

Difendersi dai rischi di contagio e tutelare la salute.

**Manuale operativo
per lavoratrici e lavoratori
del pubblico impiego**

a cura di

Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego
Rete Iside Onlus

USB - Pubblico Impiego

via dell'Aeroporto, 129 – 00175 Roma

06 7628270

pubblicoimpiego@usb.it

   USB Pubblico Impiego

Per iscriversi: pubblicoimpiego.usb.it/iscriviti-online

Rete Iside Onlus

via Cagliari, 11 – 00198 Roma

reteiside.org

Info@reteiside.org

| | |
|----|---|
| 6 | Premessa |
| 8 | 1. Come difendersi dai rischi di contagio da Sars-Cov2 |
| 9 | 1.1. Le misure di tipo organizzativo |
| 12 | 1.2. Le misure igienico-sanitarie |
| 14 | 1.3. I dispositivi di protezione individuale |
| 16 | 2. Come difendersi dai rischi per la salute |
| 17 | 2.1. I rischi del lavoro ai videoterminali |
| 21 | 2.2. I rischi da stress lavoro correlato |
| 27 | Conclusioni |

Premessa

Dal 15 ottobre 2021 il ministro Brunetta ha previsto il rientro in presenza dei dipendenti pubblici. Questa scelta, al di là dell'approccio punitivo e denigratorio nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, aumenta la probabilità di contagio nei luoghi di lavoro della Pubblica Amministrazione.

Lo smart working, riducendo gli spostamenti e la presenza di lavoratori in luoghi chiusi, è stata una delle misure di prevenzione centrali contro la diffusione del virus Sars-Cov2 e riteniamo che, in forma volontaria e con misure efficaci di tutela della salute, rappresenti anche oggi una forma di lavoro prioritaria per la riduzione del rischio di contagio.

Se i lavoratori saranno costretti a lavorare prevalentemente in presenza, il ministro non se la può certo cavare con l'obbligo del Green Pass, ma deve garantire delle misure veramente efficaci per la prevenzione sia dei rischi di contagio da Sars-Cov2 che dei rischi per la sicurezza e per la salute in generale.

Con questo manuale vogliamo fornirti delle informazioni "pratiche" per darti la possibilità di verificare direttamente se, nel tuo posto di lavoro, il datore di lavoro ha attuato delle misure efficaci per la tutela della salute.

Un vademecum per riuscire ad individuare rapidamente i punti critici rispetto ai rischi connessi alla tua attività ed iniziare, anche insieme al referente USB interno (RIs/Rsu) o territoriale, un percorso d'azione a due livelli, sindacale e tecnico-legale, per "costringere" il dirigente/datore di lavoro ad attuare le misure di prevenzione adeguate sia rispetto al rischio di contagio, sia rispetto alla tutela della salute (lavoro al videoterminale, stress lavoro correlato...).

Rispetto all'efficacia di questo percorso d'azione (sindacale-tecnico legale), per ottenere delle misure di prevenzione adeguate è fondamentale utilizzare anche gli spazi d'azione per delegati ed RIs previsti nel Protocollo d'intesa "Rientro in sicurezza" del 24 luglio 2020, tra il ministro della Pubblica Amministrazione e le organizzazioni sindacali.

L'azione tecnico-legale prevede le seguenti fasi:

A. Lettera al dirigente/datore di lavoro in cui si segnalano i punti critici rilevati e si richiede un incontro urgente per individuare, insieme al referente USB, le misure di prevenzione adeguate. Se entro due, massimo tre giorni non abbiamo un riscontro positivo si passa alla fase B.

B. Lettera di denuncia agli organi di vigilanza (Prefetto, Asl...) e all'**Ispettorato della Funzione Pubblica**, in cui si richiede un intervento urgente per verificare la situazione e prescrivere al datore di lavoro l'adozione delle misure adeguate per prevenire i rischi (rischio di contagio, rischi a livello muscolo-scheletrico, apparato visivo, stress...).

Gli aspetti che ti consigliamo di verificare si basano su quanto previsto dalle norme "ufficiali", ma si propongono anche di andare oltre, per richiedere delle misure più efficaci sia per la tutela della salute che per migliorare la qualità della tua vita lavorativa; ma, per riuscire a "forzare le norme", è fondamentale creare un circolo virtuoso tra l'azione sindacale e quella tecnico legale.

Il manuale è suddiviso in due capitoli: nel primo ti forniamo delle indicazioni operative per verificare la correttezza e l'efficacia delle misure per la prevenzione dal contagio nel tuo posto di lavoro; nel secondo le informazioni sulle misure per la prevenzione dei rischi della salute, in particolare i rischi del lavoro al videoterminale e quelli dello stress lavoro-correlato.

Se nella tua azione di verifica hai bisogno di chiarimenti, rispetto a quanto descritto nel vademecum, puoi utilizzare lo "sportello di supporto online" di Rete Iside onlus, all'interno del sito (lavoroinsicurezza.org), per ricevere risposte alle tue domande.

1

Come difendersi dai rischi di contagio da Sars-Cov2

Le misure per la prevenzione dal contagio, che affronteremo in questo capitolo, si possono suddividere, in estrema sintesi, in tre tipologie:

- misure di tipo organizzativo
- misure igienico-sanitarie
- dispositivi di protezione individuale (DPI)

Per rendere più semplice la tua azione di verifica abbiamo individuato le misure di prevenzione “anti-contagio” (organizzative, igienico-sanitarie, DPI) che il datore di lavoro/dirigente deve attuare nelle differenti fasi e momenti in cui è suddivisa una giornata di lavoro: ingresso nei locali di lavoro, cambio indumenti negli spogliatoi (dove previsti), permanenza sulle postazioni di lavoro, utilizzo delle aree di ristoro e dei servizi igienici, uscita.

1.1 Le misure di tipo organizzativo

Le misure organizzative hanno un ruolo fondamentale per la prevenzione del contagio (distanza interpersonale...); queste misure, però, hanno un costo significativo (aumento del personale, interventi strutturali sui locali...) e per questo è molto diffusa la tendenza ad effettuare solo gli interventi indispensabili per evitare sanzioni nel caso di controllo da parte degli organi di vigilanza. È fondamentale, quindi, la tua capacità di verificare rapidamente se ci sono dei punti critici rispetto all’applicazione di queste misure, per iniziare il percorso finalizzato a costringere il dirigente/datore di lavoro ad attuare misure efficaci per la prevenzione del contagio.

La misura di prevenzione organizzativa primaria che il datore di lavoro deve adottare, se non riesce a garantire costantemente la distanza interpersonale di sicurezza (sia nelle fasi di ingresso e di uscita che all’interno dei locali), è quella di ridurre il numero di persone che lavorano contemporaneamente in presenza. Questo obiettivo si può raggiungere sia con il mantenimento del lavoro agile, su base volontaria, alternando giornate di lavoro in presenza a giornate da remoto, sia con la flessibilità degli orari di entrata e uscita e dell’apertura degli sportelli al pubblico.

Vediamo adesso, in modo sintetico, quali sono le principali misure organizzative che il datore di lavoro deve adottare e che deve verificare insieme agli RIs/Rsu Usb.

1.1.A Ingresso-uscita

Ti consigliamo di verificare se, per evitare assembramenti e garantire la distanza interpersonale di almeno 1 metro, sono state attuate le seguenti misure:

A.1. Segnaletica adeguata (sia a livello di cartellonistica verticale che orizzontale, righe per terra)

- per informare sulle misure previste per l'ingresso nei locali di lavoro (misurazione della temperatura corporea, obbligo delle mascherine...)
- per delimitare percorsi (differenziati per ingressi ed uscite) e spazi in cui bisogna posizionarsi per rispettare la distanza interpersonale
- i percorsi individuati dalla segnaletica devono fare in modo che non si creino assembramenti in ingresso e/o in uscita; per luoghi di lavoro frequentati da un numero rilevante di lavoratori ed utenti può essere necessario individuare dei percorsi separati per l'ingresso e l'uscita dai locali

A.2. Spostamenti casa-lavoro e "scaglionamento" orari ingresso-uscita

È importante ricordare che anche nell'ultimo decreto di Brunetta (Ottobre 2021) si afferma:

- **art.1 comma 2 lett. B:** "allo scopo di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, (l'Amministrazione) individua, anche in relazione alla situazione del proprio ambito territoriale e tenuto conto delle condizioni del trasporto pubblico locale, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale"
- **art.2 comma 1:** "Al fine di agevolare gli spostamenti casa – lavoro del personale dipendente, anche con modalità sostenibili, i mobility manager aziendali delle pubbliche amministrazioni nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, elaborano i piani degli spostamenti casa – lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro..."

È quindi fondamentale verificare che siano effettuati dei piani di spostamento casa-lavoro adeguati e definite delle fasce orarie (inizio/fine lavoro) che garantiscano realmente che non si verifichino assembramenti in ingresso/uscita dai locali di lavoro e che venga mantenuta sempre la distanza interpersonale di almeno 1 metro.

A.3. Addetti al controllo degli ingressi-uscite

Per evitare gli assembramenti e mantenere la distanza interpersonale di sicurezza non è sufficiente la segnaletica; è fondamentale verificare che vi sia personale numericamente sufficiente e adeguatamente formato per:

- effettuare il controllo obbligatorio della temperatura corporea
Ricorda che il Protocollo d'intesa "Rientro in sicurezza" (24 luglio 2020) al punto 4 prevede che: "all'ingresso dei luoghi di lavoro sia rilevata la temperatura corporea del personale interno e dell'utenza esterna tramite idonea strumentazione che garantisca l'adeguato distanziamento interpersonale...".
Bisogna pretendere, quindi, che il controllo della temperatura sia effettuata con strumentazione a norma, omologata e con marcatura CE, per garantire che i dati rilevati siano corretti.
- verificare l'utilizzo corretto delle mascherine da parte degli utenti (ad es.: che la mascherina copra sia il naso che la bocca, che nessuno indossi una mascherina con valvola...)
- verificare il rispetto della distanza interpersonale di sicurezza.

1.1.B Negli spogliatoi

Devi verificare che negli spogliatoi siano garantite la distanza interpersonale di sicurezza, l'igiene ed il ricambio d'aria dei locali. Questo comporta l'adozione dei seguenti interventi organizzativo-strutturali per:

- distanziare eventuali arredi e armadietti o permettere un uso alternato degli stessi
- scaglionare l'ingresso per garantire la distanza interpersonale di almeno 1 metro
- garantire l'igiene personale installando erogatori di gel igienizzante all'ingresso degli spogliatoi

È fondamentale inoltre che il lavaggio degli indumenti di lavoro, in una situazione di rischio di contagio da virus, sia a carico del datore di lavoro, per evitare che eventuali indumenti "contaminati", se lavati a casa, possano diffondere il contagio anche nel nucleo familiare dei lavoratori.

1.1.C Le misure organizzative nei locali e sulle postazioni di lavoro

Ti consigliamo di verificare se, nei locali e sulle postazioni di lavoro, sono state attuate le seguenti misure di prevenzione:

- distanza di almeno 1 metro in tutte le direzioni (ai lati, frontalmente, posteriormente) tra i lavoratori di due postazioni lavorative
- installazione di pareti divisorie tra due postazioni di lavoro collocate in modo frontale ma, in particolare, per le postazioni dei lavoratori a contatto con il pubblico
- evitare l'utilizzo di una stessa postazione di lavoro da parte di più lavoratori
- ricambio d'aria adeguato, pulizia e disinfezione quotidiana dei locali e delle postazioni, dotazione di DPI per le vie respiratorie (aspetti che vedremo meglio nei prossimi paragrafi)

1.1.D Le misure organizzative nei locali di ristoro, nelle mense, nei servizi igienici

Ti consigliamo di verificare se, in tutti questi locali, sono state attuate le seguenti misure:

- Predisposizione di segnaletica adeguata (sia a livello di cartellonistica verticale che orizzontale, righe per terra) per delimitare percorsi e spazi in cui bisogna posizionarsi per rispettare la distanza interpersonale e per indicare un numero massimo di persone che possono accedere contemporaneamente alle aree di ristoro e nei servizi igienici
- nei servizi igienici deve essere garantito che, in particolare tra i lavabi, le persone possano mantenere la distanza interpersonale di almeno 1 metro. Se necessario, quindi, rendere inutilizzabili alcuni lavabi per rispettare questi parametri
- nelle mense deve essere garantito che le persone non si possano sedere frontalmente e devono essere installate delle pareti divisorie in plexiglas
- devono essere garantiti un ricambio d'aria adeguato, la pulizia e disinfezione quotidiana dei locali, degli arredi (in particolare tavoli e sedie nelle mense dopo ogni singolo utilizzo), delle superfici e delle tastiere ad uso promiscuo (in particolare nei distributori di bevande). Tutti aspetti che vedremo meglio nel prossimo paragrafo

1.2 Le misure igienico-sanitarie ed il ricambio d'aria nei locali di lavoro

Le misure igienico-sanitarie servono prevalentemente per prevenire i rischi di contagio per contatto con le varie tipologie di superfici e materiali; si possono distinguere in misure di tipo collettivo (per locali di lavoro, bagni, spogliatoi...) e individuali (dispenser di gel per l'igiene delle mani...). È necessario fare un discorso specifico rispetto al rischio di contagio connesso con le carenze nel ricambio d'aria nei locali chiusi.

L'efficacia di queste misure dipende essenzialmente da 3 fattori:

- la qualità-conformità dei prodotti utilizzati
- le competenze del personale addetto e il tempo a disposizione
- la frequenza delle operazioni di pulizia-disinfezione

Per evitare che il datore di lavoro, per ridurre i costi, applichi queste misure in modo non corretto, è fondamentale la tua capacità di verificare rapidamente se ci sono dei "punti critici" rispetto alle tre tipologie di fattori descritti ed iniziare il percorso d'azione (tecnico-legale e sindacale) per costringere il datore di lavoro ad attuare delle misure igienico-sanitarie efficaci per la prevenzione del contagio.

Per approfondire

A. Conformità dei prodotti:

È fondamentale verificare, sull'etichetta dei contenitori dei prodotti utilizzati, che siano classificati come disinfettanti "presidio medico chirurgico oppure biocidi" e che sia presente il numero di autorizzazione da parte del ministero della salute

B. Frequenza delle operazioni di pulizia-disinfezione:

È fondamentale richiedere che la pulizia-disinfezione, in particolare delle superfici ad uso promiscuo, sia effettuata più volte al giorno e vengano rispettati i parametri previsti nella circolare del Ministero della salute n. 17644 (22 maggio 2020) in cui si afferma: "la sanificazione è definita come il complesso di procedimenti ed operazioni di pulizia e/o disinfezione e mantenimento della buona qualità dell'aria... La pulizia di tutte le superfici di mobili e attrezzature da lavoro... deve essere fatta almeno dopo ogni turno... È importante la disinfezione frequente di superfici e oggetti quando toccati da più persone... Il rischio di esposizione è ridotto... se si effettuano procedure di disinfezione utilizzando prodotti disinfettanti con azione virucida autorizzati dal Ministero della salute (PMC-Presidio medico chirurgico o biocidi) ... I disinfettanti uccidono i germi sulle superfici... Effettuare la registrazione delle azioni (di pulizia-disinfezione) intraprese, specificando data, ora, persone responsabili..."

Possiamo utilizzare questa circolare del ministero della Salute ed il Rapporto ISS COVID-19, n°19/2020 (aggiornato a maggio 2021) per richiedere l'applicazione di misure più efficaci rispetto a quanto previsto dal Protocollo d'intesa "Rientro in sicurezza" (24 luglio 2020):

- la pulizia-disinfezione dei bagni e degli spogliatoi deve essere effettuata dopo ogni utilizzo o, almeno, più volte in un turno di lavoro; se i bagni non sono dotati di finestre adeguate al ricambio d'aria, i dispositivi d'areazione forzata (gli estrattori) devono essere sempre in funzione
- i dispenser-erogatori di gel disinfettante devono essere installati in modo diffuso, in particolare vicino all'ingresso dei vari locali; è necessario verificare che al loro interno ci sia veramente un prodotto classificato come disinfettante
- ricambio d'aria (impianti di condizionamento): il ricambio d'aria naturale è una delle misure più efficaci rispetto alla prevenzione del contagio nei locali chiusi; è fondamentale, quindi, richiedere che le finestre vengano tenute quanto più possibile aperte, ad esempio almeno ogni ora per 5-10 minuti (condizioni climatiche permettendo). Per quanto riguarda gli impianti di condizionamento, invece, bisogna verificare il programma di manutenzione e la pulizia dei filtri degli impianti che deve essere effettuata almeno una volta alla settimana.

Bisogna pretendere dall'azienda una certificazione da parte della ditta esecutrice che attesti il fatto che i lavori siano effettuati secondo quanto previsto dai rapporti tecnico-scientifici sul tema dall'Istituto Superiore della Sanità-ISS (in particolare il rapporto COVID-19 n° 33/2020)

1.3 I dispositivi di protezione individuale

I DPI per le vie respiratorie rappresentano la misura primaria per la protezione dal contagio; è fondamentale, quindi la nostra azione per costringere i datori di lavoro a fornire dei DPI a norma, sia rispetto alla capacità filtrante che al comfort nel loro utilizzo durante il lavoro.

Rispetto alla tipologia di protezione delle vie respiratorie bisogna richiedere, per ogni giornata di lavoro: almeno due filtranti respiratori (di livello FFP2) a norma per i lavoratori che operano a contatto con il pubblico; due mascherine chirurgiche (DM, dispositivi medici) a norma per tutti gli altri lavoratori.

Per approfondire:

I DPI (filtranti FFP2) e i DM (le mascherine chirurgiche) devono essere a norma. Per verificarlo dobbiamo fare un controllo diretto sul dispositivo e richiedere al datore di lavoro la documentazione tecnica prevista dalle norme di riferimento.

A. Verifica diretta sul dispositivo:

- bisogna verificare che sul singolo DPI (FFP2) e sulla confezione delle mascherine (DM) siano presenti: la marcatura CE, la norma tecnica di riferimento (EN 149 per le FFP2, EN 14683 per le mascherine chirurgiche), il codice dell'ente che ha certificato la marcatura CE.

B. Documentazione tecnica da richiedere al datore di lavoro:

- dichiarazione di conformità del produttore rispetto alla normativa vigente nel paese di produzione del DPI (o del DM)
- dichiarazione di conformità del DPI (o DM) da parte dell'importatore e del distributore all'Allegato IX del Regolamento UE 425/2016 (ed alla norma EN 149 se filtranti respiratori FFP2-3; EN 14683 se mascherina chirurgica)
- i dati dell'Organismo accreditato che ha eseguito la procedura di certificazione/valutazione tecnica per ottenere la marcatura CE del DPI. Si precisa che l'ente di certificazione deve essere accreditato nella specifica banca dati "NANDO" della Comunità Europea per la certificazione dei dispositivi per la protezione delle vie respiratorie

- i dati relativi ai seguenti test previsti dalle norme di riferimento: potere filtrante, prova di tenuta, resistenza respiratoria-respirabilità (inspirazione ed espirazione); pulizia microbica-Bioburden (test eseguito sull'imballaggio-confezionamento del DPI/ mascherina chirurgica nella versione destinata all'utilizzatore finale); vestibilità della maschera sul viso e comfort

Nel caso in cui per il datore di lavoro sia impossibile acquisire DPI con la marcatura CE, anche se questo è un problema che si è verificato all'inizio della pandemia, deve fornire ai lavoratori dei DPI prodotti o commercializzati da aziende che hanno ottenuto la validazione da parte dell'Inail (per i filtranti respiratori FFP2-3) o dall'ISS (Istituto Superiore di Sanità) per le mascherine chirurgiche.

Per verificare la conformità dei DPI-D ai requisiti descritti, si consiglia di utilizzare la lettera fac-simile che, come USB, abbiamo predisposto per la richiesta al datore di lavoro delle certificazioni "formali e sostanziali" che attestano il rispetto delle norme tecniche citate. La lettera è disponibile nella sezione "speciale coronavirus" del sito "lavoroinsicurezza.org" di Rete Iside Onlus.

Rispetto ai DPI-DM è fondamentale richiedere, inoltre, una formazione-addestramento (con prova pratica) dei lavoratori sulle modalità corrette di utilizzo (per rendere efficace la loro protezione dal contagio) e, poiché esercitano una pressione sul viso ed una resistenza normale flusso respiratoria, è necessario prevedere delle pause di recupero psicofisico aggiuntive e frequenti per i lavoratori (ad esempio 10 minuti ogni ora di lavoro).

Vogliamo ribadire, alla fine di questo capitolo, che la capacità delle lavoratrici e dei lavoratori di individuare dei punti critici rispetto a tutte le tipologie di misure di prevenzione anticontagio (distanza interpersonale, igienico-sanitarie, DPI) può essere utilizzata per costringere il datore di lavoro ad adottare la misura organizzativa primaria per ridurre il livello di rischio: ridurre il numero di persone che lavorano contemporaneamente in presenza.

Nel prossimo capitolo analizzeremo le misure che il datore di lavoro deve attuare per prevenire i rischi per la salute in generale. Ci focalizzeremo in particolare sui rischi nelle attività ai videoterminali e sullo stress lavoro-correlato. La prevenzione di queste due tipologie di rischio è fondamentale per garantire adeguata tutela della salute e della qualità del tempo di lavoro anche per l'attività effettuata in smart working.

2

Come difendersi dai rischi per la salute

Per agire su cause e responsabilità degli infortuni e delle malattie professionali, il ruolo degli RLS/RSU, accanto a quello delle lavoratrici e dei lavoratori, è fondamentale per tutti gli aspetti della tutela della salute ma, in particolare, per la verifica della qualità dell'analisi dei rischi e dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione.

L'analisi dei rischi, punto centrale per la tutela della salute sul lavoro, non è infatti un'operazione neutra ed oggettiva, ma dipende dalla correttezza delle metodologie utilizzate e dalla modalità di rilevazione dei dati su cui si basa l'analisi stessa. Questo vale per tutte le tipologie di rischi sul lavoro: i rischi di infortunio e quelli di patologie professionali (il rumore, il rischio chimico, il rischio muscolo-scheletrico).

Ma sul tema della tutela della salute all'interno dei luoghi di lavoro esiste una differenza rilevante fra le competenze e le risorse dei tecnici-consulenti del datore di lavoro e quelle dei delegati e lavoratori. I consulenti del datore di lavoro frequentano corsi di formazione approfonditi, gli RLS-Rsu invece, sono più "deboli" sia rispetto alle competenze tecniche che per quanto riguarda le risorse ed il tempo a loro disposizione. Lavoratrici e lavoratori, infine, ricevono, spesso, solo delle informazioni generiche sui rischi ai quali sono esposti.

Questo primo manuale, associato al corso di formazione per Rsu/RLs del pubblico impiego che sarà organizzato a breve da Usb, ha come obiettivo principale proprio quello di contribuire a colmare questo "deficit" di sapere e di competenze; si propone, cioè di fornire ai delegati sia delle competenze tecniche, per effettuare rapidamente una verifica della qualità delle valutazioni dei rischi aziendali, che gli strumenti per conoscere direttamente i rischi presenti nelle singole postazioni di lavoro (la valutazione soggettiva del rischio).

La capacità di delegati e lavoratori di individuare dei punti critici nella valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione, è fondamentale per iniziare, come abbiamo descritto in premessa, un percorso d'azione a due livelli, sindacale e tecnico-legale, per costringere il dirigente/datore di lavoro ad attuare le misure di prevenzione adeguate alla tutela della salute.

2.1 I rischi del lavoro ai videoterminali

I principali rischi dell'attività al videoterminale sono quelli a carico dell'apparato visivo e muscolo-scheletrico e quelli relativi all'affaticamento mentale. Il datore di lavoro, sulla base della valutazione dei rischi deve progettare e strutturare ambienti e postazioni di lavoro per fare in modo che corrispondano ai requisiti previsti dall'allegato 34 del D.lgs. 81/08 e dalle normative tecniche in materia.

Prima di affrontare le caratteristiche di una postazione di lavoro al videoterminale ergonomica, vogliamo precisare i diritti dei lavoratori rispetto alla sorveglianza sanitaria.

Sorveglianza sanitaria

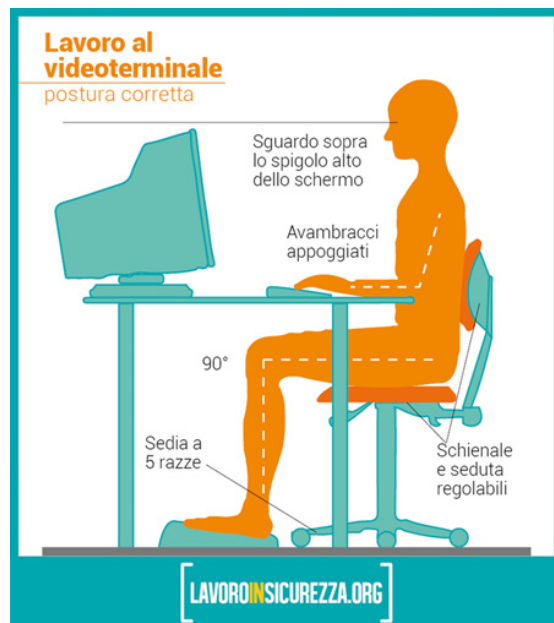
Il medico competente deve effettuare una sorveglianza sanitaria adeguata, con particolare riferimento a:

- i rischi per la vista e per gli occhi
- i rischi per l'apparato muscolo-scheletrico

Le visite mediche periodiche (fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente) devono osservare la seguente frequenza:

- biennale, per i lavoratori classificati idonei con prescrizioni o limitazioni e per coloro che hanno compiuto il cinquantesimo anno di età
- quinquennale, negli altri casi

Il datore di lavoro deve fornire, a sue spese, ai videoterminalisti i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.



Per approfondire

Per capire se la tua postazione di lavoro al videoterminale soddisfa i requisiti normativi previsti per la tutela della salute, ti consigliamo di verificare i seguenti aspetti:

Struttura ergonomica della postazione di lavoro (caratteristiche generali)

- per assumere una posizione corretta di fronte al video, con i piedi ben poggiati a terra e la schiena poggiata alla sedia nel tratto lombare
- per poter posizionare lo schermo in modo tale che lo spigolo superiore sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore sempre ad una distanza compresa tra i 50 e i 70 cm
- per poter disporre la tastiera davanti allo schermo ed il mouse e gli altri dispositivi sullo stesso piano della tastiera
- per poter tenere gli avambracci poggiati sul piano di lavoro durante la digitazione
- per evitare di tenere posizioni fisse per tempi prolungati

Rischi per la sicurezza (rischio elettrico, cadute...)

- i cavi elettrici devono essere raccolti per evitare che possano ostacolare gli spostamenti e provocare cadute; le prese devono essere single. L'impianto elettrico, ovviamente, deve essere a norma (legge 46/1990)

Analizziamo gli aspetti da verificare rispetto alla conformità delle singole parti della postazione di lavoro:

A. Lo schermo

- i caratteri devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee
- l'immagine deve essere stabile. La luminosità ed il contrasto tra i caratteri devono poter essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale. Non devono essere presenti riflessi e riverberi che possano causare disturbi all'utilizzatore durante lo svolgimento della propria attività
- deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e posizionato in modo da permettere di guardare lontano
- il margine superiore dell'apparecchio non deve essere ad un livello più elevato dell'occhio dell'utilizzatore, al fine di non causare indebiti movimenti di estensione del collo
- la distanza ideale tra gli occhi dell'operatore e lo schermo è di 50-70 cm

B. Tastiera

- deve essere separata dallo schermo e facilmente regolabile, dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani
- deve essere inclinabile rispetto al piano di lavoro
- deve possedere un bordo anteriore sottile al fine di permettere un corretto appoggio del polso sul tavolo
- deve possedere una superficie opaca al fine di evitare possibili riflessi fastidiosi per l'operatore
- deve poter essere posizionata frontalmente allo schermo ad una distanza dal bordo della scrivania per permettere l'appoggio dei gomiti sul tavolo
- i simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro
- il mouse o qualsiasi dispositivo di puntamento in dotazione alla postazione di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di uno spazio adeguato al suo uso

C. Piano di lavoro

- deve avere una superficie poco riflettente
- deve essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio
- deve essere stabile e di altezza fissa o regolabile indicativamente fra i 70 e gli 80 cm
- deve avere uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento degli arti inferiori e del sedile e dei braccioli se presenti
- la profondità deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo
- il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi

D. Sedile di lavoro

- deve avere un'altezza regolabile in maniera indipendente dallo schienale e dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore
- lo schienale deve essere regolabile in altezza e facilmente inclinabile e fornire un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente; inoltre deve essere adeguato alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore e deve avere altezza e inclinazione regolabile. Nell'ambito di tali regolazioni l'utilizzatore dovrà poter fissare lo schienale nella posizione selezionata
- lo schienale e la seduta devono avere bordi smussati. I materiali devono presentare un livello di permeabilità tali da non compromettere il comfort dell'utente ed essere facilmente igienizzabili

- il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore

E. Poggiapiedi

- deve permettere una postura adeguata agli arti inferiori e non deve spostarsi involontariamente durante il suo uso

F. Computer portatili

L'impiego prolungato dei computer portatili in una postazione fissa necessita di collegamenti a:

- una tastiera e ad un mouse (o altro dispositivo di puntamento esterni)
- uno schermo con le caratteristiche descritte al punto A

G. Il software

Deve essere adeguato alla mansione da svolgere ed aver le seguenti caratteristiche:

- essere di facile uso, adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore. Inoltre, nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori
- deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività e i lavoratori devono essere adeguatamente formati al suo utilizzo
- i sistemi devono fornire l'informazione in un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori

Se rilevi dei punti critici rispetto ai requisiti descritti puoi iniziare, in collaborazione con RIs/Rsu o delegati Usb, il percorso sindacale-tecnico legale, descritto in premessa, per costringere il datore di lavoro ad attuare le misure di prevenzione adeguate per la tutela della tua salute.

2.2 I rischi da stress lavoro-correlato

2.2.1 Le caratteristiche dello stress lavoro-correlato

Lo stress può essere definito come una risposta di adattamento dell'organismo umano nei confronti di sollecitazioni-stimoli dell'ambiente esterno; se la situazione richiede risorse che superano (o sono molto inferiori a) quelle dell'organismo si possono creare effetti patologici. Nell'ambito lavorativo si parla, quindi, di due tipologie principali di stress:

A. stress da Surmenage (sovra-utilizzo):

l'individuo ha la percezione di non avere le risorse sufficienti per rispondere alle richieste del contesto lavorativo (eccessivo carico di lavoro, compiti difficili ...).

B. stress da Sousmenage (sottoutilizzo):

l'individuo ha la percezione che le sue risorse non siano valorizzate a sufficienza dal contesto lavorativo (compiti "poveri", lavoro monotono e ripetitivo...).

I principali fattori stressanti (o stressogeni) sono i seguenti:

- fattori materiali (rumore, vibrazioni, posture incongrue...)
- fattori organizzativi (turni, orari, ritmi di lavoro, ripetitività e monotonia compiti...)
- fattori psico-sociali (afferiscono alle differenti sfere della qualità della vita di lavoro: scarsa autonomia decisionale, scarsa conoscenza dell'intero ciclo di lavoro, scarso riconoscimento della propria professionalità, organizzazione gerarchica...)

Vediamo adesso quali sono i fattori stressogeni principali connessi con l'organizzazione del lavoro:

- carichi di lavoro eccessivi
- scarsa autonomia sui tempi e sulle caratteristiche del proprio lavoro
- carenze a livello di contenuti della mansione
- elevato controllo e valutazione della prestazione di lavoro
- elevata flessibilità di orari e turni di lavoro
- assenza di postazioni specifiche per i lavoratori; carenza di formazione e addestramento

Le conseguenze principali dello stress sulla salute sono le seguenti:

- a livello psicologico e comportamentale: sovra-eccitazione, irritabilità, rabbia, difficoltà nella concentrazione e nell'attenzione, riduzione dell'autostima, calo della memoria, disturbi del sonno, cefalea, facilità al pianto...
- a livello psico-fisiologico: patologie cardiovascolari, ulcera, colite...

Le norme e le leggi principali che definiscono gli obblighi del datore di lavoro per la valutazione prevenzione del rischio da stress sono le seguenti:

D.lgs. 81/08 (art. 28 comma 1); Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004; Accordo Interconfederale 9 giugno 2008 che recepisce in Italia l'Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004; linee guida del Coordinamento Tecnico Interregionale del marzo 2010; Circolare del Ministero del Lavoro (18/11/2010); Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato; linee guida dell'Inail sullo stress del 2017.

2.2.2 Gli aspetti da verificare insieme agli Rls/Rsu Usb

La prima indicazione operativa è quella di fare una richiesta formale al datore di lavoro, più efficace se firmata da più lavoratori e fatta in collaborazione con l'Rls (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), di una copia aggiornata della valutazione del rischio stress relativa alla tua attività di lavoro.

Se entro pochi giorni non si ottiene un riscontro positivo a questa richiesta, conviene fare una denuncia formale, firmata dagli Rls agli organi di vigilanza preposti (ASL, INL) e chiedere un loro intervento per verificare la situazione e prescrivere al datore di lavoro l'adozione delle misure adeguate alla prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato.

Nel caso in cui il datore di lavoro accetta di consegnare la valutazione del rischio, è fondamentale verificare che l'analisi sia effettuata in modo corretto. Per riuscire a fare questa verifica è però necessario conoscere almeno i punti chiave della metodologia utilizzata per la valutazione del rischio da stress.

Per approfondire

Descrizione sintetica della metodologia per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Le indicazioni operative per la valutazione del rischio stress, contenute nelle linee guida Inail prevedono, in estrema sintesi, le seguenti fasi:

A.Valutazione del rischio "preliminare"

Prima della valutazione bisogna creare il gruppo che deve effettuarla in cui deve essere presente anche un Rls (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza). La valutazione preliminare prevede la rilevazione, con una check-list - lista di controllo, di indicatori "oggettivi e verificabili" che vengono distinti in 3 tipologie:

A.1 Eventi sentinella:

indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni per i lavoratori, segnalazioni del medico, frequenti lamenti dei lavoratori

A.2 Fattori di contenuto del lavoro:

ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario e turni, corrispondenza tra competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti

A.3 Fattori di contesto del lavoro:

ruolo dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, autonomia decisionale e di controllo nella propria mansione, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, carenze nella comunicazione (es. incertezza rispetto alle prestazioni richieste)

Se il risultato della check-list, sulla base della somma dei valori assegnati ai fattori di rischio delle singole sezioni (A1-2-3), risulta in fascia verde (valore da 0 a 25 rischio assente) il datore di lavoro non deve attuare nessuna misura di prevenzione.

Se dal risultato si rileva la presenza di rischio "stress" (valore da 25 a 50 fascia gialla, rischio medio; valore oltre 50 fascia rossa, rischio elevato) il datore di lavoro deve attuare delle misure di correzione (immediate se il rischio è in fascia rossa) per ridurre il livello di rischio. Se con le misure attuate il rischio viene eliminato la valutazione è terminata; se invece non viene eliminato, bisogna effettuare la valutazione del rischio approfondita.

B. La valutazione approfondita del rischio

Si tratta della vera valutazione del rischio e prevede l'utilizzo di strumenti più affidabili (questionari su un campione significativo di lavoratori, focus group, interviste semi strutturate) per effettuare la valutazione della percezione soggettiva del rischio.

Con questa valutazione, infatti, il datore di lavoro deve valutare la percezione del rischio con l'adozione di strumenti scientificamente validati, che permettano di indagare, in modo approfondito, gli aspetti principali dell'organizzazione del lavoro che, se non corretti possono causare livelli di stress.

B.1 Carichi di lavoro:

i lavoratori sono in grado di soddisfare le richieste provenienti dal datore lavoro? Queste richieste sono realizzabili nell'orario di lavoro? L'attività lavorativa è stata concepita sulla base delle competenze del lavoratore? Vengono fornite risposte adeguate ai problemi sollevati dai lavoratori?

B.2 Controllo sul lavoratore:

il lavoratore ha potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro? Ha la possibilità di gestire le pause secondo le proprie esigenze? (Rispetto a questo punto deve essere valutato bene, nello specifico dello smart working, il diritto alla disconnessione dalle piattaforme tecnologiche)

B.3 Supporto al lavoratore:

il lavoratore riceve informazioni e supporto adeguati (dai propri colleghi e superiori) rispetto ai problemi individuati? È a conoscenza delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro?

B.4 Qualità delle relazioni (con i superiori e con i colleghi):

il lavoratore è oggetto di comportamenti inaccettabili (mobbing...)? Sono previste delle procedure per permettere la segnalazione, da parte dei lavoratori, di comportamenti inaccettabili?

B.5 Ruolo:

il lavoratore ha una comprensione chiara del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione del lavoro complessiva? Il datore di lavoro garantisce che le richieste fatte ai lavoratori siano compatibili con il ruolo loro assegnato?

B.6 Cambiamenti organizzativi:

il lavoratore riceve le informazioni adeguate a comprendere le motivazioni dei cambiamenti proposti dal datore di lavoro? Ha la consapevolezza dell'impatto che i cambiamenti potrebbero avere sulla propria attività lavorativa? Riceve un supporto adeguato durante la fase di cambiamento?

Il questionario della valutazione prevede che il lavoratore risponda ad ognuna delle 35 domande esprimendo, sulla base di una scala di valori con 5 variabili (da molto negativo a molto positivo) un giudizio sulla sua condizione di lavoro. Dalla somma dei valori, attribuiti dai lavoratori ai singoli fattori di rischio, si ottiene la classificazione del livello di rischio: rischio basso (fascia verde), rischio medio (fascia gialla), rischio elevato (fascia rossa).

È evidente che il livello di rischio ottenuto dipende da una serie di fattori di tipo metodologico: dalla modalità in cui viene somministrato il questionario, dalla rappresentatività-significatività del campione di lavoratori intervistato... Si tratta di aspetti fondamentali da verificare perché, dal livello di rischio ottenuto, scaturisce o meno l'obbligo del datore di lavoro di applicare delle misure efficaci per ridurre il livello di stress e, di conseguenza, migliorare gli aspetti relativi alla organizzazione e qualità del lavoro (carichi di lavoro, livello di controllo, diritto alla disconnessione).

Quali sono gli aspetti che devi verificare, cosa devi richiedere?

Le richieste da fare al datore di lavoro, sempre in forma scritta ed insieme agli altri lavoratori e agli RIs/Rsu, hanno come obiettivo primario quello di impedire che i datori di lavoro si limitino ad un'analisi superficiale del rischio (analisi preliminare). Le richieste principali sono le seguenti:

- richiesta di incontro specifico per discutere delle modalità di effettuazione della valutazione rischio stress e della creazione di un gruppo per la valutazione (formato almeno da Rsp, medico competente, RIs)
- richiesta che la metodologia utilizzata per la valutazione preliminare del rischio abbia i seguenti requisiti: indagine sui fattori di "contenuto e contesto di lavoro" (carichi e ritmi di lavoro, orario e turni, autonomia decisionale e di controllo nella propria mansione...)
- richiesta che la valutazione sia effettuata attraverso questionario su un campione significativo di lavoratori (in particolare quelli con condizioni di lavoro peggiori)

Se l'azienda si rifiuta di fare quanto richiesto, si consiglia di contestare subito per iscritto la mancata analisi del rischio stress secondo quanto previsto da leggi e norme in materia.

Conclusioni

Negli ultimi anni sono notevolmente aumentati i rischi per la salute e la sicurezza nei/dei luoghi di lavoro. Il crescente, quotidiano numero di infortuni e di morti di lavoro sono lì a dimostrarcelo in tutta la loro drammaticità. Non si tratta di un *destino cinico e baro* ma della conseguenza di un modello economico per il quale la vita di milioni di lavoratrici e lavoratori non vale quanto il profitto di pochi. Lo abbiamo toccato con mano già durante la prima fase della pandemia quando, nonostante la totale impreparazione nel far fronte all'emergenza dovuta ad oltre 20 anni di tagli al SSN, a dettar legge su cosa fosse o meno sacrificabile sul piano della produzione è stata Confindustria, non il Ministero della Salute.

D'altronde, quando il lavoro smette di essere centrale nel discorso pubblico, la strada per la perdita di salario (l'Italia è fanalino di coda in Europa!), di diritti e, ormai sempre più spesso, anche della dignità appare per lo più in discesa.

La precarietà è diventata la cifra esistenziale di intere generazioni di nuovi lavoratori e lavoratrici e la Pubblica Amministrazione ha smesso di svolgere quella funzione sociale che le è propria, di argine alle disuguaglianze e di risposta ai bisogni dei cittadini, per rincorrere le necessità delle imprese.

Il blocco ventennale del turnover, l'età media elevata, la cronica carenza di personale con l'inevitabile aumento dei carichi di lavoro, la stessa organizzazione del lavoro, le esternalizzazioni di interi servizi, mettono a rischio salute e sicurezza anche nel lavoro pubblico.

Invertire la rotta si può. È necessario che le lavoratrici e i lavoratori pubblici si riappropriino della loro funzione sociale e smettano di rimanere in silenzio nell'angolo, additati come i "privilegiati" del mondo del lavoro, in una guerra tra poveri scientemente studiata per dividere la classe lavoratrice.

Ricominciare ad esercitare il controllo sulle proprie condizioni di lavoro e quindi sulla salute e la sicurezza dei nostri luoghi di lavoro è sicuramente un passo importante verso la riappropriazione di diritti, salario e dignità: una strada che noi vogliamo percorrere fino in fondo.

Progetto grafico: Andrea Vendetti

Carattere tipografico: DIC Sans, Luciano Perondi, CAST 2004-2014

Finito di stampare a Novembre 2021 presso Tipolitografia 5M Srl

