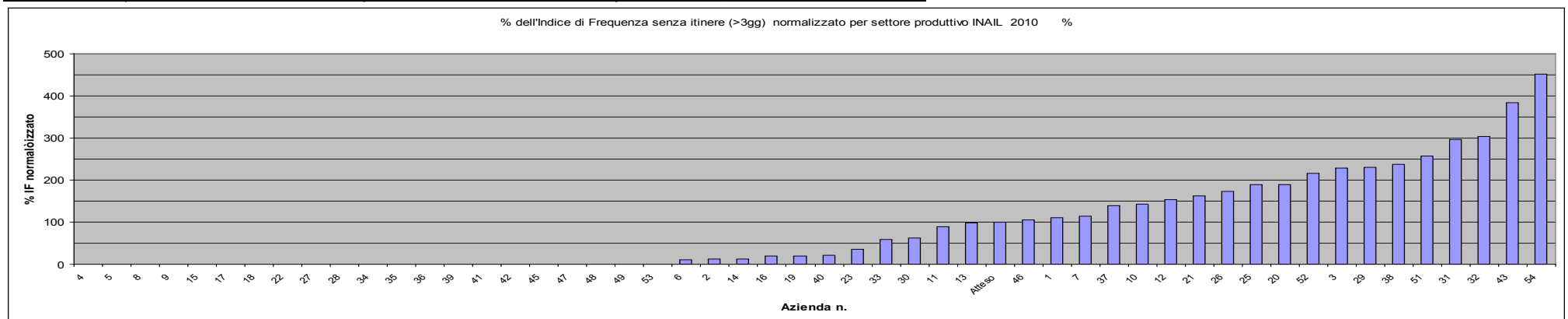
Al referente aziendale del Progetto SOBANE

Si trasmettono i risultati conseguiti nell'ambito del progetto dalla sua azienda (azienda n.....)

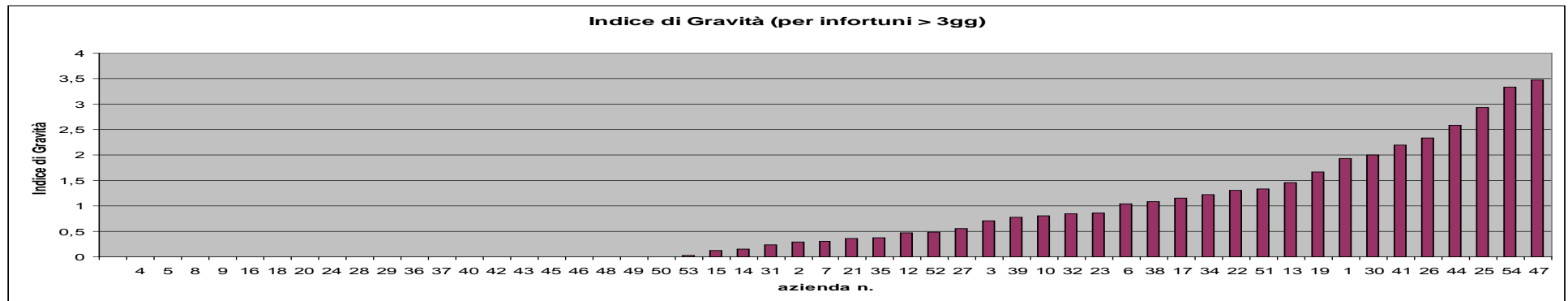
Assenteismo



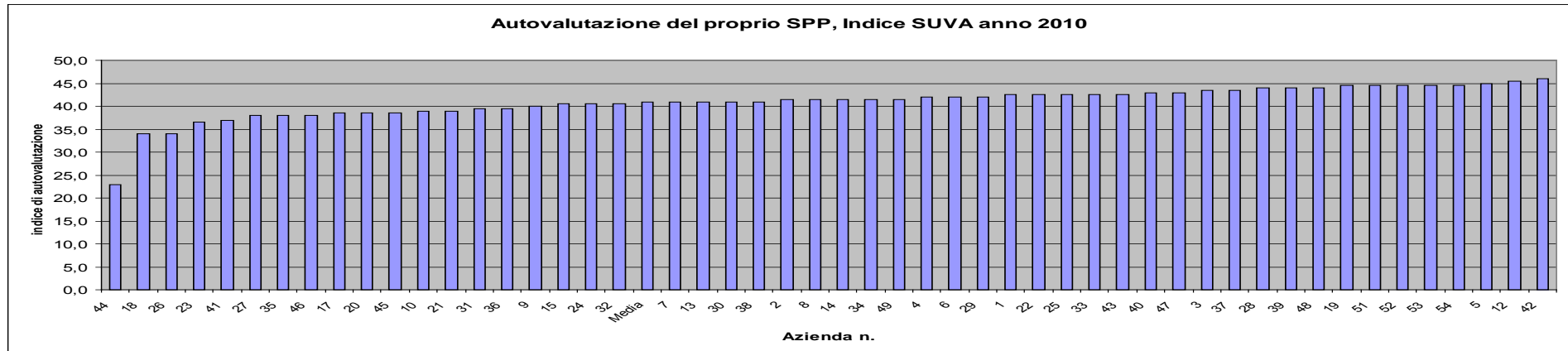
Indice di Frequenza Infortunistica % rispetto ai valori normalizzati per settore (base dati INAIL 2006)



Indice di gravità (>3gg)



Autovalutazione del proprio sistema di prevenzione



In base ai risultati conseguiti si propongono le seguenti azioni:

- A) † nessuna azione prevista
- B) † azioni di miglioramento possibile
- C) † azioni di miglioramento consigliata
- D) † azioni di miglioramento necessarie

Note:

Il ruolo di dirigenti e preposti nella strategia SOBANE

E' sensazione diffusa che i dirigenti e i preposti, nonostante la norma attribuisca loro dettagliati obblighi, di fatto si possano spesso trovare ai margini del processo prevenzionistico pur non essendo per questo minimamente sgravati dalle proprie responsabilità. In tutti i settori, ma in particolare nella Pubblica Amministrazione, può accadere che un dirigente, in assenza di risorse economiche e con margini organizzativi ristretti, possa incontrare difficoltà nello svolgimento e nell'affermazione del proprio ruolo. L'adesione aziendale al progetto SOBANE-SGSL può contribuire al superamento – in parte - di queste criticità: infatti, prevedendo che il dirigente o il preposto organizzino un tavolo di discussione di Screening coinvolgendo il/i gruppi omogenei di lavoratori a lui afferenti - il cui esito, sottoscritto, è inoltrato al Servizio di Prevenzione e Protezione - arricchisce e rafforza l'individuazione dei pericoli e la valutazione dei rischi da sottoporre alle decisioni DDL, ponendo in evidenza l'impegno da lui profuso nell'assolvimento dei propri obblighi in materia SSL.

Il ruolo di RSPP e RLS nella Strategia SOBANE

Entrambe queste figure lamentano una carenza di visibilità del proprio ruolo e spesso non rappresentano un riferimento immediato per il DDL. Il RSPP, per poter essere senza ritardo informato e consapevole dei problemi, ha la necessità di rapportarsi, non solo con il DDL, ma con tutta la catena gerarchica e con i lavoratori. Il RLS non può accontentarsi di svolgere un ruolo critico nei confronti del sistema sicurezza aziendale, ma deve essere, sempre più, un sincero interprete delle possibili sollecitazioni che gli vengono fornite dai colleghi. In questo ambito la Strategia SOBANE può rappresentare un ottimo strumento per sistematizzare i rapporti aziendali di queste figure.

Il RSPP è spesso il conduttore del tavolo di Screening al quale il RLS è invitato. Questa frequentazione, assidua ed "istituzionale", in occasione dell'esposizione delle diverse problematiche sollevate dai partecipanti del tavolo, migliora la reciproca conoscenza e comprensione, per la ricerca di soluzioni che possano essere le più ampiamente ragionate e condivise. Proposte così costruite, condivise da RSPP e RLS, difficilmente potranno essere rigettate dai responsabili organizzativi.

L'applicazione della Strategia SOBANE consente ad entrambe le figure di attivare anche dal basso un processo di formazione e individuazione dei pericoli.

Gli strumenti della strategia SOBANE-SGSL

La "Guida pratica per la costruzione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro SOBANE-SGSL" e tutti gli strumenti operativi della strategia sono raccolti nel capitolo 3 del presente documento. La Guida vuole essere rispondente ai requisiti delle Linee guida UNI-INAIL e dello Standard BS OHSAS 18001:2007 (versione 1.0). nella tabella seguente vengono presentati i riferimenti nazionali e internazionali relativi ai Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

In estrema sintesi l'intera Strategia SOBANE-SGSL si attua con lo svolgimento dei 10 capitoli di cui si compone; mentre se l'azienda vuole perseguire solo la Strategia SOBANE, che noi consideriamo propedeutica all'implementazione del Sistema di Gestione, tutti gli strumenti necessari per la sua applicazione sono contenuti nel Capitolo 8 "Partecipazione". I capitoli, come proposti da SUVA, sono stati

ampiamente rivisitati per una loro piena rispondenza alle norme e alle consuetudini della cultura prevenzionistica vigente in Italia.

Ogni capitolo del Sistema di Gestione è applicato secondo il seguente schema:

- **Requisiti e Scopi** : descrizione dei requisiti a cui si intende rispondere e lo scopo a cui si riferiscono.
- **Discussione**: descrizione del significato dei requisiti per una loro piena comprensibilità da parte di tutti i soggetti deputati al processo di tutela della salute e sicurezza (Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti e Servizio di Prevenzione e Protezione).
- **Strumenti**: procedure, liste di controllo, software ecc. utili per il raggiungimento degli obiettivi.

Guida pratica per la costruzione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro SOBANE- SGSL.	ILO OSH 2001	LINEE GUIDA UNI-INAIL 2001	BS OHSAS 18001:2007
0. Analisi iniziale	3.0 Il SGSSL nell'organizzazione 3.7 Analisi Iniziale	E. Struttura e organizzazione del sistema. E. 1 Il Sistema di Gestione	4.1 Requisiti generali.
1. Principi guida in materia di sicurezza, obiettivi della sicurezza.	3.1 Politica per la SSLL 3.16 Miglioramento continuo	C Politica per la salute e sicurezza sul lavoro.	4.2 Politica per la salute e la sicurezza. 4.3.3 Obiettivi e programmi di gestione della salute e della sicurezza. 4.4.3.1 Comunicazione (bacheca)
2. Organizzazione della sicurezza	Pianificazione ed attuazione 3.9 Obiettivi di sicurezza e salute sul lavoro. 3.7.2 Riesame iniziale 3.10.1.2 Prevenzione e misure di controllo. 3.8 Pianificazione, sviluppo ed attuazione del sistema. 3.9 Obiettivi per la SSLL. 3.16 Miglioramento continuo . 3.3 Responsabilità ed obblighi. 3.8 Pianificazione, sviluppo ed attuazione del sistema. 3.16 Miglioramento continuo. 3.5 Documentazione del SGSL..	D Pianificazione E. 2 Definizione dei compiti e delle responsabilità. E. 6 Documentazione	4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo. 4.4.1 Risorse, Ruoli, Responsabilità, e Autorità. 4.4.3.1 Comunicazione (Ditte esterne e visitatori). 4.4.3.2 Partecipazione e consultazione (Ditte esterne e visitatori)
3. Formazione, istruzione,	3.4 Competenza e formazione .	E. 4 Formazione, addestramento,	4.4.2 Competenza, addestramento e

informazione.		consapevolezza.	consapevolezza.
4. Regole della sicurezza.	Valutazione 3.11 Monitoraggio e misurazione delle prestazioni. 3.12 Indagini sulle lesioni, la cattiva salute, le malattie e gli incidenti legati al lavoro, e sull'impatto che hanno sulle prestazioni riguardanti sicurezza e salute. 3.14 Riesame 3.16 Miglioramento continuo 3.15 Azioni preventive e correttive. 3.5 Documentazione del SGSSL	F . 1 Monitoraggio di 1 ° livello. F . 3 Piano di monitoraggio. F . 1 Monitoraggio interno della sicurezza. F . 4 Riesame. E. 6 Documentazione.	4.4.4 Documentazione del sistema . 4.4.5 Controllo dei documenti. 4.4.6 Controllo operativo 4.5.2 Valutazione della conformità. 4.5.3.2 Non conformità, azioni correttive e azioni preventive. 4.5.4 Controllo delle Registrazioni.
5. Individuazione dei pericoli, valutazione dei rischi	3.8 Pianificazione, sviluppo ed applicazione del sistema 3.10 Prevenzione del pericolo. 3.10.1 Prevenzione e misure di controllo. 3.10.2 Gestione dei cambiamenti. 3.10.5 Contratti	D Pianificazione	4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli. 4.5.3.1 Indagini su incidenti e infortuni.
6. Pianificazione e realizzazione delle misure.			4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni (Piano dei Miglioramenti).
7. Organizzazione in caso d'emergenza.	3.10.3 prevenzione, preparazione e risposta alle emergenze.	D pianificazione	4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze
8. Partecipazione	3.2 Partecipazione dei lavoratori. 3.6 Comunicazione.	E. 3 Coinvolgimento del personale. E. 5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione	4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione.
9. Protezione delle salute			<i>Non esplicitamente previsto</i>
10. Controllo del Sistema di Gestione e Audit.	3.10.2 Gestione dei cambiamenti. 3.10.4 Approvvigionamento 3.10.5 Contratti 3.13 Audit	F . 1 Monitoraggio interno della sicurezza di 2 ° livello. F . 2 Caratteristiche e responsabilità dei valutatori. E. 7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa.	4.5.5 Audit Interno. 4.6 Riesame della Direzione. <i>Audit Esterno (Conferma autodichiarazione)</i> di

0. Analisi iniziale

4.1 Requisiti generali.

Scopo

Si tratta di definire se l'azienda è pronta per l'avvio di un Sistema di Gestione. Il DDL ed in generale il management devono valutare se in azienda c'è disponibilità di risorse e adeguata cultura della prevenzione per intraprendere l'implementazione di un modello di organizzazione e gestione della salute e della sicurezza.

1. Principi guida in materia di sicurezza, obiettivi della sicurezza

4.2 Politica per la salute e la sicurezza.

4.3.3 Obiettivi e programmi

4.4.3.1 Comunicazione (bacheca)

Scopo

Per realizzare un Sistema di Gestione occorre innanzitutto una dichiarazione d'intenti, seguita dall'impegno nel realizzare gli obiettivi prefissati. I principi guida per la salute e sicurezza sono parte integrante delle linee guida dell'impresa e indicano quanta importanza si attribuisca alla sicurezza e alla tutela della salute.

2. Organizzazione della sicurezza

4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo.

4.4.1 Risorse, Ruoli, Responsabilità e Autorità

4.4.3.1 Comunicazione (ditte esterne e visitatori)

4.4.3.2 Partecipazione e consultazione (ditte esterne e visitatori)

Scopo

Occorre definire le prescrizioni legali obbligatorie e tutte le altre norme e linee guida a cui l'azienda si impegna ad attenersi. Si tratta, quindi, di definire la struttura organizzativa della sicurezza, la quale è per definizione coincidente con l'organizzazione gerarchica. Il DDL è colui che ha obblighi non delegabili ed esercita la scelta finale in caso di valutazione controversa. Il dirigente è colui che effettua scelte di tipo organizzativo e procedurale e si rimette al DDL per tutto quanto è superiore alla propria autonomia decisionale o competenza tecnico-organizzativa. Il preposto è colui che verifica e sovrintende alle attività e controlla che le prescrizioni e procedure siano sempre osservate; per ogni incertezza o preoccupazione si rivolge al suo superiore.

E' necessario stabilire i rapporti di coordinamento e cooperazione con fornitori, installatori, imprese terze (anche per l'eventualità che si debba aprire un cantiere edile per lavori ordinari o straordinari) e predisporre quanto necessita quando operatori dell'azienda si recano presso terzi (se questo è frequente). E' inoltre utile definire una corretta comunicazione con i visitatori e tutti coloro che a diverso titolo possono essere presenti in azienda.

3. Formazione, istruzione, informazione

4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza

Scopo

Lavorare nel rispetto della sicurezza e della tutela della salute presuppone determinate conoscenze, che devono essere trasmesse ai collaboratori attraverso una formazione mirata e continua.

4. Regole della sicurezza

4.4.4 Documentazione

4.4.5 Controllo dei documenti.

4.4.6 Controllo Operativo

4.5.2 Valutazione della conformità.

4.5.3.1 Indagini su incidenti e infortuni.

4.5.3.2 Non conformità, azioni correttive e azioni preventive.

4.5.4 Controllo delle registrazioni (scadenze, controlli e registrazioni).

Scopo

Le regole di sicurezza permettono ai collaboratori e a persone esterne di mantenere un comportamento che non metta in pericolo la loro sicurezza. Soprattutto per i compiti e le attività particolarmente rischiose e straordinarie è indispensabile stabilire delle regole generali valide per l'azienda e, se necessario, dettagliate per i singoli posti di lavoro.

5. Individuazione dei pericoli, valutazione dei rischi

4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli

Scopo

Soltanto se si conoscono i pericoli è possibile eliminarli. Il punto di partenza per realizzare la sicurezza all'interno dell'impresa è l'individuazione sistematica dei pericoli che possono insorgere durante le attività lavorative. Individuati i pericoli, se è possibile, si procede alla loro eliminazione; se non è possibile eliminare il pericolo, dopo aver intrapreso quanto è utile per ridurlo, occorre valutare il rischio residuo e intraprendere la gestione nel tempo del rischio.

6. Pianificazione e realizzazione delle misure

4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni (Piano dei Miglioramenti)

Scopo

I pericoli individuati devono essere eliminati con misure adeguate o perlomeno ridotti ad un livello accettabile. Occorre inoltre accertarsi che le misure adottate abbiano effetti duraturi.

7. Organizzazione dell'emergenza

4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze.

4.5.4 Controllo delle registrazioni (scadenze controlli e registrazioni).

Scopo

In caso di lesioni o malattie acute serve un aiuto rapido e professionale. Se il posto di lavoro è mobile, l'organizzazione d'emergenza deve essere costantemente adeguata al luogo. Le misure antincendio devono essere pianificate in base al rischio concreto.

8. Partecipazione

4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione

Scopo

Per l'azienda, "collaborazione" significa soprattutto sfruttare al meglio le conoscenze dei lavoratori. Un SGSL è efficace solo attraverso il coinvolgimento e l'impegno di tutti i collaboratori e le conoscenze e l'esperienza dei lavoratori sono una risorsa fondamentale allo sviluppo del SGSL.

9. Protezione della salute

Non esplicitamente previsto tra i requisiti BS OHSAS 18001:2007

Scopo

Il rispetto dei principi dell'ergonomia, dell'igiene e della psicologia del lavoro è fondamentale per un'organizzazione ottimale del lavoro. In particolare occorre individuare sistematicamente i fattori che possono essere fonti di malattie e introdurre delle contromisure laddove siano necessarie.

10. Controllo del Sistema di Gestione e Audit

4.5.5 Audit Interno

4.6 Riesame della Direzione Audit Esterno (*Conferma autodichiarazione*)

Scopo

Come dimostrare che gli obiettivi fissati per incrementare la sicurezza e la salute vengano effettivamente raggiunti? Questo può essere dimostrato attraverso i controlli periodici, audit, che l'organizzazione predispone con le modalità che necessariamente deve definire e aggiornare. Agli audit segue il riesame della direzione, la quale, nell'attuazione dell'obbligo ineludibile di attuazione della vigilanza, è tenuta a svolgere con la massima diligenza. Da qui il processo di miglioramento continuo riprende con nuova determinazione (politica) e con nuovi obiettivi.

BIBLIOGRAFIA

- D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- D.Lgs. 231/01 e s.m.i.
- BS OHSAS 18001:2007, Occupational Health and Safety Management System; requirements
- BSI OHSAS 18002:2007, Guidelines for the implementation of OHSAS 18001
- UNI INAIL Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro Guida Operativa. Ottobre 2003
- UNI INAIL Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro Manuale del sistema. Ottobre 2003
- Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH: 2001
- UNI EN ISO 19011:2003 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione.
- Strategia SOBANE
<http://www.sobane.be/sobane/home.aspx> Sito ufficiale del governo belga
- <http://www.deparisnet.be> Sito personale del Prof J. Malchaire
- MSSL: il sistema di sicurezza SUVA
<http://www.suva.ch/it/startseite-suva/praevention-suva/arbeit-suva/asa-sicherheit-mit-system-suva.htm>
- Lavorosicuro
http://www.unindustria.treviso.it/doctreviso/iniziative/Area_qsa/Sicurezza/LavoroSicuro.htm

3. STRUMENTI OPERATIVI

“ STRATEGIA SOBANE e Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)”



PROGETTO SOBANE-SGSL



Gentile Sig/Dr.....

Oggetto : invito alla riunione di Screening per l'applicazione della strategia SOBANE

Gentile Collaboratore,

Lei è invitato a partecipare alla riunione indetta in data.....ora presso la sala.....

La riunione sarà coordinata dal Sig/Dr.

Alla riunione parteciperanno altri suoi colleghi che lavorano con lei nel suo Reparto o Unità Operativa.

Nel corso della riunione, la cui durata è fissata in due ore, verranno presentate, come guida alla discussione 18 schede relative agli argomenti inerenti alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo della riunione non è quello di constatare né di quantificare le imperfezioni, le difficoltà e i problemi. È viceversa quello di trovare ciò che può essere fatto concretamente, a breve, medio e lungo termine perché il lavoro sia più efficace e più piacevole.

Nel corso della riunione, sarà possibile discutere di ciò che occorre riorganizzare o cambiare e come concretamente riorganizzarlo o cambiarlo. Per l'approfondimento di alcuni aspetti saranno necessari studi complementari che dovranno essere svolti successivamente alla riunione.

La Direzione si impegna a stabilire un piano di azioni per dare seguito a tutto ciò che sarà discusso e proposto.

Con l'avvio della individuazione partecipata dei rischi si desidera aprire, un modo nuovo, organizzato e sistematico per considerare TUTTI gli aspetti della vita sul lavoro.

Ci si attende che veniate alla riunione con uno spirito fiducioso e costruttivo, attenendovi a queste semplici indicazioni.

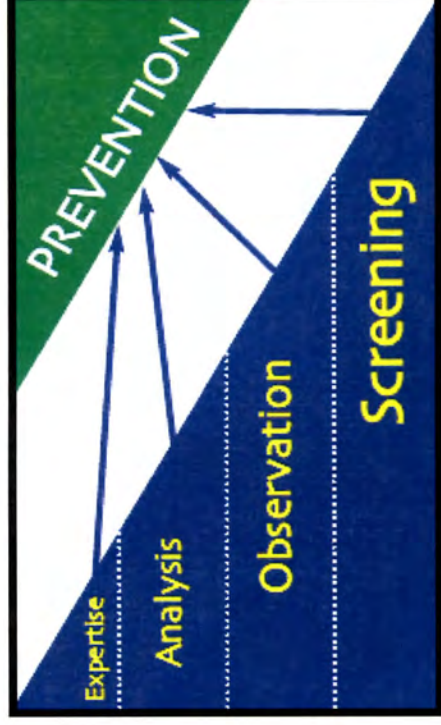
- Lo scopo della riunione non è quello di recriminare su presunte manchevolezze ma vedere quello che si può fare per migliorare la vita lavorativa di tutte le componenti presenti in azienda.
- Se siete un tecnico con competenze specifiche (qualità, servizi tecnici, uff. acquisti, ecc.) non abbiate timore ad esprimervi suggerendo, anche sulla base delle vostre competenze, le possibili soluzioni ad eventuali problematiche che dovessero essere poste.
- In ogni caso sentitevi portavoce del vostro intero gruppo di lavoro e non solo portatori delle istanze che vi coinvolgono personalmente.

Ringraziandola per la collaborazione e la disponibilità si porgono cordiali saluti.

Data,

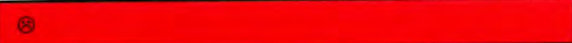
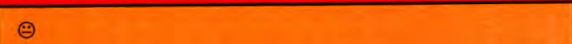

Il Datore di Lavoro

Progetto SOBANE






LA FASE di SCREENING o DEPARIS
GUIDA di CONSULTAZIONE DEPARIS

Progetto SOBANE

1. Luoghi di lavoro	
Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>I laboratori, uffici e gli edifici che ospitano i luoghi di lavoro Nessun dipendente in postazioni isolate Le vie di circolazione (per persone e veicoli), comprese scale fisse a gradini, banchine e rampe di carico Ampie, ben delimitate da linee di diverso colore per pedoni e veicoli Non ingombrate da materiali che ostacolano la normale circolazione Buona visibilità anche quando il conducente non può controllarne il percorso (specchi riflettori) Gli accessi alle zone di lavoro per pedoni separati da quelli dei mezzi di trasporto Facili da raggiungere, diretti e di larghezza sufficiente (>80 cm) Posti di lavoro e di passaggio: con ordine soddisfacente. La pulizia è il primo fattore di prevenzione. Gli spazi per l'organizzazione del lavoro Sufficienti (classificatori, armadi, ecc...) e facilmente accessibili Gestione tecnica e manutenzione Locali ben tenuti e sufficienti per assicurare comfort visivo, prestazione visiva e sicurezza, regolarmente puliti I rifiuti Separati e smaltiti correttamente Contenitori adeguati ed in numero sufficiente Le superfici dei pavimenti In buono stato, senza dislivelli, stabili ed antisdrucciolevoli I locali sociali e gli spazi comuni Docce, gabinetti, lavabi, spogliatoi, refettorio... Di dimensione sufficiente, confortevoli, illuminati, aerati, riscaldati Le uscite di emergenza Sgombre da qualsiasi ostacolo, ben visibili, segnalate e dotate di illuminazione di emergenza, evidenziate da apposita segnaletica Vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos: operazioni da svolgersi in massima sicurezza</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA :	
	
	




Progetto SOBANE

2. L'organizzazione del lavoro

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>L'organizzazione del lavoro Chiara e soddisfacente. Il lavoratore è a conoscenza del ruolo del suo lavoro nell'insieme delle attività aziendali; il lavoratore è a conoscenza dell'insieme del processo produttivo; il lavoratore è a conoscenza delle mansioni dei suoi colleghi di reparto; i compiti dei lavoratori sono sufficientemente definiti. Permette di lavorare in sicurezza. Deve pianificare in modo soddisfacente nel tempo e nello spazio. Procedure di lavoro chiare e conosciute dai lavoratori(adottare istruzioni, possibilmente scritte, che si riferiscano alle procedure di lavoro e in cui la salute e la sicurezza si interpone almeno come aspetto integrativo se non principale). Le modalità di lavoro : definite con chiarezza(i compiti e le responsabilità), in modo che i diversi compiti lavorativi siano percepiti come contributi all'organizzazione del lavoro, piuttosto che frammenti di un lavoro. Le dotazioni dei posti: sono idonee in quanto ci sono gli spazi e i mezzi per il posizionamento ottimale di materiali ed attrezzature. Gli spazi lavorativi non sono soggetti ad interferenze. Le interazioni e le comunicazioni Nel corso del lavoro - l'organizzazione- permette il mantenimento di relazioni di collaborazione. I mezzi di comunicazione : adeguati ed efficaci(mansioni in luogo isolato- sistema di comunicazione con l'esterno, sistemi che facilitino la comunicazione dei lavoratori: telefoni, pc, interfono, ecc...</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	




Progetto SOBANE

3. Gli infortuni professionali

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
Gli abiti di lavoro e i dispositivi di protezione individuale (DPI) Adattabilità individuale, disponibilità, impiego appropriato con attenzione al rischio, mantenimento in buono stato, sostituzione tempo debito, calzabilità... Per sostanze pericolose: maschere, schermi facciali, occhiali di protezione, guanti contro le aggressioni chimiche... Per macchine: occhiali protettivi e schermi per la protezione del viso, guanti di protezione... Per lavori in quota: casco, cintura di sicurezza, imbracature, idoneità del dispositivo...	
Le cadute dall'alto : parapetto, ancoraggi, attrezzature di lavoro in altezza, trasporto in verticale di persone... Le cadute da scivolamento e inciampo: pavimento fissi, stabili e antisdrucciolevoli, tali da poter essere puliti ed esenti da sporgenze, cavità o piani inclinati Le cadute o proiezioni di oggetti Sicurezza delle operazioni con dispositivi appropriati, corrispondenti a tali pericoli, attrezzature stabili, protezioni robuste che non devono essere facilmente rese inefficaci; gli utensili in luoghi sopraelevati devono essere assicurati in modo da impedire la caduta	
I rischi meccanici : urto, trascinamento, schiacciamento, tagli, punture, abrasioni, scivolamenti, cadute dall'alto, cadute a livello, vibrazioni dovute all'assenza o alla elusione delle protezioni, parti meccaniche in movimento; utilizzo di siringhe, attrezzature da taglio	
Le procedure in caso di incidente Chiare, conosciute ed applicate. Attenzione alle condizioni di insicurezza e agli incidenti sfiorati (near-miss). Le analisi degli infortuni sul lavoro Sistematiche, complete e utili Le misure di primo soccorso: locali di soccorsi, cassette di pronto soccorso, soccorritori... ben individuabili e preparati	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA :	
	
	




Progetto SOBANE

4. Rischio elettrico e di incendio

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
Rischio elettrico Impianto elettrico generale Trasformatori, organi di interruzione-sezionamento; contatti diretti e indiretti, differenziali "salvavita", fusibili, messe a terra, segnaletica, protezione scariche atmosferiche, impianti messa a terra Il materiale: fili, cavi, prolunghe, prese di terra, ... Le attrezzature: connessioni, pulsanti di arresto di emergenza, messa a terra verificata periodicamente, manutenzione su impianti fuori tensione, isolamento utensili mobili, batterie in locali idonei..	
Rischio di Incendio ed Esplosione Le sostanze infiammabili ed esplosive: Quantità, stoccaggio-carta legno plastica; gas vapori o polveri, aerazione; approvvigionamento di adeguati apparecchi e sistemi di protezione... Le fonti di innesco: fiamme libere, fonti di calore o scintille (elettricità statica...) archi elettrici, segnalazione allarme incendio I mezzi antincendio: impianto di rilevazione e di spegnimento automatico, evacuatori, estintori, naspi, idranti, apposita segnaletica, controlli regolari e interventi di manutenzione Compartimentazione dei locali e scale: progetti di adeguamento, carico di incendio, porte taglia-fuoco (stato, ingombro), luogo sicuro; spazio calmo, strutture di adeguata resistenza al fuoco(cavi, canalizzazioni...) La squadra di emergenza incaricata: in- formata e addestrata. Le procedure in caso di incendio: allarme, piano di emergenza, punti di raccolta, prova di evacuazione e rapporto registro... Segnaletica: zone di stoccaggio, mezzi di estinzione, via di fuga e illuminazione di emergenza.	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	




Progetto SOBANE

5. Comandi e Segnaletica

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Le segnalazioni: dispositivi di informazione; dispositivi d'allarme; avvertenze in merito ai rischi residui; istruzioni per l'uso (monitor,...) e dispositivi d'allarme.</p> <p>I comandi: pulsanti, selettori, manopole e pedali, ecc... sicuri ed affidabili.</p> <p>I dispositivi di comando: devono essere chiaramente visibili, individuabili</p> <p>La loro localizzazione: disposti in modo da garantire una manovra sicura, univoca e rapida; fuori dalle zone pericolose; la loro manovra non deve causare rischi supplementari.</p> <p>Le loro caratteristiche: avviamento - funzionamento di un solo dispositivo di avviamento per volta.</p> <p>Dispositivo di arresto: arresto normale = prioritario rispetto agli ordini di avviamento; arresto emergenza = chiaramente individuabile, ben visibile e rapidamente accessibile;</p> <p>Colori dei pulsanti di sicurezza: verde = ritorno alla normalità/ avviamento; rosso = arresto/ alt- dispositivi di interruzione d'emergenza; giallo o giallo-arancione = attenzione, cautela, verifica.</p> <p>Livello sonoro e intensità luminosa: adeguate all' ambiente.</p> <p>Forme cartelli segnaletici: Rotondo = divieto; Triangolare = avvertimento; Quadrato o rettangolare = salvataggio; Quadrata = attrezzature antincendio.</p> <p>Colori: rosso - divieto/ pericolo/ allarme/ attrezzature antincendio; giallo o giallo arancio - avvertimento; azzurro - segnali di prescrizione; verde - segnali di salvataggio e di soccorso/ situazione di sicurezza.</p> <p>La posizione dei comandi e gli sforzi devono essere compatibili con l'azione comandata, tenendo conto dei principi ergonomici.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	

Progetto SOBANE

6. Attrezzature di lavoro

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Inventario - Attrezzi : manuali, utensili, macchine, mezzi di sollevamento e di trasporto interno. Macchine CE dopo il 21/09/96; macchine ed attrezzi adeguati al lavoro da svolgere, idonee ai fini della sicurezza e salute. Vanno adottate adeguate misure di protezione, disposizioni e istruzioni di sicurezza per il lavoro su macchine che presentano particolari pericoli, per prodotti pericolosi o se c'è il rischio di proiezione di oggetti.</p> <p>Manutenzione: libretto di manutenzione- vedere " istruzioni per l'uso" alla voce "manutenzione e riparazione"; a macchina ferma; isolamento dalle fonti di energia; mezzi di accesso ai punti di intervento; intervento dell'operatore, pulitura delle parti interne; manutenzione da come stabilito dal costruttore per le "macchine" già marcate CE o alle indicazioni dei libretti di manutenzione, se esistenti per le macchine e attrezzature non marcate CE. Per quelle senza libretto di istruzione, predisporre un programma di manutenzione preventiva e periodica, prevedendo apposito registro. Messa fuori servizio temporaneo(isolata da ciascuna delle sue fonti di energia) o definitivo(smaltimento).</p> <p>Puliti e riposti secondo i bisogni in luoghi facilmente accessibili dai posti di lavoro.</p> <p>Dimensione e forma: attrezzi facili da impugnare in sicurezza; in buono stato di pulizia e conservazione; di tipologia appropriata al lavoro da svolgere.</p> <p>Adatti al lavoratore e sicuri: attrezzi manuali durante i lavori in quota adeguatamente fissati; adeguati ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro (infiammabilità, esplosività, contaminazione); il peso è adeguato alle caratteristiche fisiche del lavoratore; vibrazioni a norma; adatti ai mancini:</p> <p>Formazione: i lavoratori sono formati all'utilizzo corretto e sicuro degli attrezzi manuali e l'uso delle macchine è riservato ai lavoratori appositamente incaricati, formati e se, necessario, addestrati.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	

Progetto SOBANE

7. Le postazioni di lavoro

Argomento da discutere

Problematiche emerse
(Cosa si può fare?)




La ripetizione degli stessi gesti: evitare movimenti per tempi complessivamente prolungati.
Le posizioni di lavoro: confortevoli :la schiena e la testa dritta. Lo sforzo fisico non determina un rischio dorso- lombare; non è eccessivo; non torsioni del tronco; non assumere posizioni instabili del corpo; le braccia a un livello inferiore a quello delle spalle; rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro nella concezione dei posti di lavoro.
 I piedi devono poggiare comodamente sul pavimento.
Altezza di lavoro: nell'insieme delle loro caratteristiche ed elementi, le postazioni di lavoro rispondono ai requisiti di ergonomia.
Il lavoro seduti o seduti/in piedi
 Preferibili sedili di lavoro stabili, altezza e inclinazione schienale regolabili in modo indipendente, confortevoli.
 I braccioli per mantenere le spalle rilassate; le braccia in posizione comoda e i polsi dritti.
 Nessun disagio per le gambe sotto il piano di lavoro; poggipiedi grande, mobile e antisdrucciolevole.
Se in posizione in piedi: tavoli che possono essere regolati a diverse altezze.
 Nessun disagio nei movimenti.
 Appoggio confortevole delle braccia su superfici di altezza adeguata.
Gli ausili
 Sgabelli... disponibili per i lavori in piedi.
 Stabili, solidi e antisdrucciolevoli.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA :



Progetto SOBANE

8. Movimentazione manuale dei carichi

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>I movimenti e gli sforzi fisici Non movimenti bruschi ne' sforzi intensi. Movimenti continui e ripetitivi- monotoni per tempi prolungati; non richiedere di assumere posizioni instabili del corpo.</p> <p>Gli sforzi delle mani Moderati e niente torsione dei polsi. Mai dare colpi con la parte superiore del palmo della mano</p> <p>Caratteristiche dei carichi Troppo pesanti, ingombranti, in equilibrio instabili. Buone impugnature; la forma ed il volume permettono di afferrarlo con facilità; la manipolazione di oggetti o materiali pericolosi (taglienti, pungenti, abrasivi, irritanti, tossici, polverosi, scivolosi, troppo caldi o freddi, ecc...) avviene con appropriati criteri di sicurezza. Alla giusta altezza: prendere e deporre i carichi ad altezza della cintura. Nessuna torsione o inclinazione del tronco. Portati soltanto su brevi distanze.</p> <p>Attrezzature meccaniche: anche ad azionamento manuale quali carrelli, transpallets, paranchi, ecc... per carichi pesanti, instabili e frequenti.</p> <p>Meccanizzazione o automazione delle operazioni di movimentazione al fine di evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi.</p> <p>Formazione: adeguata alla mansione.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA :	
	
	

Progetto SOBANE

9. L'illuminazione

Argomento da discutere

Problematiche emerse (Cosa si può fare?)

L'illuminazione dei locali e delle postazioni di lavoro.

I luoghi di lavoro sono dotati di illuminazione (naturale e artificiale) adeguata e sufficiente per assicurare comfort visivo, prestazione visiva e sicurezza. L'illuminazione artificiale non è alternativa, bensì complementare per tutti i posti fissi.

Niente ombre sul lavoro.

Nessun riflesso o abbagliamento e i contrasti eccessivi di chiaro- scuro provocati dalla luce diurna sullo schermo.

I problemi di abbagliamento o di riflessi devono essere eliminati per evitare che inducano ad assumere una posizione errata.

In particolare per i riflessi del sole, tende di tessuto alle finestre, tapparelle, veneziane, pellicole antisolari, schermi parasole.

L'uniformità dell'illuminazione

Delle zone di lavoro e di passaggio (scale) hanno livelli di illuminamento adeguati al tipo di zona e compito visivo richiesto.

I corpi illuminanti

Idonei, puliti regolarmente. Sostituiti se difettosi o guasti.

Il lavoro al videoterminale

Davanti e dietro il monitor non devono esserci delle finestre, pertanto negli uffici con due pareti ad angolo finestate, una di esse deve essere schermata; la direzione principale dello sguardo dell'operatore deve essere parallela rispetto alle finestre.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA :






Progetto SOBANE

10. Rumore

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>La facilità di parlarsi: comprensibilità della parola.</p> <p>I DPI: uso corretto dei DPI (tappi, ottoprotettori, conchiglie, cuffie, inserti auricolari, casco acustico, ecc...).</p> <p>DPI uditivo: confortevole.</p> <p>Negli uffici chiusi- aperti (open- space): affaticamento mentale e sensoriale.</p> <p>Prevenzione: localizzazione e intervenire sulle fonti (telefono, fotocopiatrici, stampanti, ventilazione, condizionatori d'aria, conversazioni, calpestio, rumore urbano).</p> <p>Formazione: fase di acquisizione di conoscenze e di capacità operative. Consultazione del M.C.</p> <p>La collocazione delle postazioni di lavoro La più lontana possibile da fonti di rumore</p> <p>I mezzi di comunicazione Tengono conto del rumore ambientale</p> <p>Macchine o installazioni rumorose: devono essere corredate da un'adeguata informazione relativa al rumore prodotto, in particolare soffermando l'attenzione sulle caratteristiche acustiche e della separazione delle lavorazioni rumorose, adottando misure tecniche per il contenimento del rumore trasmesso per via aerea con schermi e rivestimenti fonoassorbenti.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA :	☒
	☹
	☺




Progetto SOBANE

11. Sostanze pericolose Rischi chimici (solidi, liquidi e gas) e biologici (batteri, virus, liquidi biologici....)

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>I rischi chimici e biologici Inventario aggiornato degli agenti presenti in qualsiasi fase lavorativa. Disponibilità di una documentazione sui rischi Formazione sulle procedure e sulle schede di sicurezza degli agenti chimici pericolosi. Le procedure : appropriate. I rischi derivanti dall'esposizione a più agenti sono valutati in base al rischio che comporta la loro combinazione. Metodi di lavoro che garantiscono la sicurezza nella manipolazione, immagazzinamento, trasporto interno , degli agenti. Etichettatura: recipienti adeguati e ben etichettati e prima dell'utilizzo con sostanze diverse, i contenitori sono ben svuotati, lavati e rietichettati. Conservazione : i recipienti contenenti liquidi o materie tossiche, corrosive, infiammabili, biologiche o comunque dannose devono essere conservate in posti appositi e separati, con l'indicazione di pieno o vuoto se queste condizioni non sono evidenti. Polveri, trucioli, oli e vapori : adeguata ventilazione al fine di evitare concentrazioni pericolose; l'aspirazione deve avvenire vicino al luogo dove si producono. Cappe aspiranti con filtro; gli scarti di lavorazione e i rifiuti di materie nocive devono essere raccolti ed asportati frequentemente. Evacuati (ventilazione, aspirazione...) senza messa in sospensione o dispersione I rifiuti chimici e biologici: raccolta, immagazzinamento e smaltimento in modo controllato seguendo procedure note in recipienti adeguati. Segnaletica I locali a rischio sono segnalati con l'apposita simbologia, per esempio di rischio biologico, divieto di fumo. Segnalare la presenza di agenti chimici pericolosi (contenitori, condutture) a mezzo di adeguata segnaletica. Protezioni collettive Disponibilità di adeguati servizi igienici e sanitari, dotati di docce, lavaggi oculari e antisettici, ben situati e in buono stato. DPI: guanti, maschere, occhiali e schermi, calzature e indumenti di protezione, ecc... Adeguati, disponibili e utilizzati. Personale a maggior rischio: donne, donne in gravidanza o in allattamento, giovani lavoratori.... Sorveglianza sanitaria, il M.C. deve istituire apposita cartella sanitaria e di rischio. Vaccinazioni :effettuate. Vantaggi e svantaggi. Igiene Vietato bere, mangiare, masticare gomma e fumare negli ambienti di lavoro. Assenza di umidità alle pareti (muffe) Rinnovo dell'aria sufficienti ricambi in modo da garantire adeguate caratteristiche di qualità e movimento dell'aria. I fumatori: locali predisposti esclusivamente per fumatori.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA :	
	
	




Progetto SOBANE

12. Microclima

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Temperatura e umidità La temperatura nei locali di lavoro interni è sufficientemente omogenea in rapporto alle mansioni che devono essere svolte e non si verificano bruschi sbalzi di temperatura. Il controllo dell'umidità per evitare fenomeni di condensa ed i relativi effetti negativi. Esigenze fondamentali del controllo termoisolmetrico sono il benessere respiratorio- olfattivo degli individui.</p> <p>Assenza di correnti d'aria: da porte, finestre ed evitare che correnti d'aria create artificialmente colpiscano persone.</p> <p>Ambienti termicamente severi Caratteristiche dei DPI; puntualizzazione di procedure di tutela; caratteristiche del vestiario da usare; fornire indicazioni sull'alimentazione e sul corretto ricorso a bevande; seguire il loro stato di salute con sorveglianza sanitaria specifica.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA :	
	
	

Progetto SOBANE

13. Le vibrazioni

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Le macchine di movimentazione industriale Esempi di sorgenti di rischio di esposizione a vibrazioni del corpo intero (carrelli elevatori, camion, ...) Adatti per il lavoro da effettuare, tipo sedili ammortizzati che attenuano le vibrazioni trasmesse al corpo intero. I pavimenti, le vie di circolazione, i pneumatici, le sospensioni in buono stato.</p> <p>Attrezzature Esempi di sorgenti di rischio di esposizione a vibrazioni del sistema mano- braccio (smerigliatrici, levigatrici, trapani a percussione, avvitatori ad impulso,ecc...): adeguati per il lavoro da effettuare. Le sorgenti di vibrazione isolate e ammortizzate atte a minimizzare la trasmissione delle vibrazioni. In buono stato e con manutenzioni regolari. Adeguati per il lavoro da effettuare Non troppo pesanti e senza vibrazioni In buono stato e con manutenzioni regolari.</p> <p>Utensili, macchine: scelta di attrezzature che producano il minor livello di vibrazioni ed adeguati programmi di manutenzione anche dei luoghi e dei sistemi di lavoro, tipo di maniglie smorzanti o guanti per le vibrazioni mano- braccio. Sostituzione delle attrezzature obsolete il cui uso non consente il rispetto dei valori limite di esposizione.</p> <p>Formazione Idonea sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature e DPI. Macchine, strumenti, veicoli, macchine ed attrezzi vibranti, ecc.... ben utilizzati. Buone postazioni di lavoro, sforzi per ricercare misure organizzative (tecniche, igienistiche e procedurali) necessarie.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	

Progetto SOBANE

14. Autonomia e responsabilità individuali

Argomento da discutere

Problematiche emerse
(Cosa si può fare?)

Definire con chiarezza le definizioni e le responsabilità di ogni posto di lavoro.

Il grado di iniziativa

Il lavoratore è in grado e **deve** prendere iniziative per la risoluzione dei problemi, tipo: segnalare tempestivamente al proprio preposto/responsabile le deficienze d'attrezzature, macchine, DPI e tutte le altre condizioni di pericolo. **Non deve** : rimuovere o modificare, senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo; compiere di loro iniziativa operazioni non di loro competenza e che possono compromettere la sicurezza. Ciascuno può adattare il proprio modo di lavorare senza intralciare il lavoro del gruppo.

Autonomia...

Possibilità ai lavoratori di intervenire, per quanto possibile, autonomamente per la soluzione dei problemi. Disporre affinché il lavoratore abbia la possibilità di assentarsi dal posto di lavoro quando ne abbia la necessità.

Libertà di contatto

Assegnare compiti e lasciare ai lavoratori la possibilità di organizzarne lo svolgimento in modo partecipativo e parzialmente autonomo.

Livello di attenzione

Incoraggiare i lavoratori a riflettere sugli aspetti legati alla sicurezza di ciascuna attività lavorativa. Maggior attenzione nel caso in cui sia necessario prendere decisioni improvvise

Le responsabilità




Le responsabilità ed i compiti riguardo la prevenzione dei rischi sul lavoro sono distribuiti in modo da comprendere TUTTO il personale dell'azienda. Chiarire a tutti i livelli le responsabilità e i compiti in materia di salute e sicurezza, nonché i mezzi e le procedure messi a disposizione per la loro realizzazione.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA :






Progetto SOBANE

15. Il contenuto del lavoro

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>L'interesse per il lavoro I compiti sono sufficientemente diversificati. La preparazione dei lavoratori è in consonanza con la natura del lavoro da svolgere.</p> <p>Competenze Il lavoro di ciascuno lavoratore corrisponde con le sue capacità e condizioni, in rapporto alla sua salute e sicurezza</p> <p>Informazione, formazione e addestramento Per tutti (compresi i lavoratori somministrati, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori discontinui, ecc...) Specifica per lo svolgimento del lavoro di ciascuna mansione che viene svolta. Sulle procedure di lavoro prevederne di specifiche per ciascuna delle mansioni presenti, contenenti inoltre criteri generali e sui rischi per la sicurezza e salute a cui è esposto ciascun lavoratore e la prevenzione e protezione al fine di migliorare le motivazioni nei confronti dei problemi di salute e sicurezza sul lavoro. Adeguate all'assunzione e periodicamente aggiornata. Se riguarda i lavoratori immigrati, deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua.</p> <p>Carico di lavoro mentale Non troppo pesante. Possibilità di errori drammatici, disastri ambientali (Aziende RIR, Ospedali, ecc....)</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	




Progetto SOBANE

16. Disposizioni temporali

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Gli orari ed il programma di lavoro Se l'organizzazione del lavoro comporta turnazione, informare, per quanto possibile, gli interessati con sufficiente preavviso, in modo che possano organizzare le proprie attività extralavorative.</p> <p>Ritmi di lavoro Compatibili alla lavorazione</p> <p>L'autonomia del gruppo Si lascia la possibilità di azione parzialmente autonoma di organizzarne il gruppo di lavoro in modo partecipativo. Orari di lavoro e le ferie ben programmati. Si tengono in considerazione eventuali suggerimenti dei lavoratori in merito a problematiche di programmazione del lavoro. Lo straordinario per recupero di ritardi di produzione e rilavorazioni. Nei periodi di > intensità di produttiva per variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda e nei periodi di < intensità produttiva anche allo scopo di contenere (cassa integrazione) si può ricorrere alla flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.</p> <p>Le interruzioni del lavoro Pochi gli imprevisti per disporre il recupero delle ore perdute.</p> <p>Le pause Pause per la refezione. Organizzate in funzione della pesantezza del lavoro, del carattere ripetitivo, della stanchezza mentale.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	




Progetto SOBANE

17. Le relazioni di lavoro

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Le comunicazioni durante il lavoro Abituare i lavoratori a parlare tra di loro di sicurezza sul lavoro. L'organizzazione del lavoro e degli spazi permette di vedersi.</p> <p>La ripartizione del lavoro Ciascuno conosce esattamente il suo lavoro ed il suo ruolo.</p> <p>La collaborazione tra lavoratori Facilitare la collaborazione fra i membri del gruppo di lavoro.</p> <p>La consultazione per il lavoro Vengono svolti regolari incontri . La Direzione aziendale ed i capireparto/preposti comunicano regolarmente con i lavoratori. Risoluzione dei problemi.</p> <p>La gerarchia Conosciuta. Instaurare un rapporto spontaneo. I dirigenti/ preposti non devono puntare su minacce e disciplina per motivare i dipendenti a lavorare in sicurezza: consapevolezza del proprio ruolo per ciascun lavoratore.</p> <p>Le relazioni con la gerarchia Buona intesa; saper fere buone domande per comunicare un interesse credibile senza far sentire il prossimo sotto interrogatorio; fiducia, collaborazione e buon clima sociale. Non relazioni tese: in un ambiente motivato dalla paura, i collaboratori lavorano perché devono, non perché vogliono.</p> <p>Le proposte e i rilievi dei lavoratori Incoraggiate, sufficientemente esaminate. I problemi sono segnalati.</p> <p>Le valutazioni Ciascuno sa come il suo lavoro è valutato, quando e come è osservato. Ciascuno è informato dei risultati della sua valutazione. Il lavoro di ciascuno è apprezzato.</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	

Progetto SOBANE

18. Ambiente psicosociale

Argomento da discutere	Problematiche emerse (Cosa si può fare?)
<p>Le promozioni Possibili Secondo criteri oggettivi e chiari Conosciuti ed accettati da tutti In base alle valutazioni ed in funzione delle prestazioni</p> <p>Le discriminazioni Nessuna Né in funzione dell'età, del sesso o delle origini. Né all'impegno, né per le promozioni</p> <p>L'occupazione Stabile Fiducia nell'integrità ed il futuro dell'impresa I problemi di sostituzione degli assenti, dei lavoratori a tempo determinato sono ben affrontati.</p> <p>I salari Corrispondono alle competenze ed al lavoro realizzato</p> <p>Problemi psicosociali Insoddisfazione, stress lavoro- correlato, molestie, problemi interpersonali: assicurato sostegno adeguato e benessere globale. Le informazioni vengono fornite Vengono svolte azioni preventive</p> <p>Le condizioni di vita nell'impresa Permettono uno sviluppo personale e professionale Sono compatibili con una vita privata soddisfacente (famiglia...) Tutti i lavoratori sono globalmente soddisfatti</p>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	
	
	



PROGETTO SOBANE-SGSL



Azienda

Area di Lavoro:.....

Bilancio

Riportare qui la valutazione globale di ogni singola scheda utilizzando il relativo simbolo 😊, 😐 o ☹.

Situazione di lavoro	data	data	data	data
1. Luoghi di lavoro				
2. L'organizzazione del lavoro				
3. Gli infortuni professionali				
4. Rischio Elettrico e di Incendio				
5. Comandi e Segnaletica				
6. Attrezzature di lavoro				
7. Le postazioni di lavoro				
8. Movimentazione manuale dei carichi				
9. L'illuminazione				
10. Rumore				
11. Sostanze pericolose				
12. Microclima				
13. Le vibrazioni				
14. Autonomia e responsabilità individuali				
15. Il contenuto del lavoro				
16. Disposizioni temporali				
17. Le relazioni di lavoro				
18. L'ambiente psico-sociale				

Data.....

Il Coordinatore



OSSERVATORIO SOBANE-SGSL



PROGETTO SOBANE-SGSL



In occasione della riunione della Sicurezza (Art 35, DLgs 81/08) o in un'apposita riunione di Observation, il datore di lavoro, l' RSPP , il Medico Competente e i Consulenti esterni, danno risposta alle problematiche poste dai lavoratori in fase di Screening, riportando le decisioni nei campi evidenziati in azzurro.

(Per ogni tavolo di Screening è obbligatorio utilizzare un proprio verbale.)

AREA DI LAVORO:

VERBALE: sintesi dei miglioramenti proposti e degli aspetti da studiare più in dettaglio

SCREENING		OBSERVATION				
Data.....		Data.....				
Elenco dei problemi individuati in fase di Screening		COME	CHI	QUANDO	INVESTIMENTO	AZIONI ATTUATE
Scheda n.						
Problema n.						
Scheda n.						
Problema n.						

Il Coordinatore
Firma.....

Il RSPP
Firma.....

IL Datore di Lavoro
Firma.....