



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

Corso di Laurea in
Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei
Luoghi di Lavoro

**Trasporti: analisi dei fattori di rischio e del
fabbisogno formativo dei corrieri**

Relatore: Dott.ssa Catia Pieroni

Laureando: Mirco Angelini

Anno Accademico 2018/2019

INDICE

Introduzione.....	3
1. TRASPORTI.....	5
1.1 GENERALITÀ.....	6
1.2 LOGISTICA E DISTRIBUZIONE.....	7
2. LA SICUREZZA DEGLI ADDETTI AL TRASPORTO MERCI.....	10
2.1 DEFINIZIONI UTILI:.....	10
2.2 IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO.....	12
2.3 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	21
2.4 FORMAZIONE E CODICE ATECO.....	26
3. CORRIERI ESPRESSI.....	32
3.1 COMPETENZE DEL CORRIERE.....	32
3.2 FASI DI LAVORO ED ANALISI DEI PRINCIPALI RISCHI LAVORATIVI.....	34
4. QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE DEL LIVELLO DI FORMAZIONE DEI CORRIERI.....	41
4.1 ANALISI E COMMENTO AI DATI.....	41
CONCLUSIONI.....	53
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA.....	55
ALLEGATO 1.....	56

Introduzione

La grande crescita del settore e-commerce, con conseguente necessità di consegnare un numero sempre maggiore di pacchi in modo capillare direttamente agli acquirenti finali, ha contribuito a rendere il corriere espresso una professione molto richiesta.

Il servizio offerto di fatti si integra alla perfezione con le richieste del commercio on-line che necessita di una rete veloce ed efficiente per il trasporto delle merci, in maniera da soddisfare la domanda sempre più crescente di questi ultimi anni.

Le compagnie di trasporto che rendono possibile il trasporto delle merci si trovano di fronte un mercato sempre più esigente che spesso porta a situazioni di sovraccarico, con più domanda rispetto all'offerta.

In questi casi la tutela del consumatore viene messa al primo posto, tal volta questo può andare a discapito del lavoratore al quale viene chiesto di fare "più del solito".

Non tutti sono in grado di gestire in autonomia situazioni di sovraccarico e lo stress causato dall'assegnazioni di compiti *extra* ai quali non si è abituati può spesso portare situazioni di *burnout*; inoltre, va tenuto conto della natura di per sé abitudinaria dell'attività stessa che può spesso portare a sottovalutare i rischi lavorativi in cui si occorre.

Per queste ragioni è necessario che i lavoratori del settore ricevano una formazione adeguata, che mostri loro i pericoli in cui occorrono, le modalità per evitare incidenti e le metodiche per la gestione del lavoro imprevisto (*extra*), consentendogli di soddisfare le emergenti esigenze del mercato, nella tutela della propria salute e sicurezza.

Questa tesi vuol evidenziare la necessità della prevenzione di evolvere allo stesso tempo delle richieste di mercato a tutela di quei lavoratori che lo sostengono tutti i giorni prestando servizio.

L'elaborato è composto da quattro parti.

Nella prima parte si introduce il mondo dei Trasporti ed i concetti di logistica e distribuzione; la seconda parte analizza gli obblighi del Datore di Lavoro, così come definito dal D.Lgs 81/2008, a tutela della salute e della sicurezza dei suoi lavoratori, con un approfondimento sulla metodica di Valutazione dei Rischi e sulla Formazione prevista per i lavoratori.

Nella terza parte sono descritte le competenze specifiche del corriere ed i rischi in cui incorre, partendo dalla descrizione della sua giornata di lavoro per poi effettuare la valutazione dei rischi della stessa andando a valutarne ogni singola fase. Il lavoro del corriere inizia infatti la mattina presto e varia in funzione di numerosi fattori quali il numero delle consegne ed i ritiri da effettuare, il tipo di strade da dover percorrere, a ciò possono aggiungersi eventuali imprevisti durante lo svolgimento

della prestazione lavorativa; imprevisti come ad esempio errori, ritardi o danni riscontrati in fase di ritiro o consegna della merce, trovandosi così a dover gestire situazioni critiche che necessitano di una buona capacità organizzativa.

Infine, nella quarta parte del presente elaborato, allo scopo di avere un quadro più chiaro sulla situazione della presente categoria di lavoratori in merito alla loro effettiva formazione, si è costruito un questionario e lo si è proposto ai trasportatori che svolgono la funzione di “corrieri espressi”, mediante l’utilizzo di Google Drive Moduli.

Al questionario, che si riporta all’Allegato 1 del presente elaborato, hanno risposto in forma anonima n. 56 lavoratori; in questa parte dell’elaborato si andrà ad analizzare e commentare i dati emersi dal suddetto questionario.

L’obiettivo del presente lavoro è quello di far emergere l’importanza della formazione e del rispetto degli orari di lavoro e delle pause, in un settore lavorativo così particolare, soprattutto in questo periodo che con moltissimi negozi chiusi a causa del Covid 19¹ c’è stato un vero incremento degli acquisti online, tanto che molti operatori faticano a consegnare in quanto sovraccarichi di lavoro.

¹ COVID 19 acronimo dall’inglese *COronaVirus Disease 19*, o malattia respiratoria acuta da SARS-CoV-2 (dall’inglese *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*, nome del virus, o più semplicemente malattia da coronavirus 2019, è una malattia infettiva respiratoria causata dal virus denominato SARS CoV 2 appartenente alla famiglia dei coronavirus.

1. TRASPORTI

Nell'ambito della distribuzione fisica delle merci in tutto il suolo globale, la gestione dei trasporti risulta tra le attività più importanti e significative in quanto è proprio grazie a questa che concretamente si realizza il trasferimento delle merci.

A seguito dell'effetto della globalizzazione che ha contribuito ad ampliare le dimensioni dei "network" di fornitura ormai estesi a livello internazionale, l'attività di distribuzione diventa sempre più rapida.

L'obiettivo è quello di connettere tutti i punti di prelievo e di consegna rispettando i vincoli temporali e di qualità richiesti dai clienti, nei limiti della potenzialità in essere dell'infrastruttura distributiva ed al minore costo possibile.

Ulteriori elementi che fanno pensare come nel futuro della nostra economia e società la gestione dei trasporti assumerà un peso sempre maggiore sono:

- continue evoluzioni e modifiche di aspetti legislativi e normativi in materia di trasporto;
- sviluppo incessante di moderne forme di commercio come gli e-commerce che hanno la necessità di richiedere consegne dirette al consumatore finale in tempi rapidi e a costi accettabili;
- crescente importanza di aspetti legati allo sviluppo sostenibile, responsabilità ambientale, responsabilità sociale d'impresa, ecc.
- diffusione crescente di pratiche Just in Time (JIT)² che richiedono consegne puntuali, frequenti, affidabili e capillari sul territorio;

Da tutto questo è facilmente deducibile come le difficoltà di gestione del settore, siano destinate ad aumentare con una conseguente lievitazione dei costi; pertanto riuscire a soddisfare (rispondere) le esigenze dei clienti, fornitori e produttori, nel rispetto della dignità del lavoro, è sempre più difficile.

² Il just in time (spesso abbreviato in JIT), espressione inglese che significa "appena in tempo", è una filosofia industriale che ha invertito il "vecchio metodo" di produrre prodotti finiti per il magazzino in attesa di essere venduti (detto logica push) passando alla logica pull secondo cui occorre produrre solo ciò che è stato già venduto o che si prevede di vendere in tempi brevi.

1.1 GENERALITÀ

Di seguito vengono elencate le maggiori **modalità di trasporto**

- trasporto marittimo (o via acqua);
- trasporto ferroviario (su rotaia);
- trasporto su gomma;
- trasporto aereo;
- trasporto in condotta (pipeline);
- trasporto intermodale;
- **corrieri espressi.**

Nel mondo del trasporto merci su gomma, che è quello approfondito dalla seguente tesi, è bene ricordare l'importante distinzione tra il trasporto per conto proprio ed il trasporto per conto terzi, a seconda che la merce trasportata sia o meno di proprietà del vettore che effettua il trasporto.

Il trasporto per conto proprio è molto diffuso nel suolo Italiano soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni, che dispongono di pochi mezzi di proprietà e che quindi decidono di effettuare i trasporti affidandosi alle proprie capacità interne, senza fare affidamento al servizio di un vettore esterno all'azienda.

Tale soluzione è dettata in genere dalla volontà di mantenere il controllo diretto di quelle che sono le attività di distribuzione dei propri prodotti.

Per quanto riguarda le aziende di medie o grandi dimensioni sono minori i casi in cui i trasporti vengono gestiti interamente per conto proprio poiché sono poche le grandi aziende che dispongano della proprietà dei veicoli necessari.

Per ciò viene spesso fatto ricorso all'impiego di trasportatori esterni specializzati, un chiaro esempio sono le ditte di distribuzione "corriere espresso" che si occupano della distribuzione delle merci per conto terzi, fornendo personale, mezzi e servizi di stoccaggio.

1.2 LOGISTICA E DISTRIBUZIONE

Logistica:

Il termine "logistica" deriva dal greco "logikos" (λογικός) che significa "che ha senso logico a sua volta derivato da "lógos" (λόγος), "parola" o "ordine"; si chiamava "logista" il magistrato addetto a fare i conti.

Definizioni:

L'Associazione Italiana di Logistica (AILOG)³, la definisce come *"l'insieme delle attività organizzative, gestionali e strategiche che governano nell'azienda i flussi di materiali e delle relative informazioni dalle origini presso i fornitori fino alla consegna dei prodotti finiti ai clienti e al servizio post-vendita"*.

Secondo la Society Of Logistic Engineers, (SOLE)⁴ la logistica è *"arte e scienza dell'organizzazione, della progettazione e dell'attività tecnica riguardante i requisiti, la definizione, la fornitura e le risorse necessarie a supportare obiettivi, piani ed operazioni"*.⁵

Il Council of Logistic Management la definisce come *"il processo di anticipare la domanda ed i bisogni del cliente; acquisire i capitali, i materiali, le risorse umane, le tecnologie e le informazioni necessarie per rispondere a tale domanda e bisogni; ottimizzare la rete che produce i prodotti o il servizio per far fronte alla domanda ed utilizzare in modo efficace tale rete per rispondere tempestivamente alla domanda del cliente."*⁶

In ogni caso, tutte le possibili accezioni del termine logistica che possiamo ritrovare, presuppongono l'interazione/collaborazione con altre funzioni aziendali, come quella degli approvvigionamenti (acquisti), della produzione, marketing ed amministrazione.

I principali compiti della funzione logistica sono i seguenti:

- pianificazione delle attività: Programmazione delle quantità e degli assortimenti, riferita sia agli articoli da produrre che alle materie prime;

³ <https://www.ailog.it/chi-siamo/chi-e-ailog/>

⁴ SOLE – La International Society of Logistics è una società professionale internazionale senza fini di lucro composta da individui organizzati per migliorare l'arte e la scienza della tecnologia logistica, dell'istruzione e della gestione.

⁵ <http://www.sole.org/about.asp>

⁶ <http://dizionariologistica.com/dirdizion/logistica.html>

- la gestione delle relative scorte e la programmazione della distribuzione dei prodotti.

Un esempio completo di logistica moderna è Amazon, che offre: visibilità all'interno del suo sito (marketing), gestione dell'ordine del cliente (flusso informazioni), gestione dell'incasso (flusso finanziario), gestione del magazzino, dell'imballaggio e della spedizione al cliente finale (flusso fisico) e la gestione del servizio post-vendita, incluso resi e reclami (servizio al cliente post-vendita).

Il processo logistico, quindi collega l'impresa ai suoi mercati esterni, clienti e fornitori, attraverso due flussi principali: il flusso fisico delle merci, ed il flusso informativo delle merci.

La logistica di magazzino prevede sia la progettazione e la gestione di ambienti (capannoni, locali dedicati e così via) e attrezzature (scaffalature, macchine operatrici ecc.) atti a movimentare e ospitare le merci, sia la definizione delle relative attività operative (ricevimento della merce, posizionamento a scaffale, preparazione delle spedizioni e così via).

Molto importante è il servizio al cliente inteso come la capacità dell'impresa di adattare le proprie modalità logistiche di consegna alle esigenze del cliente, individuandone i bisogni e cercando di anticiparne le richieste.

Distribuzione fisica:

“Comprende tutte le diverse attività necessarie per trasferire le merci dal magazzino prodotti finiti del produttore al magazzino materie prime del cliente”⁷

È bene sottolineare come un'efficace ed efficiente gestione del processo di distribuzione fisica sia fondamentale in quanto impatta in modo diretto sia sulla profittabilità, sia sulla capacità di soddisfare i clienti.

Non esiste una configurazione ottimale del sistema distributivo che possa andare bene a priori per qualsiasi azienda, infatti a seconda delle diverse realtà e delle priorità competitive specifiche si possono ricercare soluzioni differenti.

⁷ Danese e Romano, 2006, Supply Chain Management.

Nella progettazione della rete distributiva è importante fare attenzione a:

1. modalità di consegna, in relazione alle aspettative del cliente, ai prodotti considerati ed ai relativi mercati, suddivisa in:
 - Consegna diretta: i prodotti sono inviati direttamente dal fornitore ai clienti senza intermediari e lo stoccaggio può essere; o centralizzato, presso il fornitore; o decentralizzato, presso il cliente;
 - Consegna indiretta: esistono intermediari tra fornitore e cliente;
2. dimensione dei lotti di consegna, cioè i quantitativi richiesti dal cliente;
3. imballaggi e le unità di carico (es. pallet);
4. modalità di trasporto (es. via camion, via nave);
5. documentazione che accompagna il prodotto (es: modalità di fatturazione, metodologie di trasmissione degli ordini, procedure di contestazione);

In merito ad aspetti più operativi della distribuzione, è importante tenere conto:

- della durata del ciclo dell'ordine (evasione), cioè il tempo che intercorre tra il momento del ricevimento dell'ordine e il momento della consegna al cliente del corrispondente prodotto: tanto più è breve questo tempo, tanto migliore è il servizio percepito dal cliente (tempestività);
- la puntualità delle consegne, in quanto non essere puntuali ha un costo molto elevato, soprattutto se chi attende non ha sufficiente scorta per andare avanti;
- completezza nelle consegne, in quanto la mancanza anche di un solo componente può impedire la realizzazione del prodotto;
- flessibilità: capacità di adattarsi il più possibile alle esigenze dei clienti;
- affidabilità complessiva del fornitore: il numero di volte in cui ha consegnato in ritardo, il numero di consegne rifiutate perché è stato sbagliato il prodotto da consegnare ecc.

2. LA SICUREZZA DEGLI ADDETTI AL TRASPORTO MERCI

2.1 DEFINIZIONI UTILI:

- «Sicurezza»: condizione oggettiva esente da pericoli o garantita contro eventuali pericoli.
- «Salute»: condizione di benessere fisico e psichico dovuta ad uno stato di perfetta funzionalità dell'organismo. “È un diritto umano fondamentale secondo la Carta dei diritti universali dell'uomo, che non consiste solo nell' assenza di malattia e/o infermità (Oms)”.
- «Pericolo»: una proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (materiali di lavoro, materie prime o intermedi, metodi di lavoro, macchine e strumenti) in grado di causare danni alle persone o all'ambiente (concetto deterministico)”;
- «Rischio»: è un concetto probabilistico e può essere definito come la probabilità che accada un dato evento capace di causare un danno”. La definizione stessa implica la presenza di una fonte di pericolo e della possibilità che essa si trasformi in un danno, da ciò deriva che se il pericolo è potenziale, il rischio sarà concreto.
- «Rischio Generico»: è connesso allo svolgimento a qualunque attività umana ed allo svolgimento di qualsiasi mansione; in pratica, è identico a quello presente anche nella popolazione generale, in ambiente extra-professionale.
- «Rischio Specifico»: è proprio della mansione svolta dal lavoratore; per esempio un tecnico di laboratorio biomedico è soggetto nello specifico a rischio biologico.
- «Prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- «Formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in

azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

- «Informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- «Addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;
- «Preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- «Servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- «Responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del dlgs81 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- «Burnout»: sindrome caratterizzata da esaurimento emozionale, depersonalizzazione e ridotta efficacia professionale, capace di manifestarsi in soggetti che, nella vita professionale, lavorano a contatto con le persone.⁸ Il termine Burnout in italiano si può tradurre come “bruciato”, “scoppiato”, “esaurito”. La sindrome da Burnout è l'esito patologico di un processo stressogeno che colpisce le persone, qualora queste non rispondano in maniera adeguata ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li porta ad assumere. È una sindrome multifattoriale caratterizzata da un rapido decadimento delle risorse psicofisiche e da un peggioramento delle prestazioni professionali.

⁸ Christina Maslach (1976, 1982)

2.2 IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO

Il ruolo del datore di lavoro⁹ è fondamentale nella predisposizione delle condizioni di sicurezza durante tutte le fasi dell'attività lavorativa.

È il responsabile dell'adozione delle misure per la prevenzione dei rischi a qualsiasi livello. Ciò non si sostanzia soltanto alla manutenzione dei macchinari o al rispetto delle condizioni strutturali dell'azienda previste dalla legge, ma anche alla tutela della salute psicofisica dei dipendenti ponendo attenzione sulle possibili cause di stress lavoro-correlato. È tenuto, dunque, ad organizzare l'attività dell'impresa ma anche ad eliminare al massimo i rischi che si possono correre nello svolgimento del lavoro.

Il Datore di Lavoro nel settore degli autotrasporti, trova avanti a sé un'ardua impresa, in quanto l'autotrasportatore svolge tutte le sue attività lontano da una sede fisica e deve essere quindi in grado di autogestirsi nel far fronte a quelli che sono i rischi legati ai compiti da lui svolti, come:

- guidare, anche per molte ore, spesso su strade trafficate o dove si raggiungono alte velocità;
- caricare e scaricare merci con conseguente rischio da MMC;
- effettuare riparazioni rapide al suo mezzo, in caso di avarie e guasti; occorrono competenze tecniche specifiche ed il rischio è derivato da un possibile utilizzo improprio delle strumentazioni necessarie alla riparazione ed alla sua messa in essere;
- gestire il contatto con il pubblico e rappresentare l'azienda nel migliore dei modi, il che a volte comporta dover fronteggiare situazioni di molestie e violenze; competenza che richiede una grande professionalità;
- esposizione alle vibrazioni, derivate dalla guida del mezzo;

Il trasporto di merci su gomma è quello più utilizzato a livello mondiale (occupa infatti più del 70% dei trasporti totali) e anche nei prossimi anni sarà destinato ad aumentare; *oltre l'80% del traffico merci nazionale e internazionale nel 2013 in Italia si è mosso su strada, contro il 13% tramite ferrovia.*¹⁰

⁹ Ai sensi dell'art.2, comma 1 let. b) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, per “datore di lavoro”, nel settore privato, si intende: “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

¹⁰ Dati tratti da <http://www.logisticamente.it>

È quindi facile intuire che a fronte di un aumento dei trasporti merci su gomma, vi sarà un conseguente aumento dei rischi di infortuni ed incidenti.

Le fonti del diritto che costituiscono il dovere del datore di lavoro in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore ed il suo ruolo chiave di gestione, si sono susseguite negli anni ad incominciare da:

- **La Costituzione della Repubblica Italiana¹¹ :**
 - (art. 32) **tutela della salute come fondamentale diritto** dell'individuo e della collettività,
 - (art. 35) **tutela del lavoro in generale**
 - (art.41) **qualsiasi iniziativa economica** non può essere svolta in contrasto con l'utilità sociale o in modo da **recare danno alla sicurezza**, libertà e dignità umana;

 - **Statuto dei Lavoratori – Legge 300 del 1970, all'articolo 9:** tratta della “tutela della salute e dell'integrità fisica” con riferimenti all'importanza dei rappresentanti ed al loro diritto di controllo della corretta applicazione delle norme di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
Promuovere la ricerca, l'elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee per tutelare la salute e integrità fisica.

 - **Carta Sociale Europea (1961-1996):** Avvalora l'importanza del dare sicurezza e dell'igiene sul luogo di lavoro, dichiarando al capitolo 1 punto 3 che *tutti i lavoratori hanno il diritto alla sicurezza e all'igiene sul lavoro*

 - **Codice Civile - art. 2087:** obbliga il datore di lavoro ad “*adottare nell'esercizio d'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.
- Questa disposizione porta il DL a concentrare la sua attenzione su tre aspetti fondamentali:

¹¹ La Costituzione della Repubblica Italiana è la legge fondamentale dello Stato italiano, che in quanto tale occupa il vertice della gerarchia delle fonti nell'ordinamento giuridico della Repubblica. Approvata dall'Assemblea Costituente il 22 dicembre, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 298, edizione straordinaria, ed entrata in vigore il 1° gennaio 1948.

- **Particolarità del lavoro:** l'impiego di macchine o strumentazioni particolari, il tipo di vestiario richiesto, ecc. L'articolo del Codice Civile mette in evidenza quindi la necessità di differenti approcci valutativi in relazione alle specifiche attività lavorative;
 - **Esperienza:** chi lavora da più tempo sarà in grado di gestire la situazione con maggiore sicurezza rispetto ai più giovani del mestiere, per ciò nell'organizzare la formazione e le attività di lavoro ne va tenuto conto;
 - **Tecnica:** il **progresso scientifico e tecnologico** è fondamentale per garantire **maggiore sicurezza** al lavoratore; l'impegno di macchinari/strumentazioni ormai obsoleti può causare stress e problemi di organizzazione del lavoro.
- **D.Lgs. 626/1994¹²:** viene considerata la vera svolta in materia di sicurezza e lavoro ed arriva negli anni 90 col recepimento della normativa europea in Italia, viene emanata la direttiva quadro 89/391 che porta poi alla 626 del D.lgs. 19 settembre 1994.

Di seguito elencate le novità più importanti per il DL (successivamente riprese e confermate nel DLgs81/2008):

- predisporre la relazione sui rischi presenti;
 - piano prevenzione degli incendi;
 - Piano di evacuazione dei lavoratori, misure di pronto soccorso e, in generale, tutte le emergenze ipotizzabili, diverse nelle varie tipologie di impresa;
 - designazione dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e gli addetti agli stessi servizi e, nei casi previsti dalla legge del medico competente;
- **D.Lgs. 81/2008¹³:** noto come Testo Unico della Sicurezza sul lavoro, le novità introdotte dal D.Lgs. 106/2009 hanno accolto molti concetti già specificati all'interno del precedente D.Lgs 626/1994.

¹² Il D.Lgs 626/1994: Attuazione delle Direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE E 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il D.Lgs 626 del 1994 fu la legge introdotta sia per abrogare le leggi precedenti, che per recepire tutte le normative europee per ciò che riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori.

¹³ Il D.Lgs 81/2008: Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono 306 articoli e più di 50 allegati tecnici che sono stati in seguito modificati dal D.Lgs. n.151/2015, ma che sostanzialmente disciplinano gli ambienti di lavoro e chi li occupa.

Il Testo Unico elenca tutte le misure generali di tutela del sistema di sicurezza aziendale che vanno poi integrate con le misure di sicurezza previste, come accennavamo prima, per rischi specifici o settori di attività. Per esempio: l'uso di videoterminali, gli agenti fisici, cancerogeni ecc.

Organizzare la salute e la sicurezza aziendale necessita di una scala di ruoli, così il DL nella definizione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, individua quelli che dovranno essere i soggetti che lo andranno a formare, programmando per ognuno di questi, responsabilità e compiti ben precisi e definendo quelle che saranno le relazioni interpersonali tra di essi.

Chiaramente sulla cima di questa scala si trova il Datore di Lavoro che è definito dall'articolo 2 del D.lgs. 81/2008, riprendendo la nozione già introdotta dal D. Lgs. n. 626 del 1994, come:

“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

La definizione di datore di lavoro fa riferimento alla responsabilità dell'organizzazione aziendale o di una unità produttiva.

Rispetto al passato la responsabilità, anche di natura penale, è stata indirizzata verso un profilo sostanziale più che formale: Il soggetto responsabile è chi è effettivamente titolare dei poteri giuridici di adozione delle misure di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. E può essere anche il dirigente o il preposto.

Si è consolidato il principio di effettività sancito dalla giurisprudenza secondo il quale la responsabilità penale grava sull'effettivo gestore della realtà aziendale. Ciò è in linea con la definizione dell'esercizio di fatto di poteri direttivi dell'art. 299 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro che, trattando le disposizioni in materia penale recita: “Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) (definizioni di datore di lavoro, dirigente e preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”. Questo soggetto può essere il datore di lavoro.

Pertanto al datore di lavoro sono equiparati i dirigenti ed i preposti che organizzano tutte le attività svolte dai lavoratori, per i quali il Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce

che essi oltre ad adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dei dipendenti, devono anche informare gli stessi sui rischi specifici cui sono esposti, devono insegnare le norme fondamentali di prevenzione e devono addestrare i lavoratori all'utilizzo corretto dei mezzi e degli strumenti di protezione.

Il datore di lavoro, in virtù di queste sue responsabilità deve adempiere a tutta una serie di obblighi ben precisi e solo alcuni di questi sono delegabili ad altri soggetti.

Delega di funzioni ed obblighi non delegabili.

Il datore di lavoro deve provvedere, secondo l'art.17 del D.Lgs. n. 81 del 2008, alla:

- Valutazione dei rischi;
- Elaborazione e aggiornamento del DVR (Documento di Valutazione dei rischi), anche secondo le procedure standardizzate (DVRS);
- Designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);

Deve poi individuare e attuare le specifiche misure di prevenzione e protezione avvalendosi della collaborazione di alcune figure aziendali alle quali fornisce la delega di funzioni, nelle modalità previste dall'art. 16 del T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Le figure coinvolte in materia di sicurezza sono:

- Il dirigente;
- Il preposto;
- I lavoratori;
- RSPP (Responsabile del servizio di protezione e prevenzione);
- RLS (Responsabile dei lavoratori per la sicurezza);
- Il medico competente.

L'art. 16 riporta quanto segue:

1. *“La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:*

- *che essa risulti da atto scritto recante data certa;*
- *che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

- *che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- *che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;*
- *che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.*

2. *Alla delega di funzioni deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.*

3. L'adozione di un modello organizzativo assolve l'obbligo di delega di funzioni. Il comma 3 dell'art. 16 stabilisce che "L'obbligo di delega di funzioni si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e di controllo di cui all'art. 30, comma 4".

L'art. 30 citato parla di modelli di organizzazione e di gestione, secondo il D.lgs. n. 231 del 2001. Con tale modello deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Se tale modello organizzativo prevede un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, l'obbligo di delega di funzioni si intende assolto.

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite

Il soggetto al quale sia stata conferita la delega non può, a sua volta, delegarle ad altri.¹⁴

Obblighi delegabili, Obblighi del datore di lavoro (o del dirigente)

A disciplinare gli obblighi delegabili del datore di lavoro, oppure del dirigente che attua le direttive del datore di lavoro, è l'art. 18 del D. Lgs. n. 81 del 2008: *“Il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:*

- *nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo;*
- *designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza*
- *nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;*
- *fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI), sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;*
- *prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;*
- *richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;*

¹⁴ Tratto da D.lgs. art.16 n.3 e 3-bis

- *inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;*
- *nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;*
- *adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;*
- *informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;*
- *adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;*
- *astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato*
- *consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*
- *consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati; il documento è consultato esclusivamente in azienda;*
- *elaborare il documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;*
- *prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio*
- *consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi previste;*
- *adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;*

- *nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;*
- *nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica una volta all'anno come minimo;*
- *aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;*
- *vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.*
- *Obbligo comunicativo all'Inail. Tra gli obblighi del datore di lavoro c'è anche la comunicazione in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni.*
- *L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.*

Comunicazione in via telematica (sempre all' INAIL), in caso di nuova elezione o designazione, dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

- *Obbligo di informazione al RSPP e al medico competente. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a: la natura dei rischi; l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati di cui alle comunicazioni all'INAIL sopra descritte e quelli relativi alle malattie professionali; i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza”.*

L'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro e al dirigente, la delega di funzioni, l'affidamento dei vari incarichi in materia di sicurezza ai preposti, gli RSPP, gli RLS, ecc. non esclude da responsabilità il datore di lavoro o il dirigente delegato.

Lo stabilisce il D. Lgs n. 81 del 2008 al comma 3 dell'art. 18: *“Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”*.

2.3 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'attività e l'obbligo giuridico di valutazione dei rischi è **definito** come: *“la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.”*¹⁵

La valutazione dei rischi è il punto di partenza dell'intero sistema di prevenzione da attuare in azienda; senza, non sarebbe possibile individuare e adottare le misure atte a prevenire i rischi.

La **Responsabilità giuridica** di effettuare tale valutazione, come detto nel paragrafo precedente spetta, ai sensi dell'art. 17 del Decreto 81/2008 al Datore di Lavoro, senza possibilità di delega; questi la effettua ai sensi dell'art 29. com.1 in collaborazione con il medico competente ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale.

Nel redigere il Documento di Valutazione dei Rischi è di fondamentale importanza definire i criteri metodologici adottati e le misure di prevenzione e protezione che ne derivano in maniera da assicurare la non arbitrarietà e fornire elementi certi per la verifica e l'aggiornamento del documento.

Ai sensi dell'art-29 com.3 il Datore di lavoro di fatti si impegna ad effettuare l'aggiornamento del documento con nuove formulazioni di misure preventive, ogni qual volta:

- vi siano modifiche del processo produttivo e di organizzazione del lavoro importanti ai fini di sicurezza dei lavoratori
- vi sia un'evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione
- si verificano infortuni rilevanti
- i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità

¹⁵ D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 art.2 lettera q)

Come indicato dall' art.28 com.1; la valutazione, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress-lavoro correlato (accordo Europeo 8/10/2004), alle differenze di genere, allo stato di gravidanza delle lavoratrici (D.lgs. 26/3/2001 n.51) e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso la quale viene svolta la prestazione lavorativa (art.28 com.1)

I contenuti minimi del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del art.28 comma2

sono:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;*
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;*
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;*
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;*
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;*
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;*

Per l'individuazione di tutti i pericoli presenti ed il successivo calcolo del livello di rischio, è necessario effettuare un'attenta analisi di tutte quelle che sono le attività svolte in azienda in relazione al luogo ed alle attrezzature necessarie per lo svolgimento di tali attività.

Dividendo ogni processo produttivo nelle sue rispettive fasi di lavoro ed analizzandole poi singolarmente in maniera specifica, risulterà più semplice individuare gli effettivi rischi presenti.

Una volta individuati si calcola la rilevanza ai fini della sicurezza del lavoratore, ovvero il “livello di rischio”; per fare ciò vanno definite:

- la Probabilità che si manifesti il pericolo individuato provocando un Danno alle persone. (la probabilità che accada l'evento dannoso)
- La gravità del Danno sulla persona, che potrebbe causare il pericolo individuato.

Questi alcuni **esempi della scala di probabilità P:**

- 1) improbabile: “la mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti; non sono noti episodi già verificatisi; il verificarsi del danno susciterebbe incredulità in azienda”;
- 2) poco probabile: “la mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi; sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno; il verificarsi del danno conseguente alla mancanza rilevata susciterebbe grande sorpresa in azienda”;
- 3) probabile: “la mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto; è noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno; il verificarsi del danno conseguente alla mancanza rilevata susciterebbe una moderata sorpresa in azienda”;
- 4) altamente probabile: “esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata e il verificarsi del danno per i lavoratori; si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili o in situazioni operative simili; il verificarsi del danno conseguente alla mancanza rilevata non susciterebbe stupore in azienda”.

Esempi scala del Danno:

- 1) lieve (disturbi reversibili in pochi giorni, esposizioni croniche con disturbi di rapida risoluzione)
- 2) di modesta entità (disturbi reversibili in qualche mese, esposizioni croniche con disturbi reversibili)

- 3) grave (invalidità permanente parziale o irreversibile, esposizioni croniche con effetti di invalidità permanente parziale o irreversibile)
- 4) molto grave (invalidità totale o mortale, esposizione cronica con effetti mortali o del tutto invalidanti).

Definiti **P** e **D** va applicata la formula per il calcolo del rischio $R = P \times D$ e si verifica il risultato tramite l'utilizzo della matrice di rischio:

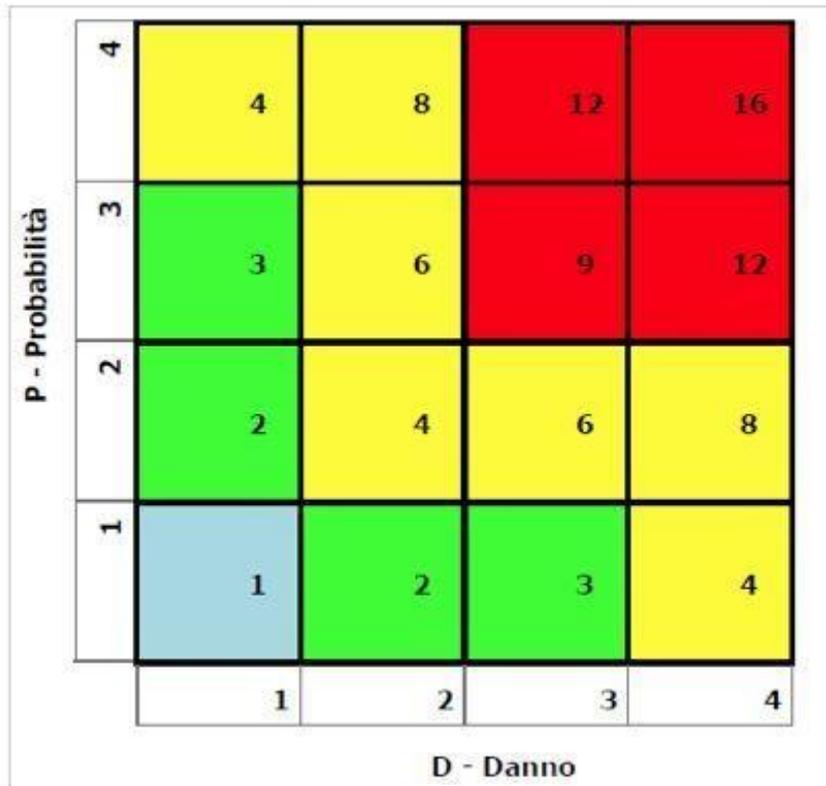


Figura 1 Rappresentazione della matrice di rischio

L'analisi della matrice consente di individuare 4 differenti fasce rischio, alle quali corrisponde un relativo grado di Priorità¹⁶:

R > 8	Azioni correttive indilazionabili	Priorità P1
4 ≤ R ≤ 8	Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza	Priorità P2
2 ≤ R ≤ 3	Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve medio termine	Priorità P3
R = 1	Azioni migliorative da programmare non richiedenti	Priorità P4

Figura 2 Rappresentazione delle fasce di Rischio e Priorità

¹⁶ Figura 1 e 2 da www.puntosicuro.it

Possiamo quindi dedurre che non tutti i pericoli debbano costituire un rischio effettivo per la salute e la sicurezza del lavoratore, questo può dipendere da numerosi fattori, tra cui:

- l'efficacia delle misure precauzionali come i DPI
- dal tempo di esposizione
- dal tipo di sostanza in gioco ecc.

Una volta completato il DVR, *va custodito presso l'unità produttiva a cui è riferita la valutazione dei rischi*¹⁷ e può essere conservato su un supporto informatico.

Essenziale è la presenza di una “data certa”, cioè verificabile dal punto di vista dell'autenticità. Questa, è ottenibile tramite le procedure applicabili ai supporti informatici, oppure *attestata dalla sottoscrizione dello stesso documento da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) e del Medico Competente (MC), ove nominato*¹⁸.

¹⁷ D.Lgs.81 art.29 comma 4

¹⁸ D.Lgs.81 art.28 comma 2

2.4 FORMAZIONE E CODICE ATECO

Lo scopo della formazione è quello di far apprendere ai lavoratori le nozioni e le procedure necessarie, finalizzate al raggiungimento di competenze tali da permettere al lavoratore di svolgere la propria attività in sicurezza.

Attraverso l'informazione s'intende invece sensibilizzare il lavoratore su quelli che sono i rischi presenti in azienda, consentendogli così di riconoscerli più facilmente ed avere un maggiore controllo della situazione.

Con l'addestramento si cerca di tramettere delle competenze pratiche che consentano di utilizzare in modo corretto le attrezzature di lavoro, macchinari, dispositivi di protezione individuale ecc.

Il D.Lgs. 81/2008 richiede al Datore di Lavoro che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata alla sua specifica attività lavorativa in materia di salute e sicurezza e lo obbliga inoltre ad adoperare tutti gli strumenti in suo possesso per raggiungere il massimo livello di sicurezza dei lavoratori attraverso:

- lo scambio di informazioni con il medico competente e con i Servizi di Prevenzione e Protezione riguardo i rischi presenti nei luoghi di lavoro e quelli derivati dalla tipologia del lavoro;
- l'informazione dei lavoratori in merito ai possibili pericoli che li riguardano ed alle procedure da seguire in caso di situazioni di emergenza

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano:

- Accordo Stato-Regioni n.221 del 21 dicembre 2011 , Allegato A) relativo alla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81“, chiarisce la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), dei preposti e dei dirigenti, la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo D.lgs. n.81/08 e del datore di lavoro che svolge i compiti di RSPP.
- Accordo Stato-Regioni n.153 del 25 luglio 2012, sul documento proposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante “Adeguamento e linee applicative degli accordi ex

articolo 34, comma 2 e 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni. (LAVORO E POLITICHE SOCIALI - SALUTE).

Questi, si applicano a:

- Lavoratori e lavoratrici (art.2 comma 1 lettera a) del D.Lgs.81/08 e s.m.i. (applicazione obbligatoria);
- Dirigenti e preposti (art.2 comma d) ed e) del D.Lgs.81/08 e s.m.i. (applicazione facoltativa);
- Soggetti di cui all'art.21 comma 1 del D.Lgs.81/08 e s.m.i. (applicazione facoltativa)".

E non si applicano ai lavoratori stagionali di cui all'art.3 comma 13 del D.Lgs.81/08 e s.m.i..

Tali Accordi Stato-Regioni non disciplinano la formazione prevista dai titoli successivi al Titolo I del D.lgs. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni particolari, come:

➤ **Formazione antincendio**

Riguardo i contenuti dei corsi di formazione antincendio bisogna fare riferimento al Decreto Ministeriale 10 marzo 1998 "Criteri generali di sicurezza antincendio per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro".

In particolare l'allegato IX del Decreto raccoglie i contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, in relazione al livello di rischio dell'attività.

L'**aggiornamento** della formazione antincendio deve essere erogato con una cadenza di cinque anni.

➤ **Formazione primo soccorso**

La nomina di un addetto al primo soccorso è obbligatoria per tutte le attività con almeno un dipendente o un socio lavoratore.

Le norme di riferimento per quanto riguarda il primo soccorso aziendale sono indicate all'art.45 del D.lgs. 81/08, che rimanda poi al D.M. 388/03 per le indicazioni riguardanti la classificazione delle aziende (A, B e C) in base a:

- numero di lavoratori;
- tipologia di attività svolte e fattori di rischio;
- attrezzature;
- requisiti e formazione degli addetti.

I corsi per addetti al primo soccorso si dividono in tre gruppi in base alle categorie di appartenenza sopra elencate; prevedono dei corsi di aggiornamento ogni tre anni.
(D.M.388/03)

In generale, come disciplinato dal DLgs81 per tutti i lavoratori è prevista, ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni n.221 del 21 dicembre 2011, Allegato A, per tutti i lavoratori:

➤ **Formazione generale:**

- caratteristiche:
 - durata minima di 4 ore, per tutti i settori;
 - uguale per tutti i settori ATECO;
 - costituisce credito formativo permanente;
 - consentita modalità e-learning”.

- contenuti:
 - concetti di rischio;
 - danno;
 - prevenzione/protezione;
 - organizzazione della prevenzione aziendale;
 - diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali;
 - organi di vigilanza controllo e assistenza;

➤ **Formazione specifica:**

- Caratteristiche: durata minima 4,8 o 16 ore in funzione dell'effettiva mansione svolta in relazione ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione tipici del comparto aziendale in cui si opera.

Si intende 4 ore rischio basso, 8 ore rischio medio, 16 ore rischio alto (definiti in base alla macrocategoria di rischio e corrispondenza della classificazione ATECO).

Non è consentita la modalità e-learning.

- Contenuti:
 - analisi dei rischi specifici ed individuazione delle misure di prevenzione e protezione in funzione delle caratteristiche tipiche del settore di appartenenza, della mansione lavorativa svolta e di tutte le strumentazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività in essere;
 - procedure di esodo e gestione incendi;
 - segnaletica;
 - procedure di primo soccorso;
 - incidenti/infortuni mancati;
 - DPI (dispositivi di protezione individuale)
 - organizzazione del lavoro;
 - SLC (stress lavoro correlato);
 - rischi infortuni, meccanici, elettrici, biologici, fisici, chimici, cancerogeni, da esplosione;
 - gestione delle emergenze in relazione al profilo specifico del lavoratore;
 - microclima e illuminazione;
 - MMC (movimentazione manuale dei carichi);
 - Ecc.

“La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione dell'evoluzione dei rischi o all' insorgenza di nuovi rischi ”¹⁹; nel caso in cui lo svolgimento dell'attività di lavoro rimane invariata nel tempo e pertanto i rischi sono sempre i medesimi, è previsto un aggiornamento minimo di 6 ore ogni 5 anni (consentita modalità e-learning).

Secondo quanto stabilito dal comma 13, dell'art.37, del d.lgs. n.81/2008, e s. m. i. *“il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro”.*

¹⁹ D.Lgs. 81 art.37 comma 6

Nei confronti dei lavoratori immigrati la formazione deve avvenire previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nonché, aggiunge l'Accordo, “con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore”.

Potranno essere disposti nei confronti di tali lavoratori “specifici programmi di formazione preliminare – non sostitutivi di quelli contemplati nell'Accordo – in modalità e-Learning” in maniera tale da abbattere in maniera più rapida le barriere linguistiche.

La formazione degli autotrasportatori è equivalente a quella che devono ricevere tutti i lavoratori: 4 ore di formazione generale, anche online, a cui si aggiungono 8 ore di formazione specifica, in aula. Questo perché gli autotrasportatori sono inquadrati nel macrosettore ATECO H a cui corrisponde la classe di rischio medio, nel caso specifico dei corrieri il codice di riferimento è l'**ATECO 53.20.00**:

	CODICE	DEFINIZIONE
SEZIONE	H	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO
DIVISIONE	53	SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE
GRUPPO	53.2	ALTRE ATTIVITÀ POSTALI E DI CORRIERE
CLASSE	53.20	ALTRE ATTIVITÀ POSTALI E DI CORRIERE SENZA OBBLIGO DI SERVIZIO UNIVERSALE

Figura 3 Struttura Codice ATECO 53.20.00

Nelle linee guida redatte nel 2011, INAIL ha infatti associato a ciascun codice ATECO una fascia di rischio specifica per ciascuna attività economica. Una corretta individuazione del rischio aziendale attraverso il codice ATECO è fondamentale poiché da essa dipendono le misure di sicurezza dei locali e le misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, nonché la loro specifica formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il codice è composto da una serie di lettere e numeri che vanno a formare una specifica combinazione, questa viene assegnata dalla camera di commercio ad ogni azienda al momento della sua apertura.

Lo scopo è quello di classificare ciascun'attività economica individuando il lavoro specifico svolto dalla stessa, per ciò ad ogni codice ATECO è assegnata una diversa attività lavorativa.

Queste vengono raggruppate con dettaglio crescente secondo: Sezioni-Divisioni-Gruppi-Classi-Categorie-Sottocategorie.

La creazione di tale classificazione è svolta dall' ISTAT ed è aggiornata periodicamente; esistono le classificazioni ATECO 1991 e 2002, al momento la classificazione più recente è la ATECO 2007.

Per facilitare l'individuazione dei codici nel caso in cui l'azienda in questione risulti inquadrata nelle classificazioni precedenti, l'ISTAT ha rilasciato delle tabelle di raccordo tra le varie classificazioni che consentono di individuare a quale codice 2007 corrisponde una classificazione diversa.

È bene ricordare che l'Accordo Stato-Regioni sulla formazione del 21-12-2011 afferma il principio generale secondo cui l'individuazione della classe di rischio dei lavoratori, nel caso in cui esistano in azienda soggetti non esposti a medesime condizioni di rischio, può essere fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto emerso nella valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro di un'azienda classificata nel rischio "alto" secondo la codificazione ATECO, potrà quindi erogare una formazione in linea con i differenti percorsi del rischio "medio" o "basso" per quei lavoratori che sono esposti solamente a rischi che rientrano in queste differenti classificazioni.

La valutazione del rischio, quindi, incide in modo rilevante anche al fine di individuare concretamente il percorso formativo, tanto da superare la stessa classificazione ATECO, laddove dalla valutazione emerga la presenza di un rischio maggiore o minore rispetto all'astratta codifica dell'attività.

3. CORRIERI ESPRESSI

3.1 COMPETENZE DEL CORRIERE

Il lavoro del corriere inizia la mattina presto e varia in funzione di numerosi fattori quali il numero delle consegne e ritiri da effettuare, il tipo di strade da dover percorrere e di zone in cui dover sostare, il traffico ed ogni possibile imprevisto durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per prima cosa va organizzato il lavoro ed individuato il percorso migliore.

Solitamente i corrieri lavorano con un sistema di consegne multiple diviso per zone, partendo da un deposito centralizzato (questo permette di ridurre i costi di trasporto e di aumentare il numero di merce trasportata).

Per gestire appunto le consegne e i ritiri in programma, vengono impiegati navigatori satellitari, moderni software di ottimizzazione dei percorsi ed in alcuni casi anche applicazioni che consentono di tracciare le spedizioni e permettono di seguire lo stato di avanzamento degli incarichi in tempo reale.

Una volta individuato il percorso migliore, il corriere deve caricare il proprio furgone andando a posizionare i pacchi nella maniera più logica, in relazione al loro volume ed all'ordine di consegna, facendo attenzione a che ne sia tutelata l'integrità durante il trasporto.

Prima di partire effettua il controllo delle condizioni del mezzo e segnala eventuali anomalie e guasti.

Arrivato al destinatario della consegna, realizza la "*prova di consegna*", ovvero la registrazione dell'arrivo a destinazione delle merci, tramite documentazione cartacea o con l'ausilio di un palmare (ove fornito dall'azienda).

Il palmare è di fatti impiegato anche per la gestione dei pagamenti in contrassegno tramite POS.

Nello svolgere tali attività il corriere si relaziona con gli utenti e si trova a dover comprendere le loro esigenze in quanto funge da primo punto di riferimento per il cliente.

Qualora vi siano errori, ritardi o danni riscontrati in fase di ritiro o consegna, indipendentemente o no che sia sua o meno la colpa, si trova quindi a gestire situazioni critiche che necessitano di una buona capacità di autocontrollo e di grande professionalità.

Durante il giro delle consegne, il corriere effettua anche dei ritiri della merce, che dovrà portare al deposito a fine turno, scaricarla e smistarla nell' apposito magazzino, con l'ausilio dei macchinari a disposizione.

Oltre alla merce programmata, bisogna ricordare che non tutte le consegne vanno a buon fine e che spesso si torna indietro con della merce non prevista, per la quale è ugualmente previsto lo scarico e lo smistamento.

A conclusione della giornata di lavoro si provvede alla manutenzione del mezzo assicurandone le idonee condizioni igieniche ed andando prontamente a segnalare eventuali anomalie riscontrate durante la fase di guida e trasporto.

Dall' analisi di quelli che sono i compiti svolti dal corriere si deduce quanto sia importante che questo abbia:

- la capacità di gestire il carico/scarico delle merci in sicurezza;
- adeguate competenze informatiche, per la pianificazione del lavoro, la registrazione delle consegne/ritiri e la gestione dei pagamenti;
- ottime capacità relazionali che gli consentano di gestire al meglio le situazioni difficili;

“Le condizioni di lavoro presenti nelle attività di trasporto sono differenti da quelle presenti in ambiti industriali, commerciali o amministrativi. Infatti, sono caratterizzate da variazioni continue dell'ambiente di lavoro e della tipologia delle attività lavorative, dall'utilizzo di equipaggiamenti talvolta precari e, non per ultimo, da recuperi forzati dovuti a circostanze impreviste (cattivo tempo, ritardi ecc.). In questo quadro emerge che, per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche le fasi lavorative che prevedono il trasporto di merci su strada devono essere oggetto di attenta valutazione dei rischi con la conseguente adozione di specifiche misure di prevenzione e protezione.”²⁰

²⁰ Articolo tratto da www.ambientesicurezza.it

3.2 FASI DI LAVORO ED ANALISI DEI PRINCIPALI RISCHI LAVORATIVI

I corrieri lavorano principalmente per aziende di logistica che effettuano trasporti rapidi interurbani o internazionali: ad esempio ditte di spedizioni, corrieri espressi o corrieri internazionali, esaminando le attività essenziali per lo svolgimento del servizio, è possibile individuare le seguenti fasi di lavoro:

- A. Programmazione del tracciato migliore
- B. Carico e scarico delle merci
- C. Guida e trasporto
- D. Manutenzione del veicolo.

All'interno di ciascuna fase vi troviamo numerose fonti di rischio e per ognuna bisognerà programmare le corrette misure di prevenzione e protezione allo scopo di ridurre o eliminare le stesse.

A. Programmazione del tracciato migliore.

Consiste nell'individuazione del migliore ordine cronologico di consegna/ritiro in funzione del numero di "colli"²¹ e della zona di riferimento, seguito dalla programmazione del tracciato. Ogni pacco un "collo" dove sono scritti i dati di riferimento, per conoscere il destinatario ecc. Questi vanno analizzati per ricavare le informazioni necessarie alla programmazione; è essenziale per ciò che tale procedimento sia semplice, chiaro e veloce.

A questo proposito i moderni software ci consentono di creare automaticamente percorsi migliori semplicemente inserendo i dati utili, che si possono scansionare con facilità dai colli presenti sui pacchi, uno ad uno.

Non sempre però l'azienda è in grado di fornire tali strumentazioni, oppure i colli sono rovinati quindi non si può procedere con la scannerizzazione.

In ogni caso vi è sempre una lista cartacea di riferimento fornita dall'azienda dove è contenuto l'elenco di tutti i colli.

Dall'analisi di quest'ultima si possono individuare i pacchi d'interesse andando ad inserire manualmente i dati sul navigatore GPS, che potrà essere quello aziendale o quello dello smartphone personale (in base alle disposizioni aziendali).

²¹ Balla, cassa di merce; bagaglio voluminoso. Definizione tratta da <https://dizionari.repubblica.it>

Il datore di lavoro deve prestare molta attenzione nella pianificazione della suddetta attività poiché da essa deriverà l'efficacia e l'efficienza del lavoro stesso.

Nel farlo, ai fini della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, deve assicurare in via preventiva una formazione adeguata in merito all'utilizzo dei predetti software a disposizione o, in assenza, al corretto impiego di tecniche alternative.

Il mancato adempimento a tale compito porterà inevitabilmente ad un aumento di quello che è lo stress lavoro correlato del personale corriere, causato dall'incapacità di organizzare il suo percorso nel migliore dei modi con tutti gli imprevisti che ne possono derivare (traffico ecc.).

Prima conseguenza sarà la mancata realizzazione di un certo numero di ritiri e consegne, per la mancanza di tempo, appunto causato dalla disorganizzazione e dall'imprevisto (danno economico diretto).

Secondo e più importante ai fini della tutela della salute e della sicurezza è il processo di devalorizzazione personale a cui va inevitabilmente incontro ogni lavoratore al quale viene affidato un compito non in grado di assolvere.

Questa, può essere considerata la conseguenza peggiore in quanto potrebbe portare ad assenteismo, problematiche di tipo relazionale, situazioni di "burnout" (Danno economico indiretto).

Riassumendo si afferma che nella suddetta fase di lavoro il rischio maggiore è quello derivato da stress lavoro correlato e che le soluzioni necessarie sono:

- l'attuazione di una formazione efficace;
- l'implementazione di quelle che sono le strumentazioni tecnologiche in mano alle aziende fornite ai dipendenti allo scopo di migliorare efficienza ed efficacia di tutto il processo produttivo del servizio.

B. Carico e scarico delle merci.

Tali operazioni sono svolte quotidianamente dal corriere nel corso della sua prestazione lavorativa:

- inizio giornata: carico delle merci sul furgone in ordine logico di consegna;

- itinere: ad ogni operazione di consegna il corriere si trova a dover prendere il pacco di interesse e portarlo al civico; per ogni operazione di ritiro, egli si trova a dover ricaricare la merce dal civico o deposito che sia, nel furgone;
- fine giornata: scarico delle merci presenti sul furgone derivate dai ritiri effettuati o dalle consegne mancate e smistamento delle stesse nell'apposito magazzino.

Spesso per lo svolgimento di queste azioni non viene impiegato il tempo sufficiente per effettuare una manovra il più possibile corretta ai fini della tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

Questo può derivare da numerosi fattori come, l'accadere d'imprevisti, la voglia di iniziare subito il proprio giro o al contrario la voglia di finirlo al più presto ecc.

Tali attività di movimentazione dei carichi comportano una serie di inevitabili rischi di tipo infortunistico, oltre che il possibile sviluppo di malattie professionali, questi sono collegati a:

- la Movimentazione Manuale dei Carichi nelle fasi di consegna e ritiro;
- l'utilizzo di specifiche attrezzature di lavoro come carrelli elevatori, per lo smistamento della merce in rientro a fine giornata.

Prima di arrivare alla movimentazione della merce il corriere deve chiaramente scendere dal proprio mezzo (si consideri che in media un corriere effettua dalle 60 alle 90 consegne al giorno), spesso direttamente parcheggiato in mezzo alla strada, questo comporta dei rischi ulteriori:

- la caduta dal mezzo; in fase di discesa dal posto di guida o dai piani di carico del furgone;
- rischio di schiacciamento, di mani o piedi nella fase di chiusura dei portelloni e di trasporto del pacco che potrebbe appunto scivolare e cadere sulle gambe;
- rischio di investimento derivato dalla presenza del traffico;
- rischio di caduta derivato dalle imprevedibili condizioni del suolo dove si andrà ad effettuare la movimentazione del carico (presenza di buche, marciapiedi scivolosi, ecc.).

Le possibili misure di prevenzione e protezione applicabili a tali circostanze possono essere:

- la definizione di metodiche e procedure che consentano di verificare l'adeguatezza dei punti di scarico e carico della merce e la possibilità di ricevere o meno assistenza;

- specifico addestramento allo scopo di raggiungere un alto livello di professionalità ed una condotta adeguata, in maniera tale da ridurre al minimo i possibili incidenti derivati da distrazioni, come ad esempio gli urti accidentali con il mezzo e le sue parti;
- formazione specifica all' uso di attrezzature particolari impiegate per il trasporto delle merci; ad esempio i carrelli elevatori (quando necessario), andando così a scongiurarne un utilizzo improprio;
- valutazione preventiva delle condizioni atmosferiche in maniera da tenerne conto durante l'organizzazione del lavoro;
- informare e fornire procedure di gestione riguardo il verificarsi di possibili situazioni avverse come quelle derivate dal brutto tempo o dalle pessime condizioni della strada di servizio;
- fornire i DPI necessari alla tutela dell'integrità fisica del soggetto e formarlo adeguatamente riguardo le corrette modalità d'impiego di questi e le loro caratteristiche essenziali di conformità in maniera da essere in grado di verificarne l'efficienza e l'efficacia e capire in autonomia quando devono essere sostituiti;
- definizione di procedure che implicino l'adozione di specifiche tecniche di protezione della cabina di guida e nelle corrette modalità di caricamento e di ancoraggio delle merci trasportate.

C. Guida e trasporto.

Come accennato nel capitolo precedente, caratteristica fondamentale del lavoro del corriere in quanto autotrasportatore, è lo svolgimento della sua prestazione lontano dalla propria sede fisica e quindi lontano dalla visione del suo Datore di Lavoro o di chi ne assolve la delega relativa agli obblighi di tutela della sicurezza dei lavoratori.

Mentre all'interno dell'azienda è più facile effettuare la verifica ed il controllo delle effettive condizioni di sicurezza del lavoro ai sensi delle leggi vigenti in materia, riguardo all'esterno non si può certo dire lo stesso.

La strada non è un ambiente disciplinato dal Datore di Lavoro, ovvero non è lui che ne decide le norme atte a regolarlo.

Questo comporta l'impossibilità di garantire con assoluta certezza che le condizioni di sicurezza della stessa, restino costanti nel tempo, proprio perché non spettano al DL gli obblighi di manutenzione delle strade, gestione della segnaletica stradale e di tutti quegli aspetti inerenti la viabilità.

Inoltre sulla stessa strada transitano altre persone che hanno una tipologia di formazione in materia di sicurezza, uno stile di guida ed una condotta differenti ma che inevitabilmente interferiscono tra loro.

I principali fattori di rischio presenti nella fase di “guida e trasporto” sono:

- stress; derivato dalle condizioni di guida, dalla strada, dagli altri conducenti;
- postura incongrua con conseguenti alterazioni muscolo scheletriche che possono portare l’insorgere di pesanti malattie professionali;
- rischio derivato da agenti fisici come, il rumore e le vibrazioni derivanti dalle condizioni del mezzo di lavoro;
- l’incidente stradale; scontri, incendio ed esplosione del mezzo;
- possibile perdita del carico.

Per fronteggiare tali rischi è necessario che vengano adottate le seguenti misure di prevenzione e protezione in materia di formazione:

- formazione continua sulla prevenzione dei rischi che possono causare l’incidente stradale, andando ad analizzare nello specifico tutte le principali situazioni che potrebbero venirsi a creare;
- formazione specifica su quelle che sono le norme di pronto soccorso da attuare in caso di incidente se necessario;
- formazione per la prevenzione antincendio;
- formazione ed informazione sugli effetti che danno alla guida l’assunzione di alcuni farmaci, dell’alcool e di altre droghe, con stesura di relative procedure di controllo per impedirne l’uso e per poter effettuare le dovute verifiche;
- addestramento mirato allo sviluppo di una idonea capacità di guida del mezzo che gli viene affidato;
- formazione atta a sensibilizzare il lavoratore su quelli che sono i rischi derivati da un utilizzo improprio dello smartphone durante la guida e predisposizione di specifiche procedure da attuare per limitarne l’impiego.

D. Manutenzione del veicolo.

La corretta manutenzione del mezzo di lavoro è fondamentale per garantire la sicurezza dell'attività stessa.

Di fatto rientra tra *le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro* ai sensi del' art.15 c.1 lettera z).

Questo impone che sia *effettuata la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità con le indicazioni del fabbricante.*

I principali obblighi di manutenzione spettano al Datore di Lavoro ed ai suoi delegati, ma ruolo importante e strategico è ricoperto anche dal lavoratore stesso.

L' art 20 del D. lgs 81 che descrive appunto quelli che sono gli obblighi dei lavoratori, dice chiaramente al comma 2 lettera e) che al lavoratore spetta l'obbligo di segnalare prontamente al DL o ad un suo delegato responsabile ai fini della salute e sicurezza, le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione a lui affidati e si adopera direttamente, nell'ambito delle sue competenze, *per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave o imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).*

Il Corriere effettua il controllo preliminare del mezzo di lavoro e dei sui dispositivi di protezione individuale, all'inizio di ogni giornata lavorativa.

Durante il giro consegne, in caso di imprevisti che comportino dei guasti di piccola entità del mezzo di lavoro, sono presenti all'interno dello stesso degli attrezzi meccanici utili per effettuare piccole opere di manutenzioni in itinere che consentano il proseguimento dell'attività in sicurezza.

Al termine della giornata una volta tornato in azienda esegue piccole attività di manutenzione del veicolo allo scopo di conservarne il buono stato di funzionamento e di pulizia.

Questi i principali rischi emersi:

- infortunio derivato da uno scorretto utilizzo degli strumenti per la manutenzione;
- infortunio in caso di mancata manutenzione;
- contatto con agenti chimici, utilizzati per la pulizia del mezzo;
- incidente causato da rischi interferenziali quali, il traffico nel caso in cui le opere di manutenzione siano svolte in itinere, o la presenza di altri lavoratori e altri mezzi di lavoro in transito all'interno dell'azienda.

Il DL a tutela delle condizioni di salute e sicurezza del lavoratore, deve applicare le seguenti misure di prevenzione e protezione:

- formazione specifica e definizione di procedure che mettano il lavoratore nelle condizioni di poter giudicare la conformità dei propri DPI;
- formazione specifica sull' utilizzo degli utensili meccanici e degli agenti chimici a disposizione per le opere di piccola manutenzione del mezzo;
- definizione di procedure specifiche atte a garantire la puntuale e corretta manutenzione dei veicoli e delle attrezzature a disposizione;
- definizione di specifiche aree di lavoro dove effettuare le piccole opere di manutenzione e pulizia del mezzo.

4. QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE DEL LIVELLO DI FORMAZIONE DEI CORRIERI

Utilizzando il sito Google Drive Moduli è stato realizzato un questionario anonimo sulla formazione percepita dai corrieri.

Il questionario è composto da n. 17 domande, suddivise tra dati socio – demografici, dati relativi alla mansione sia dal punto di vista organizzativo che gestionale nonché aspetti riferiti alla sicurezza sul lavoro ed alla formazione acquisita chiedendo al lavoratore un parere sugli interventi che ritiene necessari per tutelare la propria salute e sicurezza durante il lavoro.

Al questionario, che si riporta all’Allegato 1 del presente elaborato, hanno risposto n. 56 lavoratori.

4.1 ANALISI E COMMENTO AI DATI

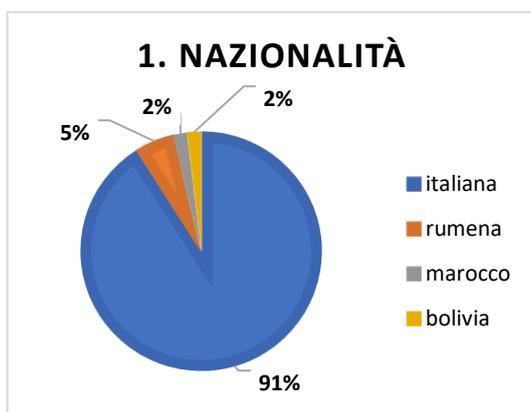


Figura 4: Nazionalità

In base a quanto emerge dall’analisi della provenienza dei corrieri, il 91% dichiara di essere di nazionalità italiana e solo il 9% di nazionalità straniera; 3 rumena, 1 boliviana e 1 marocchina.

Questo dato consente di apprezzare il processo di integrazione dei lavoratori stranieri che sta avvenendo negli ultimi anni.

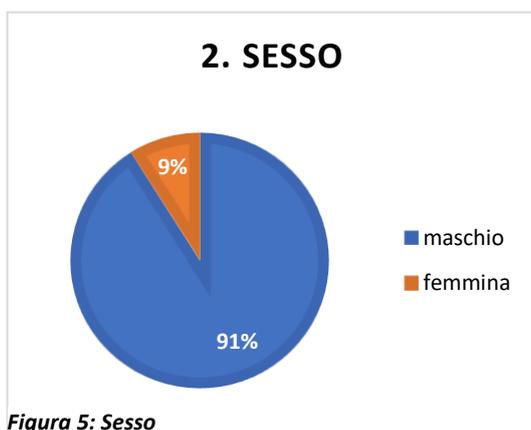
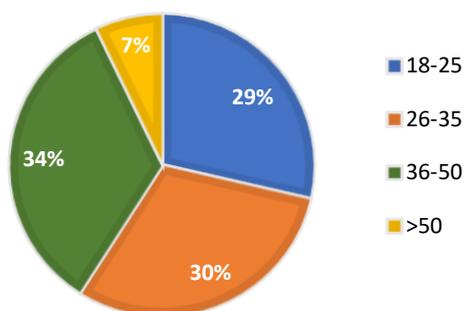


Figura 5: Sesso

Riguardo il sesso, il 91% è maschio ed il 9% femmina. Da sempre tale mansione ha avuto un carattere maschile, forse per lo sforzo fisico che richiede la natura del mestiere o per la tipologia di lavoro, in ogni caso è possibile comunque notare la presenza di femmine all’interno del campione analizzato.

3. ETÀ



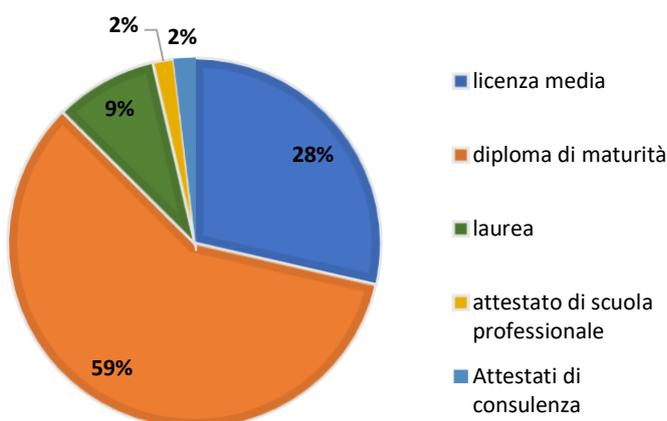
La maggior parte dei lavoratori rientra nella fascia di età compresa tra i 36 e 50 anni (34%), il 30 % tra i 26 e 35, il 29% tra i 18 e 25 anni ed infine il 7% nella fascia over 50.

Si nota come il lavoro del corriere sia scarsamente diffuso tra le persone sopra i 50 anni e nel complesso si riscontra un quadro di lavoratori giovani, con una età compresa tra i 18 ed i 36 anni.

Questo evidenzia la crescita che ha caratterizzato il settore negli ultimi anni creando un conseguente aumento dell'offerta di lavoro, andando un po' controcorrente rispetto a quella che è la realtà attuale del nostro paese in materia di garanzia e stabilità del lavoro.

Figura 6: Età

4. TITOLO DI STUDIO



Il 59% degli intervistati dichiara di avere acquisito il diploma di maturità; il 28% di essere munito della licenza media; il 9% di una laurea non specificata; il 4% di un attestato di scuola professionale.

Nel complesso si riscontra un livello d'istruzione nella media, salvo alcune eccezioni.

Un livello di istruzione adeguato ed omogeneo, diffuso tra i lavoratori dipendenti, consente al DL di organizzare al meglio le attività di addestramento, formazione ed informazione.

Tali attività vanno di fatti organizzate tenendo conto delle competenze intellettuali di ciascun individuo.

Figura 7: Titolo di studio

5. DA QUANTI ANNI LAVORA NEL SETTORE DEGLI AUTOTRASPORTI?

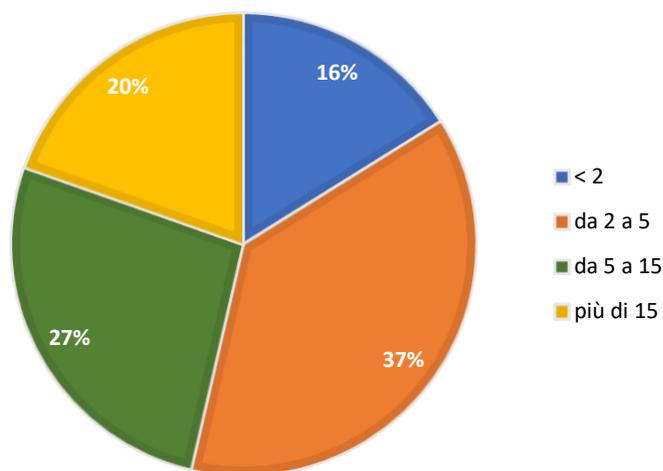


Figura 8: Anzianità lavorativa nel settore autotrasporti

L'esperienza dei corrieri va in media dai 2 ai 5 anni di attività pari al 37% dei lavoratori facenti parte del campione.

Il 27% ha dai 5 a 15 anni di esperienza, il 16% meno di due anni e solo il 20% più di 15.

Nel complesso il 53% dei lavoratori ha meno di 5 anni di esperienza, tale dato evidenzia l'importanza di un programma di formazione adeguato e dinamico, in maniera da tutelare e preparare al meglio i meno esperti nel settore.

6. DA QUANTI ANNI LAVORA PRESSO LA SUA AZIENDA?

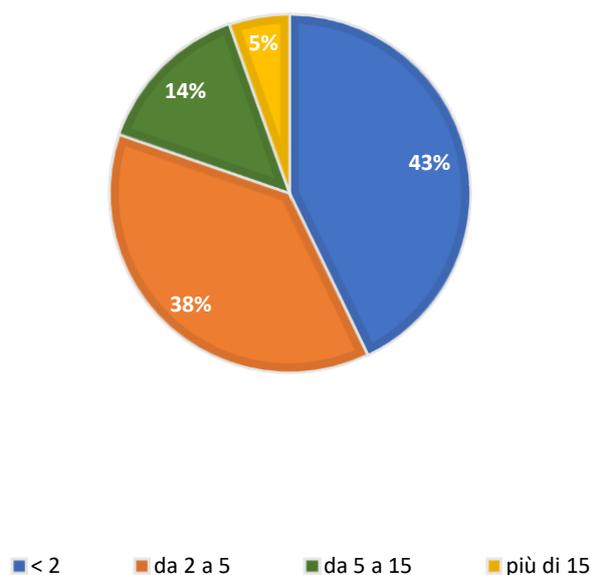


Figura 9: Anzianità lavorativa presso l'Azienda

Per quanto riguarda invece la permanenza del corriere presso la stessa azienda si riscontra una grande frazionalità del lavoro.

Infatti, il 43% vi lavora da meno di 2 anni, il 38% dai 2 ai 5 anni, il 14% dai 5 ai 15 anni e solo il 5% da più di 15 anni.

Nel complesso quindi più dell'80% del personale corriere lavora presso la stessa azienda da meno di 5 anni.

Questo evidenzia come il settore dei trasporti negli ultimi anni sia stato soggetto a continue modificazioni in ambito normativo, logistico e produttivo, causando una certa instabilità del lavoro, variabile da azienda ad azienda.

7. TIPOLOGIA DI CONTRATTO

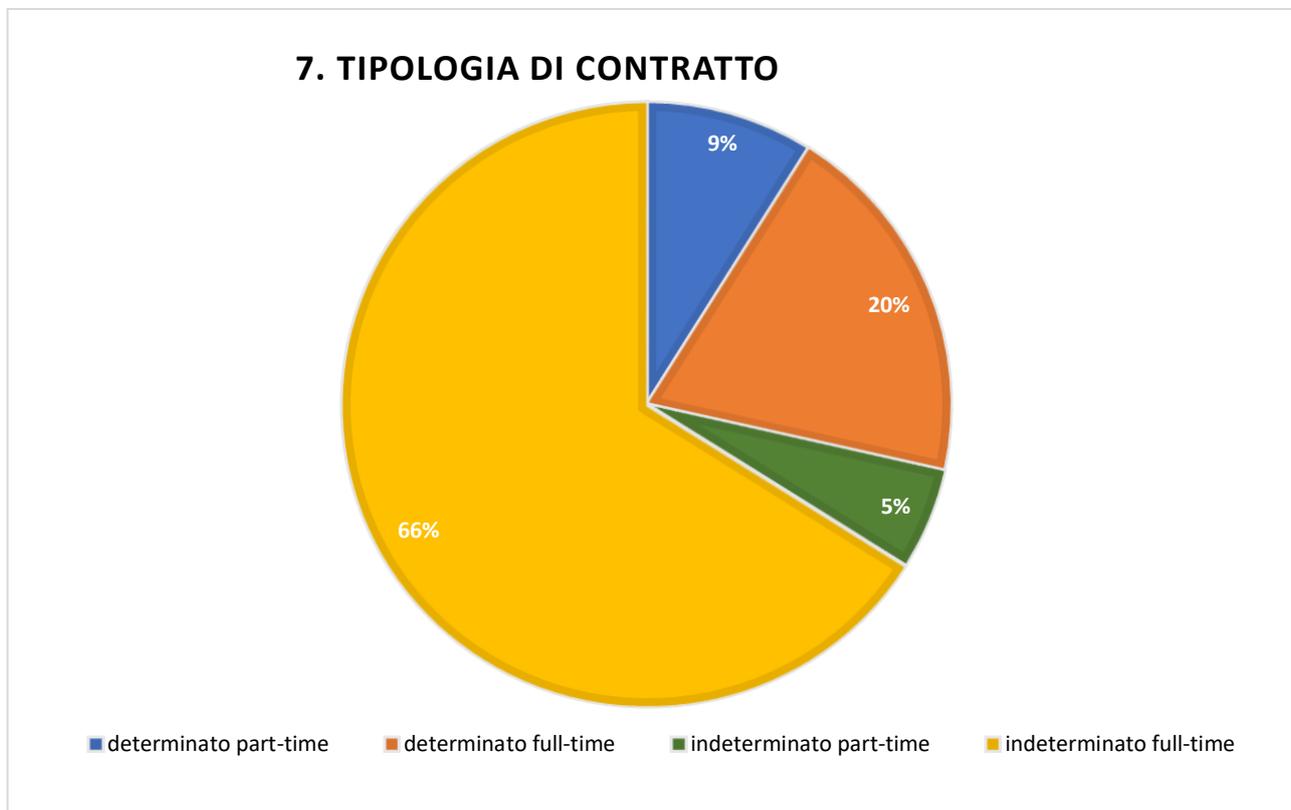


Figura 10: Tipologia di contratto

Dall'assetto contrattuale dei corrieri analizzati emerge che il 66% gode di un contratto a tempo indeterminato full-time, il 20% di un determinato full-time, il 9% di un indeterminato part-time ed infine solo il 5% di un determinato part-time.

Possiamo anche notare che più dell'85% degli individui ha un contratto full-time e che più del 70% ha una forma di contratto indeterminato.

Questi dati possono invece essere interpretati come segno di una certa stabilità e crescita del settore che è riesce a garantire per il 71% dei dipendenti appunto contratti a tempo indeterminato e nel restante 29%, il 20% di contratti determinati full-time in grado da assicurare una paga dignitosa al lavoratore.

8. Ritiene di avere ricevuto una formazione/addestramento adeguati riguardo:

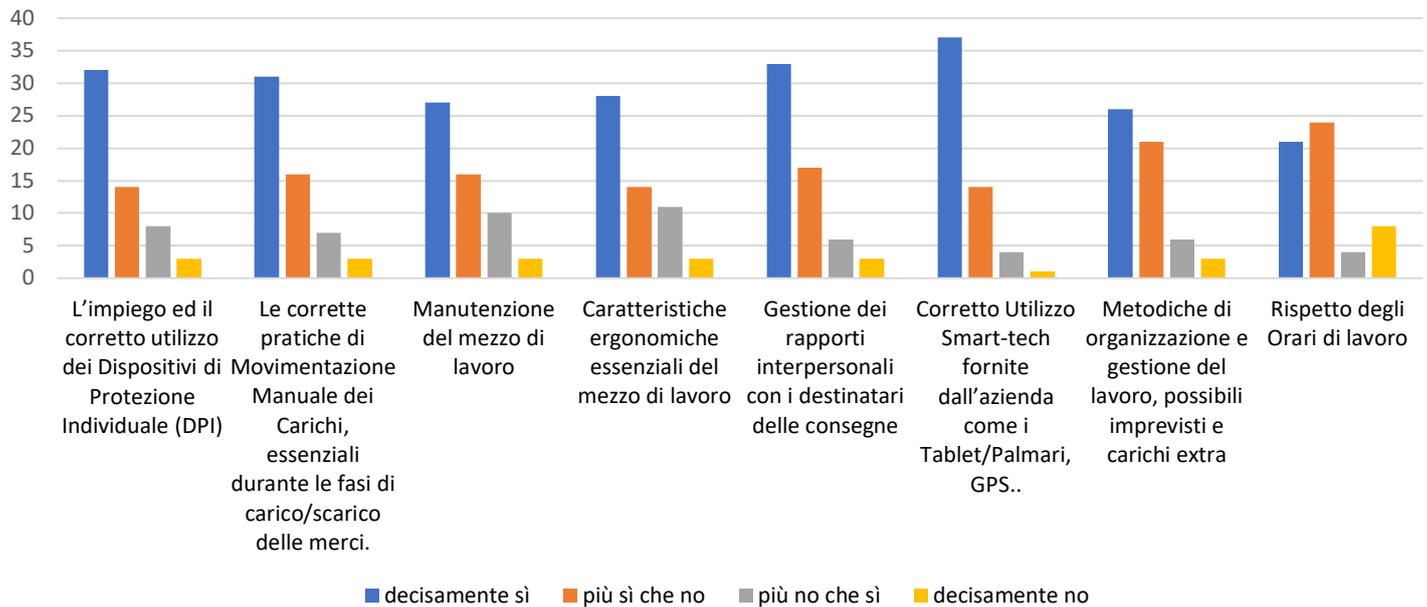
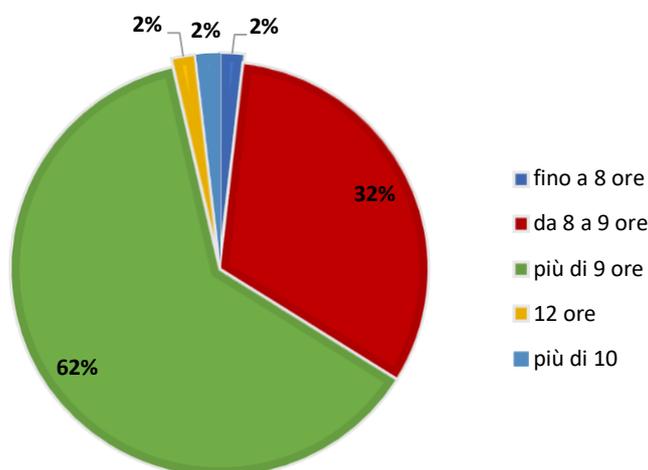


Figura 11: Parere espresso in merito alla formazione ricevuta

Per quanto attiene alla valutazione dei corrieri sulla formazione ricevuta, premesso un tendenziale e diffuso gradimento evidente dal grafico, si puntualizza quanto segue:

5. L'impiego ed il corretto utilizzo dei DPI non è stato oggetto di particolari critiche avendo più di 30 soggetti dato una risposta molto positiva, mentre solo 3 hanno espresso delle perplessità in tal senso;
6. Analogamente le corrette pratiche di MMC sono state apprezzate dai corrieri con più di 30 soggetti decisamente soddisfatti e solo 3 contrariati;
7. Nella manutenzione del mezzo di lavoro si denota un leggero calo del gradimento a 25 pareri decisamente positivi e un numero maggiore di posizioni intermedie;
8. Anche nell'ergonomia si può osservare un risultato analogo al suddetto;
9. La gestione dei rapporti è tra i dati più incoraggianti, infatti quasi 35 soggetti hanno espresso parere decisamente favorevole e solo 3 uno negativo;
10. Il dato più apprezzato dai lavoratori è su l'utilizzo delle Smart-Tech; 38 soggetti sono estremamente soddisfatti e solo 1 non ne approva il corretto utilizzo;
11. Il rispetto degli orari di lavoro è l'aspetto più controverso poiché solo 22 si dicono soddisfatti mentre i restanti perplessi.

9. CHE TIPO DI ORARIO GIORNALIERO SVOLGE?

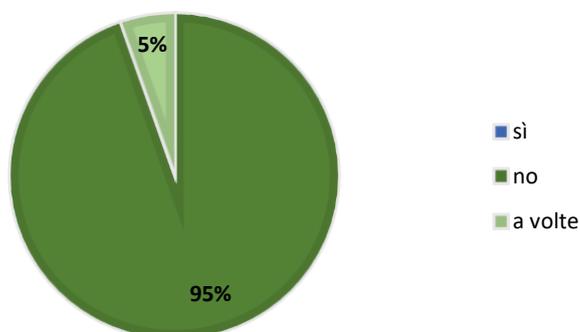


La durata della giornata di lavoro risulta molto variabile. Il 62% lavora più di 9 ore, il 32 % dalle 8 alle 9 ore, il 4% più di 12 ore ed il 2 % fino alle 8 ore.

Considerato che la durata della giornata di lavoro per legge non dovrebbe superare le 8 ore fatto salvo il caso in cui sussista una qualche condizione particolare; non è un dato positivo il fatto che il 62% dei soggetti individuati dichiara di lavorare comunque più di 9 ore e che il 32% dichiara di effettuare normalmente dalle 8 alle 9 ore di lavoro.

Figura 12: Orario di lavoro

10. EFFETTUA LAVORO NOTTURNO?



Il lavoro notturno non è un'attività molto diffusa tra i corrieri del sondaggio, infatti il 95% dei lavoratori dichiara di non effettuare lavoro notturno e solo il 5% di svolgerlo occasionalmente.

Questi dati sono dovuti al fatto che durante la notte normalmente non si effettuano consegne ai domicili, ma solo presso i centri di stoccaggio.

Figura 13: Lavoro notturno

11. RITIENE CHE IL RIPOSO SIA ADEGUATO RISPETTO L' ORARIO DI LAVORO SVOLTO?

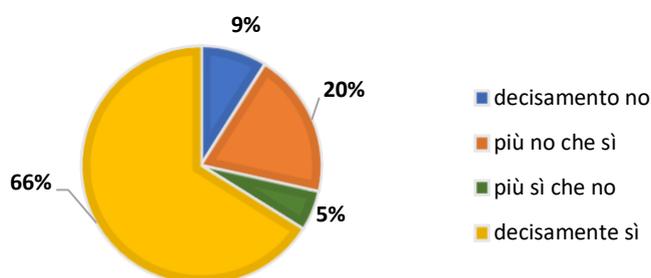


Figura 14: Riposo compensativo

Il 66% ha dichiarato che il riposo è decisamente adeguato rispetto l'orario di lavoro; il 5% dice più sì che no; il 20% più no che sì ed il 9% è decisamente insoddisfatto. Nel complesso si hanno il 71% di risposte positive ed un importante 29% che non si ritiene soddisfatto. Il 29% non si dichiara soddisfatto in merito al riposo

12. L'INDIVIDUAZIONE E LA PROGRAMMAZIONE DEL PERCORSO MIGLIORE RIGUARDO LE CONSEGNE ED I RITIRI È GESTITA DA:

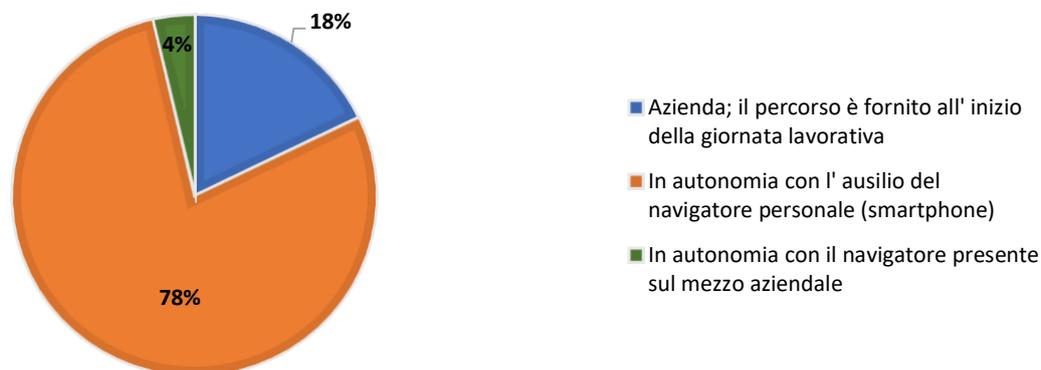


Figura 15: Gestione del percorso di consegna

La programmazione del percorso per le consegne è variabile, il 78% del personale dichiara di affidarsi all'uso di un navigatore personale tramite il proprio smartphone, solo il 4% dichiara di avere a disposizione un navigatore fornito dall'azienda installato nel mezzo di lavoro. Il restante 18% acquisisce il navigatore con percorso prestabilito, dal caposquadra all'inizio della giornata di lavoro.

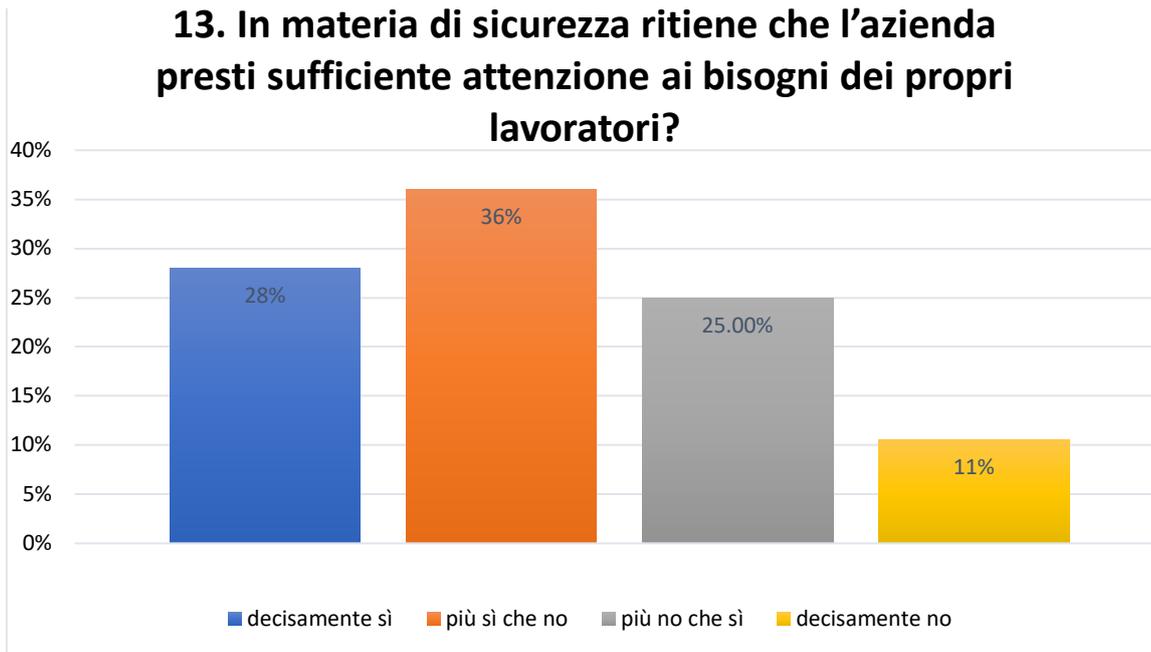


Figura 16: Attenzione aziendale agli aspetti di sicurezza dei lavoratori

Da quanto si evince osservando il presente grafico, il grado di attenzione dell'Azienda nei confronti dei lavoratori è complessivamente riconosciuto dagli stessi, anche se i dati non possono definirsi del tutto positivi. Infatti n. 36 lavoratori pari al 64 % hanno risposto positivamente (considerando unitariamente le risposte "decisamente sì", sommate ai "più sì che no"), mentre n. 20 lavoratori pari al 36 % hanno risposto negativamente (considerando unitariamente le risposte "decisamente no", sommate ai "più no che sì").

L'importanza di tale questione è altissima ai fini della percezione del livello di sicurezza del lavoratore, per ciò il risultato sarebbe stato positivo nel caso in cui nessuno avesse risposto con accezioni negative di alcun genere, mentre sono invece riscontrabili 14 soggetti che dichiarano di non essere soddisfatti e 6 che si definiscono decisamente insoddisfatti. Inoltre vi è la maggioranza delle persone (20), che comunque non si è sbilanciata ed ha dichiarato di essere soddisfatta, ma di non esserlo in maniera decisa.

14. Si ritiene sufficientemente formato in materia di salute e sicurezza sul lavoro sui RISCHI che occorre durante la sua attività lavorativa?

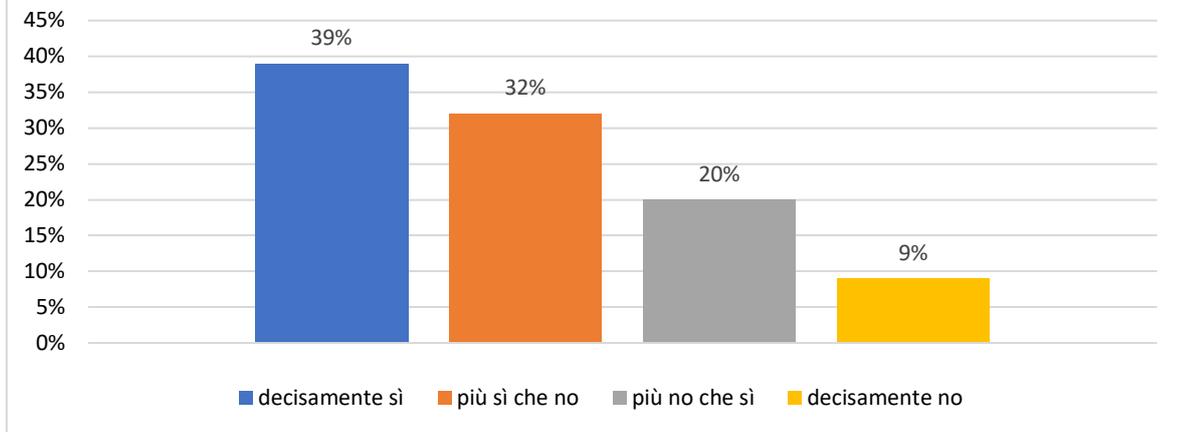


Figura 17: Formazione sui rischi

La maggioranza dei lavoratori pari al 71 % si ritengono sufficientemente formati in merito ai rischi occorsi durante le loro attività di lavoro di fatti è possibile apprezzare n. 22 risposte decisamente positive in quanto riferite a “decisamente sì” e n. 18 riferite a “più sì che no”.

16 lavoratori (pari al 29%) hanno fornito risposte negative, precisamente n. 5 “decisamente no” e n.11 “più no che sì”. Questi dati evidenziano comunque una certa disomogeneità del livello di formazione percepito; di tale difformità va tenuto conto al momento della programmazione delle attività di prevenzione e protezione in azienda con l’obiettivo di eliminare le lacune riscontrate.

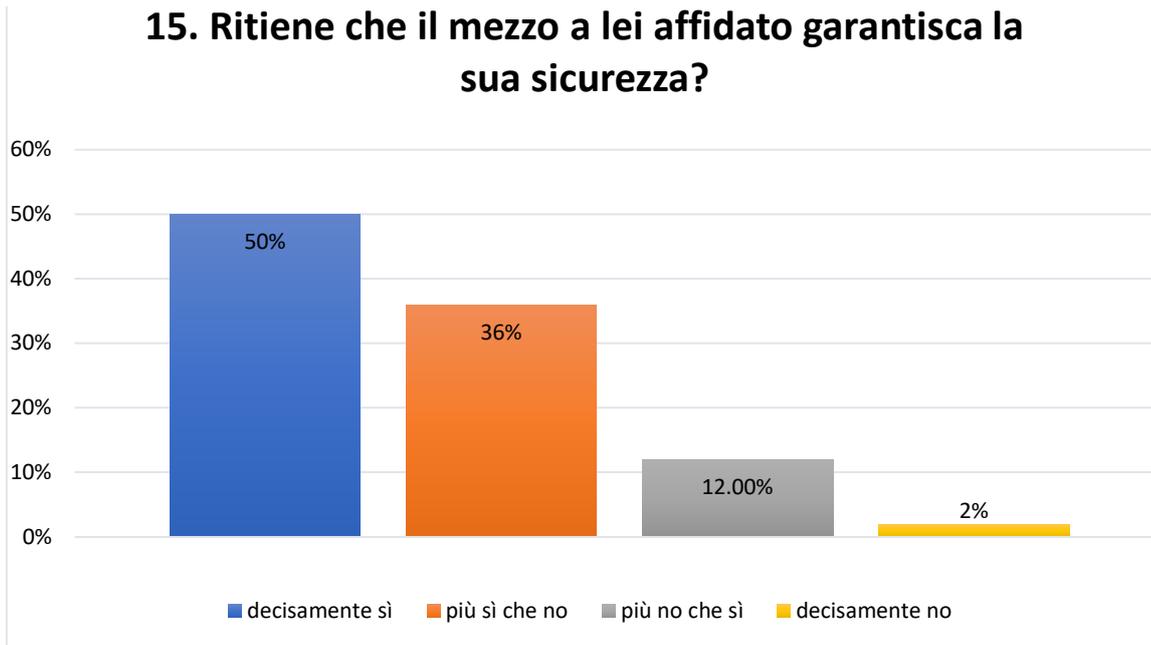


Figura 18: Sicurezza del mezzo

Le condizioni dei mezzi di lavoro affidati ai corrieri, garanzia a tutela dei rischi del lavoratore, sono stati complessivamente reputati idonei per 28 lavoratori, pari al 50% in quanto riferite a “decisamente sì” e n. 20 riferite a “più sì che no” pari al 36 %.

Non tutti però vivono la stessa situazione infatti troviamo anche 12 risposte negative; 7 riferite alla risposta “più no che sì” e 5 alla risposta “decisamente no”.

Essendo il mezzo di lavoro fondamentale per la tutela della salute e la sicurezza del lavoratore, le 12 risposte negative non possono comunque lasciarci indifferenti; ciò dovrebbe far attivare i DL per verificare ed assicurare che le condizioni dei mezzi affidati ai corrieri siano sicuri.

16. A CHI SI RIVOLGE IN CASO DI UN PROBLEMA RELATIVO ALLA SICUREZZA?

- Collega
- RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
- ASPP/RSPP (Addetto/Rppresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale)
- Datore di lavoro

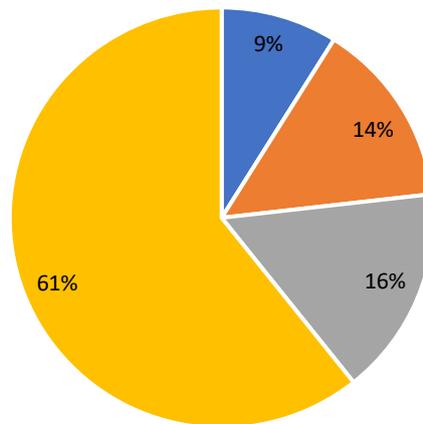


Figura 19: Personale coinvolto in caso di necessità in materia di sicurezza sul lavoro

Segnalare un problema di sicurezza è fondamentale ai fini preventivi, nonché vitale per l'efficace risoluzione del problema riscontrato.

Il 61% dei lavoratori si rivolge direttamente al datore di lavoro, il 16% si riferisce alla figura preposta ovvero al ASPP/RSPP, il 14% al soggetto delegato ovvero al RLS e solo al 9% ad un collega.

Come possiamo notare la maggioranza dei lavoratori si rivolge direttamente al DL, questo dato potrebbe derivare da due fattori non poco rilevanti ai fini della sicurezza dei lavoratori:

1. Assenza o scarsissima presenza delle figure preposte/delegate ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in azienda.

2. Mancanza di formazione/informazione del lavoratore a riguardo di quelle che sono le figure stesse, presenti all' interno dell'azienda, che si occupano della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

17. QUALI SONO SECONDO LEI GLI INTERVENTI MIGLIORATIVI CHE DOVREBBERO ESSERE MESSI IN ATTO DAL DATORE DI LAVORO ALLO SCOPO DI MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA DEL SUO LAVORO?



Figura 20: Interventi migliorativi suggeriti dai lavoratori

Solo il 4% degli intervistati ritiene non vi sia nessuna azione da mettere in atto al fine di migliorare le condizioni di lavoro in merito alla sua sicurezza; si ritengono così soddisfatti.

Il 32% ha addebitato le criticità alla gestione dell'orario di lavoro suggerendo interventi che portino ad un maggiore rispetto dello stesso.

Il 25% ha richiesto una maggiore presenza da parte degli addetti e dei responsabili della gestione della sicurezza in azienda.

Il 14%, suggerisce una maggiore sensibilizzazione all'utilizzo dei DPI.

L'11% ha richiesto una maggiore e migliore manutenzione dei mezzi.

CONCLUSIONI

Il settore dei trasporti rappresenta uno degli ambiti più complessi per quanto riguarda la gestione della sicurezza sul lavoro, soprattutto per i corrieri che operano a volte in condizioni disumane. I fattori di rischio per la sicurezza dei lavoratori che operano in questo settore sono molteplici e correlati all'uso prolungato del mezzo non sempre adeguatamente mantenuto. Per un'azienda gestire al meglio la sicurezza sul lavoro dei lavoratori che operano nel settore trasporti può comportare dei vantaggi anche a livello gestionale, infatti, una corretta organizzazione del lavoro in sicurezza diminuisce il rischio di incidenti.

L'analisi dei dati rilevati con il presente lavoro, evidenzia alcuni punti critici sui quali va posta l'attenzione ed applicate le opportune misure preventive:

- Il 53% dei soggetti ha meno di 5 anni di esperienza nel settore considerato e l'80% lavora da meno di 5 anni nella stessa azienda; questo sottolinea come il settore abbia subito e stia ancora subendo, notevoli cambiamenti, ai quali non sempre si riesce a rispondere in maniera positiva se non si prendono le giuste misure preventive.
- Il 78% dichiara di utilizzare il proprio smartphone per la programmazione del giro consegne. In questi casi l'azienda deve verificare che dei suddetti smartphone venga fatto un utilizzo corretto e che nello stesso sia garantita la sicurezza durante la guida del mezzo; essendo il corriere un lavoratore che svolge la sua attività in autonomia lontano da una sede fisica.
- Il 36% ha risposto in maniera negativa riguardo all'attenzione prestata dall'azienda a quelli che sono i bisogni dei lavoratori; tale mancanza potrebbe causare del malessere. La percezione che un lavoratore ha della azienda per cui lavora è fondamentale su tutti gli aspetti, di fatti un lavoratore contento e che ha fiducia nella sua azienda tenderà a produrre di più e lo farà con maggiore efficienza.
- Il 52% non si sente pienamente sicuro con il mezzo affidatogli dalla azienda. Nonostante il dato non sia così negativo è bene ricordare che la strada rimane la maggiore fonte rischio e l'efficienza del mezzo in materia di sicurezza è fondamentale.
- La criticità maggiore riguarda l'orario di lavoro, infatti il 62% dei soggetti individuati dichiara di lavorare comunque più di 9 ore ed il 32% di effettuare normalmente dalle 8 alle 9 ore; il 64% non è pienamente soddisfatto del rispetto degli orari di lavoro ed il 32% richiede interventi immediati.

La pianificazione di misure preventive a tutela dei lavoratori è di fondamentale importanza per riuscire a gestire la continua evoluzione del settore e le richieste del mercato che sono in continuo aumento.

Al Datore di Lavoro ed ai Lavoratori stessi, viene chiesto sempre di più per restare al passo con tali richieste (Es. rispetto di tempi di consegna a volte impossibili; troppa merce da consegnare ecc.) portando quasi a farci scordare di essere umani e non robot.

Una adeguata Formazione del personale e dei Datori di Lavoro potrebbe essere l'unico vero punto di partenza per far fronte al problema o per lo meno consentirebbe di muoversi più ad agio in un sistema del genere che sarà comunque destinato a subire ancora forti cambiamenti.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Supplemento Ordinario n. 108
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001
- Christina Maslach (1976, 1982)
- Danese e Romano, 2006, Supply Chain Management
- www.ambientesicurezza.it
- <https://osha.europa.eu/it/publications/e-fact-47-health-promotion-road-transport-sector>
- www.puntosicuro.it
- www.logisticamente.it
- <https://www.ailog.it/chi-siamo/chi-e-ailog/>
- <http://www.sole.org/about.asp>
- <http://dizionariologistica.com/dirdizion/logistica.html>
- <http://www.amblav.it/>
- <https://dizionari.repubblica.it/Italiano/C/collo.html>

ALLEGATO 1

QUESTIONARIO ANONIMO SULLA FORMAZIONE PERCEPITA DAI CORRIERI

Sono Mirco Angelini laureando in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.

Sto preparando una tesi che si occupa di analizzare i fattori di rischio occorsi durante l'attività lavorativa del corriere.

A tale proposito vi propongo questo questionario allo scopo di individuare l'efficacia del livello di formazione garantito dall'azienda al lavoratore.

La compilazione di tale questionario ha la durata di circa 6 minuti e costituisce il consenso a partecipare a questa indagine.

NON È RICHIESTO IL VOSTRO NOME NEL QUESTIONARIO E LE RISPOSTE NON SARANNO IN ALCUN MODO COLLEGATE A NESSUN PARTECIPANTE.

GRAZIE PER LA DISPONIBILITÀ

*Campo obbligatorio

*Campo obbligatorio

1. 1. Nazionalità:

Contrassegna solo un ovale.

Italiana

Opzione 2

Altro: _____

2. 2. Sesso: *

Contrassegna solo un ovale.

Maschio

Femmina

3. 3. Et : *

Contrassegna solo un ovale.

18-25

26-35

36-50

>50

4. 4. Titolo di studio: *

Contrassegna solo un ovale.

Licenza media

Diploma di maturit 

Laurea

Altro: _____

5. 5. Da quanti anni lavora nel settore degli autotrasporti: *

Contrassegna solo un ovale.

<2

2-5

5-15

>15

6. 6. Da quanto tempo lavora presso la sua azienda: *

Contrassegna solo un ovale.

<2

2-5

5-15

>15

7. 7. Tipologia di contratto: *

Contrassegna solo un ovale.

Determinato Part-Time

Determinato Full-Time

Indeterminato Part-Time

Indeterminato Full-Time

8. 8. Ritiene di avere ricevuto una formazione/addestramento adeguati riguardo: *

Seleziona tutte le voci applicabili.

	Decisamente sì	Più sì che no	Più no che sì	Decisamente no
L'impiego ed il corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le corrette pratiche di Movimentazione Manuale dei Carichi, essenziali durante le fasi di carico/scarico delle merci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manutenzione del mezzo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caratteristiche ergonomiche essenziali del mezzo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestione dei rapporti interpersonali con i destinatari delle consegne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Corretto Utilizzo Smart-tech fornite dall'azienda come i Tablet/Palmari, GPS..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metodiche di organizzazione e gestione del lavoro, possibili imprevisti e carichi extra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rispetto degli Orari di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. 9. Che tipo di orario lavorativo giornaliero svolge?

Contrassegna solo un ovale.

- Fino a 8 ore
- Da 8 a 9 ore
- Più di 9 ore
- Altro: _____

10. 10. Effettua lavoro notturno?

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No
- A volte

11. 11. Ritieni che il riposo sia adeguato all'orario giornaliero svolto?

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No
- Altro: _____

12. 12. L'individuazione e la programmazione del percorso migliore riguardo le consegne ed i ritiri è gestita da: *

Contrassegna solo un ovale.

- Azienda; il percorso è fornito all' inizio della giornata lavorativa
- In Autonomia, con l'ausilio del navigatore personale (smartphone)
- In autonomia con il navigatore presente sul mezzo aziendale

13. 13. In materia di sicurezza ritiene che l'azienda presti sufficiente attenzione ai bisogni dei propri lavoratori? *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Decisamente sì	Più sì che no	Più no che sì	Decisamente no
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 14. Si ritiene sufficientemente formato in materia di salute e sicurezza sul lavoro sui RISCHI che occorre durante la sua attività lavorativa? *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Decisamente sì	Più sì che no	Più no che sì	Decisamente no
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 15. Ritiene che il mezzo a lei affidato garantisca la sua sicurezza? *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Decisamente sì	Più sì che no	Più no che sì	Decisamente no
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 16. A chi si rivolge in caso di un problema relativo alla sicurezza? *

Contrassegna solo un ovale.

- Collega
- RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)
- ASPP/RSPP (Addetto/Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)
- Datore di lavoro

17. 17. Quali sono secondo lei gli interventi migliorativi che dovrebbero essere messi in atto dal Datore di Lavoro allo scopo di migliorare le condizioni di salute e sicurezza del suo lavoro? *

Contrassegna solo un ovale.

- Nessuno
- Maggiore formazione informazione addestramento
- Maggiore sensibilizzazione dei lavoratori all' uso dei DPI
- Maggiore presenza e controllo da parte di quelle che sono le figure responsabili della gestione della sicurezza in azienda
- Maggiore manutenzione dei mezzi
- Maggiore rispetto degli orari di lavoro
- Altro: _____

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli