



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

*Servizio Sicurezza, Salute e Ambiente*

## *Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente*

### **Verbale Riunione CNPISA 2025**

La Commissione Nazionale Permanente Igiene, Sicurezza e Ambiente dell'INFN, istituita con disposizione del Presidente n. n. 25982 dell'11 ottobre 2023, si riunisce in data 8 gennaio 2025 alle ore 10:00 presso gli uffici di Presidenza dell'INFN.

#### Sono presenti:

Marco CIUCHINI, Coordinatore - membro Giunta Esecutiva INFN

Mauro CITTERIO, Direttore Sezione di Milano

Paola GIANOTTI, Direttore Laboratori Nazionali di Frascati

Giovanni PASSALEVA, Direttore Sezione di Firenze

Antonella INCICCHITTI, Presidente CUG

Marta DALLA VECCHIA, Direttore Servizio Sicurezza, Salute e Ambiente - AC

Francesco VERNOCCHI, Rappresentante Nazionale RSPP

Augusto LEONE, Rappresentante Nazionale dei RLS

Carmela MERCURI, SSA -AC

#### Partecipanti da remoto:

Luigi Parodi, Rappresentante OO.SS. FLC-CIGL

Andrea Trovato, Rappresentante OO.SS. ANIEF-EPR

Alessandro Cassarà, Rappresentante OO.SS. FIR-CISL

Enrico BONANNO, SSA - AC

#### Ordine del giorno:

- Saluti del coordinatore Marco Ciuchini
- Azioni di coordinamento con il CUG
- Programmi di formazione per il 2025 e obblighi formativi per i datori di lavoro
- Formazione in materia di salute e sicurezza per i RUP e obbligo della patente a punti per operare nei cantieri
- Newsletter del servizio SSA
- Valutazione impatto ambientale delle attività dell'Ente: Report 2024 e future azioni
- Nuovo decreto cancerogeni e altre novità normative
- Varie ed eventuali

## Saluti del coordinatore Marco Ciuchini

Il coordinatore, dopo aver augurato a tutti un buon 2025, saluta brevemente gli astanti e dà il benvenuto al nuovo membro di commissione, Paola Gianotti, e alla nuova presidente del CUG, Antonella Incicchitti, quindi dà inizio ai lavori della Commissione.

## Azioni coordinamento per il CUG

Marta Dalla Vecchia riepiloga quelle che fino ad ora sono state le azioni di coordinamento con il CUG sottolineando come nel 2019 sia stato effettuato un corso di aggiornamento per RSPP e ASPP incentrato sulla valutazione del rischio tenuto conto le differenze di genere, di età, di provenienza da altri Paesi e connesso anche alla tipologia contrattuale. A questo è seguito l'inserimento, nel DVR dell'Ente, della valutazione dei rischi correlati allo stress lavoro correlato, nonché dei rischi legati a particolari categorie di lavoratori quali: gli studenti, le lavoratrici donne e gestanti, i disabili, i lavoratori maturi e over e la descrizione delle misure attuate a tutela della dignità della persona,. Dalla Vecchia illustra brevemente l'indagine sul benessere organizzativo che si svolse nel 2021 e che comprendeva anche la valutazione dello stress lavoro correlato e le azioni che la Dott.ssa Badalà aveva suggerito in proposito.

Infine propone alcune azioni che potrebbero essere attuate in collaborazione tra CNPISA e CUG come ad esempio una formazione diretta ai dipendenti sull'importanza di attuare in ambito lavorativo principi di equità, inclusione e corretto comportamento per il rispetto della dignità delle persone, tenendo presente che ci sono sensibilità diverse soprattutto nelle nuove generazioni.

Inoltre, Dalla Vecchia propone di continuare a collaborare per la valutazione dello stress lavoro-correlato, ripensando le modalità di valutazione del benessere organizzativo e attuando in seguito azioni di miglioramento basate sugli esiti della valutazione.

Antonella Incicchitti ringrazia per l'invito e prende la parola presentando la nuova composizione del CUG che si è insediato a fine luglio 2024.

Componenti (titolari e supplenti): A. Incicchitti, E. Lilli, D. Mura, M. Cresta, D. De Falco, R. Piazzì, D. Bifaretti, S. Cesare, N. Gelli, S. Bortot, F. Triolo, A. Gnechi, G. Mancini, A. Forte, C. Tomei, M. Mazzei, G.Sala, M. Mancuso, L. Taffarello, B. Nese.

Referenti in Giunta INFN: S. Malvezzi e M. Pallavicini

Dal momento del suo insediamento:

- sono stati creati gruppi di lavoro di lavoro tesi a collaborare con i rappresentanti del personale, la consigliera di fiducia e i direttori su tematiche specifiche;
- prosegue una collaborazione con DSI e DRU per il bilancio di genere e per il benessere lavorativo;
- sono state avviate iniziative quali la celebrazione del 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, e un corso specifico di formazione, in via di organizzazione per il 17 febbraio <sup>1</sup>a beneficio del CUG e referenti.

Incicchitti comunica che ci sono state delle opportunità di incontri del CUG in plenaria (e altri saranno organizzati in presenza nel corso del 2025 a fronte della disponibilità di fondi) nei quali si sono organizzati i gruppi di lavoro che seguono diverse tematiche:

GdL Monitoraggio Pari Opportunità e Benessere Lavorativo del Personale: D. De Falco (responsabile), R. Piazzì, L. Taffarello, N. Gelli, S. Bortot, B. Nese, S. Cesare, A. Forte, M. Mazzei, E. Lilli

---

<sup>1</sup> Il corso si svolgerà il 20 e 21 febbraio

Il gruppo ha proposto alcune iniziative come obiettivi PIAO 2025-2026 (in collaborazione con GdL multimedia):

- Vademecum per colleghe e colleghi diversamente abili e per il loro *caregiver* in missione INFN: "Missione Agile", redazione, stesura grafica e diffusione del vademecum tra i dipendenti INFN entro il 31-12 -2025
- Aggiornamento normativo e grafico dell'"Opuscolo alla genitorialità": redazione nuova stesura dell'"Opuscolo alla genitorialità", con aggiornamento delle normative e diffusione tra i dipendenti entro il 31-12 -2025
- Studio fattibilità nuovo questionario su benessere lavorativo per il personale
- Studio fattibilità percorso di mentoring per personale T&A
- Studio fattibilità supporto psicologico nel piano di welfare dell'Ente

In particolare Incicchitti valorizza la presenza di uno psicologo anche per questioni che possono riguardare consigli alla *governance*, tematiche di genere e consulenza per le commissioni di concorso.

Marco Ciuchini interviene riguardo le trasferte per i disabili e comunica che la *governance* sta mettendo a punto il nuovo disciplinare per le missioni, che è in itinere in questo momento, e che per i dipendenti, si sta pensando alla possibilità di prevedere un accompagnatore per le persone disabili; ci sono invece problemi, per quel che riguarda gli associati, nel giustificare i rimborsi per un assistente.

Augusto Leone invita a tenere distinti gli ambiti di supporto psicologico al Personale, nell'ambito del *welfare* per i dipendenti, da quello riguardante la *governance* dell'Ente finalizzato prevalentemente a migliorare i processi lavorativi.

GdL Tematiche di Inclusione: M. Mazzei (responsabile), E. Lilli, B. Nese, R. Piazzini, L. Taffarello

Il gruppo ha individuato le seguenti tematiche di lavoro:

- Ricognizione barriere architettoniche nelle Sedi: intenzione del GdL è proporre e avviare un sondaggio nelle Sedi INFN per monitorare status attuale e fabbisogni. Per l'abbattimento delle barriere architettoniche potrebbero esserci fondi specifici.
- Asili nido: mappatura e contatti con iniziative in essere.
- Monitoraggio dell'impatto ecologico del Lavoro Agile (LA): riduzione traffico, riduzione degli infortuni in itinere, risparmio di tempo, minore stress ... (in collaborazione con i *mobility manager*).

Ciuchini comunica che si sta provvedendo, in presidenza, a cercare un'alternativa all'ascensore troppo piccolo per accedere con ausili per mobilità ridotta.

Franco Vernocchi informa che a Genova è stato fatto un corso di accoglienza ai lavoratori disabili tenuto da una psicologa e il personale di sede ha espresso un RLS assunto tra le categorie protette. Purtroppo la struttura è fatiscente e carente riguardo l'abbattimento delle barriere architettoniche e non è facile l'interazione con l'ateneo per raggiungere livelli e rimuovere gli ostacoli che limitano l'accessibilità e l'adattabilità degli spazi.

Per quel che riguarda il LA interviene Giovanni Passaleva che obietta sull'interpretazione ecologica di questo e rileva i limiti dello *smart working*: straniamento, mancanza di confronto e, soprattutto nella ricerca scientifica, la perdita di un incontro dal vivo.

Andrea Trovato interviene da remoto sottolineando che non c'è il reale rischio di un eccessivo ricorso al LA e che le nuove generazioni lo amano molto; essendo un valido strumento di conciliazione tra lavoro e vita privata, le aziende che offrono una maggior possibilità di accedere al LA possono essere più appetibili.

Paola Gianotti ribatte che non sono tanto i giovani a ricorrervi, quanto gli over 50.

Si affronta poi l'argomento del finanziamento per gli asili nido che però appare alquanto difficile da realizzare poiché verrebbe a creare una discriminante tra sedi e inoltre non si sa bene in che modo potrebbe essere finanziato. Forse la soluzione più plausibile potrebbe essere quella di concordare, con asili già esistenti, delle convenzioni a costo zero.

GdL area Internazionale: F. Triolo (responsabile), L. Taffarello, A. Gnechi

Il gruppo si propone di lavorare su:

- Certificazione ESG - Environment, Social, Governance (per la parte Social di competenza CUG) Indagine sui requisiti per ottenere la certificazione e valutazione delle possibilità per l'INFN. In sinergia con *governance* INFN, CNPISA ed i settori INFN coinvolti.
- Codice etico e di condotta per collaborazioni esterne: Valutazione proposta di una versione adattata per i laboratori e le strutture che prevedono collaborazioni esterne ed internazionali che tenga conto delle differenti sensibilità (es. culturali) e di eventuali requisiti specifici di determinati paesi.
- Contatti e collaborazioni con reti e *network* internazionali per la condivisione, promozione e diffusione di iniziative, eventi e progetti di ricerca sui temi di nostro interesse e competenza (Genera, COARA, ecc.).

In particolare, per quel che riguarda la certificazione ESG, Incicchitti illustra che valuta la sostenibilità delle organizzazioni, in particolare la loro capacità di allinearsi a una serie di requisiti fondamentali per lo sviluppo sostenibile dal punto di vista economico, ambientale, sociale e di *governance* aziendale, basata in una serie di standard operativi che dovrebbero ispirare le nuove strategie di un'azienda.

Incicchitti sottolinea come l'INFN avrebbe buone possibilità di ottenerla, dato l'impegno di operare secondo criteri di trasparenza, responsabilità e buona *governance*, con lo scopo di ridurre notevolmente l'impatto ambientale. Questo impegno è un sinonimo di qualità e serietà che permette di curare la propria reputazione e di poter accedere a finanziamenti *green*.

Dalla Vecchia ricorda che, per quanto riguarda l'ambiente, l'INFN ha già prodotto nel 2024 un primo Report sull'impatto ambientale delle proprie attività e tali certificazioni sono ormai diffuse in molte organizzazioni.

GdL Multimedia: S. Bortot (responsabile), R. Piazzi, L. Taffarello, A. Gnechi, D. Bifaretti che si occupa di poster, grafica e video e si propone, in futuro, di realizzare:

- Video per YouTube riassuntivo dell'iniziativa del 25 novembre nelle Sedi INFN
- Video "*Women in science*" per l'11 febbraio 2025 con interviste a amici, parenti, madri, padri, figli e figlie su cosa vuol dire avere una scienziata per amica e/o parente
- Video per 8 marzo donne nella ricerca ma T.A., in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione
- *Slide* per presentazione CUG in collaborazione con GdL Eventi del CUG
- Volantino informativo su ruolo e supporto della Consigliera di Fiducia

GdL Sito Web CUG: D. Mura (responsabile), A. Forte, F. Triolo, M. Cresta, M. Mazzei, S. Bortot

Gruppo di Lavoro del CUG Statistiche: C. Tomei (responsabile), N. Gelli, F. Triolo, A. Gnechi, D. Mura, M. Mancuso

La cui missione è:

- dotare l'Ente di uno strumento dinamico di monitoraggio della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di statistiche in ottica di genere e generazionale
- lavorare anche sul Bilancio di genere (obiettivo 3.2.1 PIAO2024-2026 con DRU e DSI) e sulla relazione annuale del CUG.

GdL Organizzazione/Partecipazione Eventi e Formazione (sia nella rete CUG che in ambito INFN): D. Bifaretti (responsabile), S. Cesare, A. Gnechi, C. Tomei, D. De Falco (formazione), E. Lilli, S. Bortot, R. Piazzì, F. Triolo.

Infine Antonella Incicchitti, in qualità di Presidente del CUG, rinnova il suo impegno a promuovere e implementare iniziative volte all'uguaglianza di genere ed al miglioramento del benessere organizzativo, collaborando attivamente con tutti i settori dell'INFN per integrare e potenziare ulteriormente le pratiche esistenti.

Tutti i partecipanti esprimono il loro apprezzamento per le attività che il CUG sta mettendo in atto e sottolinea l'importanza di una continua collaborazione con la CNPISA e il Servizio Sicurezza Salute e ambiente sui tanti temi comuni.

A tal proposito Dalla Vecchia propone di presentare i Gruppi di Lavoro del CUG alla prossima riunione degli RSPP in modo da affiancare a ciascun GdL uno o due RSPP per aprire un canale di comunicazione e creare una sinergia. Suggerisce ad Augusto Leone di fare la stessa cosa con gli RLS e Leone interviene dicendo che sicuramente è anche loro interesse collaborare.

Interviene Passaleva che riferisce l'esperienza della Sezione di Firenze durante la giornata internazionale contro la violenza di genere. Si è trattato di un incontro particolarmente coinvolgente ma il dubbio è che talvolta non si riesce a raggiungere tutti. A tal proposito riporta l'esperienza del CNR che ha prodotto un breve video diretto al personale sui *bias* di genere. Propone quindi che l'INFN produca un video di questo tipo per inserirlo nella formazione obbligatoria.

### **Programmi di formazione per il 2025 e obblighi formativi per i datori di lavoro**

Dalla Vecchia illustra la nuova normativa dell'accordo Stato-Regioni (al momento non ancora pubblicata) che prevede l'introduzione per il Datore di Lavoro dell'obbligo formativo di 16 ore, più un modulo di ulteriori 6 ore per chi ha cantieri, con l'obbligo di un aggiornamento a scadenza quinquennale di 6 ore.

Dalla Vecchia propone, una volta che l'Accordo Stato Regioni sarà approvato, di personalizzare la formazione dei Direttori INFN pensando ad 8 ore in modalità videoconferenza e 8 ore in presenza coinvolgendo anche gli RSPP e gli RLS. Chiede di formare un GdL per organizzare tale corso coinvolgendo anche la Commissione Formazione che sta pensando ad altre azioni formative per i Direttori in modo da evitare duplicazioni nelle iniziative in atto. Il Corso verrebbe effettuato da formatori esperti, sarebbe un corso incentrato su problematiche INFN e potrebbe essere certificato da AIFOS come già sperimentato per altri corsi. I presenti si dicono d'accordo.

Dalla Vecchia presenta poi gli ulteriori corsi richiesti per il 2025 alla commissione Nazionale Formazione:

- un corso di aggiornamento per RSPP (8 ore) da organizzare probabilmente in presenza con gli *incident coordinator* su tematiche comuni e per approfondire la sinergia tra queste due figure. Ulteriori corsi in videoconferenza potrebbero essere organizzati su specifiche novità normative o altre esigenze che dovessero emergere;
- un corso per gli esperti di radioprotezione (20 ore) da organizzarsi probabilmente in collaborazione con ENEA e CNR (anche in videoconferenza).

Inoltre ricorda che ogni anno è data la possibilità ai medici INFN di partecipare al corso avanzato di radioprotezione medica di Bressanone con spese a carico dell'INFN.

Augusto Leone riporta che anche per gli RLS ha chiesto di poter effettuare almeno due eventi formativi l'anno di cui uno in sola in presenza e l'altro in modalità mista.

## **Formazione in materia di salute e sicurezza per i RUP e obbligo della patente a punti per operare nei cantieri**

Lo scorso novembre si è svolto a Lecce il Corso di formazione per RSPP e ASPP dal titolo “Il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) e il Titolo IV del D. Lgs. 81/2008”. Durante il corso è nuovamente emersa l’esigenza, già sottolineata in altre occasioni, che la formazione su tali temi sia estesa ai RUP dell’INFN.

Il RUP ha infatti anche il compito di sovrintendere a tutte le attività affidate a ditte esterne, assicurando che le stesse siano svolte nell’osservanza delle disposizioni di legge, in particolare di quelle in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Vi è quindi la necessità di estendere gli argomenti che si sono trattati nel corso sul DUVRI, tenutosi a Lecce lo scorso novembre, anche a queste figure. Alla luce di tutto ciò, sono già stati presi accordi con la Dott.ssa Antonella D’Isidoro, Responsabile del Servizio RUP e acquisti centralizzati), per inserire nei prossimi corsi di formazione per i RUP questo tema.

Dalla Vecchia illustra poi le novità entrate in vigore all’ 1 ottobre 2024 e relative alla patente a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri. La norma prevede che le figure del datore di lavoro, e del direttore lavori controlli per i soggetti obbligati, il possesso della patente a crediti. Dalla Vecchia sottolinea che tale obbligo riguarda solo i cantieri così come definiti dal Titolo IV del D.Lgs. 81/08.

## **Newsletter del Servizio SSA**

Dalla Vecchia illustra brevemente il nuovo servizio ideato dal Servizio SSA per divulgare notizie e inviare richiami sulle novità in materia di sicurezza e prevenzione. La necessità è emersa per il fatto che spesso si è notato che alcuni servizi offerti centralmente, soprattutto in materia di formazione del personale, vengono poco utilizzati perché manca un richiamo ad informazioni magari già condivise. Si è pensato quindi di ricorrere a un servizio di *newsletter*, per iniziare bimensile, per ricordare i corsi di formazione già programmati ma anche per informare le figure interessate su normative, direttive, novità.

Oltre ai direttori e i professionisti della sicurezza, dopo una breve discussione, si è deciso di inserire tra i destinatari anche RSU, CNPISA, Giunta esecutiva e presidenti di commissioni scientifiche. Ovviamente ognuno potrà iscriversi o cancellare il proprio nome dai destinatari della *newsletter*.

## **Valutazione impatto ambientale delle attività dell’Ente. Report 2024 e future azioni**

Dalla Vecchia presenta l’elaborazione dello studio sulla valutazione di impatto ambientale delle attività dell’INFN realizzato in collaborazione con la NIER e grazie al Gruppo di Lavoro formato dagli Energy Manager: Gaetano Schillaci, Augusto Goretti, Augusto Lombardi, Ruggero Ricci, Luigi Scarponi e dagli Esperti Ambientali: Raffaele Adinolfi Falcone, Maria Teresa Ranalli, Daniela Benini, Paolo Modanese, Patrizia Ingenito. Lo studio prende in considerazione le attività e i consumi dei quattro laboratori nazionali INFN e del CNAF (per le altre sezioni non è possibile estrarre i dati necessari alla valutazione perché inserite nei dipartimenti).

Il Report 2024 prende in esame i consumi degli anni 2021, 22 e 23.

Lo studio ha preso in considerazione i consumi energetici, la *carbon footprint*, i consumi idrici, la gestione dei rifiuti e la dose di radiazione ambientale emessa.

Per la *carbon footprint* sono state considerate solo le emissioni dirette ed indirette (Scope 1 e 2) ma già dall'anno prossimo verrà calcolata con riferimento a tutte le emissioni connesse all'attività dell'azienda che non rientrano tra le emissioni dirette e indirette (Scope 3) e quindi legate a viaggi di lavoro, percorsi casa-lavoro, affidamento di servizi, costruzione di apparati, acquisto di attrezzature ed impianti, ecc.

All'esito della valutazione emerge un'elevata produzione di CO2 equivalente dovuta all'utilizzo di SF6 negli acceleratori elettrostatici. Per questo è stato costituito un apposito gruppo di lavoro che ha il compito di studiare soluzioni tecniche per ridurre le perdite di SF6 quali l'uso di nuovi compressori ermetici, la revisione delle linee di distribuzione, ecc.

Si ricorda che comunque già dal 2014, un gruppo di ricerca INFN studia come sostituire i gas serra utilizzati in ricerca con gas a basso impatto ambientale.

I confronti tra i laboratori hanno fatto emergere anche eventuali consumi anomali. Gianotti sottolinea che ai LNF è emerso un consumo anomalo d'acqua cui si sta provvedendo a porre rimedio. L'analisi della gestione dei rifiuti non fa emergere dati rilevanti ed è in buona parte influenzata dallo smaltimento di Borexino.

Infine, la dose ambientale dovuta alla produzione di radiazioni ionizzanti è pressoché irrilevante.

Anche in materia di risparmio energetico è stato costituito un Gruppo di Lavoro coordinato da Ruggero Ricci dei LNF e formato dagli *Energy Manager* dell'INFN per studiare future azioni di miglioramento. Dalla Vecchia ricorda che importanti azioni in questo senso sono già state intraprese in tutte le sedi esaminate e ne riporta l'elenco.

Il *report* è stato presentato lo scorso ottobre al CVI che ha fatto alcune notazioni:

- ha ringraziato gli autori della relazione per l'eccellente lavoro e la completezza;
- ha ritenuto un'iniziativa pertinente la costituzione di un gruppo di lavoro che sta già studiando come ridurre le emissioni di SF6 e lo stesso vale per il gruppo di lavoro sul risparmio energetico. Inoltre ritiene lodevole che alcune azioni di riduzione dell'impronta ambientale siano già state implementate;
- suggerisce che tutte le nuove costruzioni dell'INFN siano informate e monitorate da questo gruppo, in modo da minimizzare il loro impatto ambientale;
- raccomanda di porre una prima serie chiara di obiettivi quantitativi in modo che per il prossimo anno siano proposti dei parametri di riferimento rispetto ai quali è possibile misurare dei progressi a scopo illustrativo e comunicativo, suggerisce di indicare un confronto con l'impatto ambientale di altre strutture (ad esempio ospedali, alcune industrie);
- al fine di integrare il programma di sostituzione delle emissioni di gas serra, il CVI raccomanda di implementare misure per prevenire ulteriori perdite, insieme a protocolli di misura per il contenimento e il controllo;
- consiglia vivamente di rafforzare la collaborazione su questioni di impatto ambientale con organismi internazionali, ed in particolare con il CERN.

Come già sottolineato precedentemente, la sensibilità verso l'importanza di ridurre l'impatto ambientale nelle attività di ricerca è elevato in tutte le istituzioni europee e Science Europe ha istituito su questo argomento un apposito Gruppo di Lavoro. Nei recenti *report* pubblicati da *Science Europe* sono state illustrate anche le azioni attuate dall'INFN. Inoltre Dalla Vecchia informa inoltre che ha partecipato, quale rappresentante di *Science Europe*, alla XXIX Conferenza delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici (COP29) tenutasi a Baku dall'11 al 22 novembre 2024.

Sempre con l'intenzione di investire su tali tematiche, l'INFN ha bandito un Assegno di Ricerca per un neolaureato che si occupi di tematiche ambientali.

Per il prossimo anno è già stato programmato di raccogliere i dati per la valutazione di impatto ambientale in riferimento ai consumi del 2024 e si sta valutando la possibilità di introdurre un altro parametro di indagine relativo al consumo di superfici verdi e la piantumazione di alberi.

## **Nuovo decreto cancerogeni e altre novità normative**

Prende la parola Vernocchi che informa sul Decreto Legislativo 4 settembre 2024 n.135 che è entrato in vigore lo scorso ottobre, recependo la Direttiva UE n. 431/202

L'obiettivo principale del decreto è rafforzare la tutela dei lavoratori esposti a sostanze cancerogene e mutagene, estendendo il campo d'applicazione della legislazione preesistente con l'inclusione delle sostanze tossiche per la riproduzione. Da ciò derivano nuovi obblighi per i datori di lavoro e l'introduzione di nuovi valori limite di esposizione.

In particolare, la normativa:

- Amplia la protezione ai lavoratori esposti a sostanze tossiche per la riproduzione, non solo a quelle cancerogene e mutagene.
- Definisce valori limite di esposizione professionale e biologici per queste sostanze, sia con soglia che prive di soglia.
- Rafforza le misure di sicurezza, introducendo obblighi per i datori di lavoro su valutazione dei rischi, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti.

L'ampliamento del campo di applicazione impatta anche ovviamente anche su tutte le altre disposizioni previste dal decreto, tra cui: la sorveglianza sanitaria e il registro di esposizione è istituito e aggiornato dal Datore di lavoro.

Il registro di esposizione, nel quale a far data dall'11 ottobre scorso dovranno essere iscritti anche i lavoratori esposti a specifici agenti cancerogeni, mutageni o a sostanze tossiche per la riproduzione, deve riportare per ciascuno: l'attività svolta, l'agente utilizzato, il livello di esposizione (se noto).

Oltre alla sorveglianza medica, l'art. 235 del D.Lgs. 81/08 indica che il datore di lavoro è tenuto a evitare o ridurre l'utilizzazione di un agente cancerogeno, o mutageno o di una sostanza tossica per la riproduzione sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, se tecnicamente possibile, con una sostanza o una miscela o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non risulta nocivo o risulta meno nocivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno, o mutageno o di una sostanza tossica per la riproduzione il datore di lavoro deve provvedere affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso purché tecnicamente possibile. Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori all'agente cancerogeno, mutageno o alla sostanza tossica per la riproduzione priva di soglia, sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile.

Dalla Vecchia riporta che il 25 novembre u.s. è stato organizzato un apposito corso in videoconferenza diretto agli RSPP e agli ASPP sui contenuti del nuovo decreto.

Inoltre sottolinea che nel nuovo *software* per la valutazione dei rischi su 468 sostanze già censite, ognuna con la sua scheda di sicurezza e frasi H, sono state individuate in utilizzo all'INFN 22 sostanze reprotossiche di cui 5 già classificate cancerogene o mutagene. Si tratta di sostanze scarsamente utilizzate, che in buona parte potranno essere sostituite. Gli RSPP interessati sono stati contattati per raccomandare che, dove le sostanze non possano essere sostituite, si raccomanda di attuare le misure previste dal decreto e in particolare di limitare il numero degli esposti.

A tal proposito Mauro Citterio interviene sottolineando che la riduzione del numero di lavoratori esposti al rischio è importante anche in altri contesti. Recentemente confrontandosi con un consulente, gli è stato consigliato di istituire un registro per alcune professionalità molto specifiche

(es.: utilizzatori di carro-ponte, muletti, ecc.) per verificare chi sono i reali utilizzatori e limitare l'uso di tali attrezzature solo a chi davvero effettua quel tipo di lavorazioni poiché l'uso assai saltuario di attrezzature e/o sostanze potrebbe portare ad una scorretta applicazione di procedure che necessariamente vengono dimenticate.

## **Varie ed eventuali**

Augusto Leone si informa su come procedono i lavori di integrazione tra Godiva, nel quale sono anche definiti i ruoli, e il nuovo sistema per produrre le Schede di Destinazione Lavorativa e Radioprotezione. Dalla Vecchia risponde che ci sono ancora dei problemi per far dialogare i due sistemi. La collaborazione con la Divisione Servizi Informativi è continua ma purtroppo ancora alcuni problemi rimangono irrisolti, tuttavia si sta cercando di trovare il modo di poter integrare al meglio i due sistemi. I presenti sottolineano che in generale Godiva dovrebbe essere implementato per risolvere anche altre problematiche.

Passaleva chiede di avere delle linee-guida sui documenti da richiedere a chi fa istanza di telelavoro e Dalla Vecchia suggerisce di far capo alla circolare sul Telelavoro inviata da Carletti. Si intavola quindi una discussione che riguarda agibilità e certificazioni degli impianti. Dalla Vecchia si impegna a consultare gli RSPP per chiedere un resoconto sui sopralluoghi effettuati per la verifica dell'idoneità dei luoghi dove viene prestato il telelavoro e su come sono stati considerati i certificati richiesti di quante richieste sono state accettate.

Andrea Trovato conclude che basterebbe accettare l'autocertificazione del dipendente. Tutta la Commissione sottolinea che tale argomento è già stato ampiamente trattato nella precedente Riunione della CNPISA.

La commissione chiude i lavori alle ore 16:00

Il Coordinatore di Commissione

**dott. Marco CIUCHINI**

Il Segretario di Commissione

**dott.ssa Marta DALLA VECCHIA**