

Stress lavoro correlato

Salute in pericolo per cause di lavoro

Sono ben oltre 10 milioni i lavoratori italiani, il 44% del totale, che attraverso una indagine dell'Istat, svelano di considerare la propria salute in pericolo proprio per cause di lavoro. Secondo l'indagine dell'Istat riferita al secondo trimestre del 2007, fra questi lavoratori ben 8 milioni 706 mila avvertono la presenza di fattori di rischio che possono compromettere la salute fisica, mentre 4 milioni 58 mila ritengono di essere esposti a rischi che potrebbero pregiudicare l'equilibrio psicologico.

In questo numero:

- come analizzare lo stress lavoro correlato
- la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

La maggiore concentrazione di persone esposte a rischi per la salute fisica si registra nei settori delle costruzioni (63,4% occupati dello stesso settore), dell'agricoltura (54,3%), dei trasporti (48,3%), della sanità (45,5%) e delle attività manifatturiere (44,7%). Anche nel più ampio settore della pubblica amministrazione si registra una quota cospicua pari al 35,7%.

I fattori di rischio di tipo psicologico sono percepiti maggiormente fra le persone che lavorano nella sanità (26%), nei trasporti (24,6%) e nella pubblica amministrazione (23,0%).

Le persone che hanno dichiarato di aver subito un infortunio sul luogo di lavoro sono 672 mila (con una differenza di genere ancora più accentuata, con il 77,3% di uomini e il 22,7% di donne), di questi, 59 mila persone hanno subito più di un incidente sul luogo di lavoro, pari all'8,7% del totale. Le persone che hanno sofferto di problemi di salute causati o aggravati dall'attività lavorativa nell'ultimo anno sono 2 milioni 797 mila. La quota complessiva del fenomeno si attesta al 6,9%.

Oltre la metà degli intervistati dichiara di soffrire di un problema osseo, articolare o muscolare, in particolare il 28,2% soffre di problemi alla schiena, mentre il 23,0% accusa problemi al collo, spalle, braccia o mani o agli arti inferiori. Anche lo stress, la depressione e l'ansietà, citati dal 16,2% dei rispondenti, rappresentano una fonte di disagio per chi pratica o ha svolto un'attività lavorativa. Il 9,9% ha segnalato problemi respiratori, il 5,6% cardiovascolari, il 4,2% di udito, il 3,7% alla vista. Il 9,2% dichiara di aver sofferto di un problema di salute diverso da quelli elencati tra i quali figurano mal di testa, infezioni da virus o batteri e problemi di tipo cutaneo (*fonte Ansa*)

I dati ufficiali

Ogni giorno, secondo i dati diffusi dall'Anmil, in Italia si verificano 2.500 incidenti sul lavoro, muoiono 3 persone e 27 rimangono permanentemente invalide.

Nei dati ufficiali sono compresi unicamente gli infortuni denunciati e non sono comprese le malattie professionali denunciate né le malattie da lavoro che vengono invece rilevate nell'indagine Istat sopra citata e che normalmente non vengono denunciate all'Inail.

Mancano anche tutti quegli aspetti che il Testo Unico definisce effetti di una carente ergonomia e dello stress lavoro correlato, che sono, se brevi, essenzialmente elementi di disagio, ma che, se prolungati, inducono a sofferenze e nel tempo anche a condizioni invalidanti.

Ergonomia e stress lavoro correlato

Per ergonomia si intende l'adattamento del lavoro all'uomo. In alcuni casi questo riguarda l'idoneità specifica delle persone, nella generalità riguarda l'organizzazione del lavoro, la tecnologia utilizzata, le procedure operative e la formazione.

Gli aspetti della idoneità specifica sono competenza del medico, la sua conoscenza delle postazioni di lavoro e la prudenza nel valutare lo stato di salute e le caratteristiche psico-fisiche del lavoratore sottoposto alla sua sorveglianza.

Tuttavia nella generalità l'ergonomia e i rischi da stress lavoro correlato sono competenza del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (quindi del datore di lavoro) che interviene con coloro che determinano l'organizzazione del lavoro, le scelte tecnologiche e le procedure operative.

Tutti i rischi del luogo di lavoro possono significare una carenza di ergonomia, questo è certo. Tuttavia nel DLgs. 626/1994 ed ora nel D.Lgs.81/2008 l'articolazione dei rischi è in primo luogo esaminata (quindi sottoposta ad analisi e valutazione) in quanto possono determinare un danno specifico al lavoratore. Il concetto di ergonomia e di stress lavoro correlato introduce un concetto nuovo e di grande importanza in quanto gli effetti sono, in questo caso, di norma sostanzialmente "aspecifici", cioè effettivi ma non riconducibili direttamente alla causa specifica.

Facciamo un esempio semplice

Il rischio da rumore è esaminato (come già in precedenza dal DLgs. 277) in quanto può determinare un danno all'udito. Ne vengono pertanto definiti dei limiti, l'obbligo di dispositivi di protezione, il calcolo dell'esposizione equivalente, l'obbligo della sorveglianza sanitaria.

Tuttavia, alla luce di questa nuova valenza del Testo Unico, anche un rumore che di per sé non determina danno all'udito, può essere considerato nocivo, cioè causa di stress lavoro correlato: se in presenza di una rumorosità di fondo si deve eseguire un lavoro di

attenzione (ad esempio di inserimento dati in contabilità) il disagio nel tempo può originare stress. Gli effetti non saranno sordità, l'esposizione equivalente sarà nei limiti, ma gli effetti sulla concentrazione e sullo stato psicofisico del lavoratore alla lunga si stabilizzeranno; da originari momenti di deconcentrazione e di errori ripetuti, di senso di fatica mentale, di mal di testa, di nervosismo si potranno manifestare altri sintomi e questi sintomi potranno divenire alterazioni costanti dell'equilibrio, che si manterranno anche al di fuori del lavoro.

Per questo "Sistema Ambiente" fin dall'inizio non ha limitato il controllo del rischio rumore (come degli altri rischi) alla misurazione e al calcolo della esposizione equivalente, ma ha introdotto nella analisi una serie di indicatori pratici (la voce si sente...per lavorare è necessario silenzio...ecc) che peraltro derivano dalle originarie Linee Guida europee prodotte dai diversi paesi.

Gli aspetti di rischio finora non considerati

L'art. 28 del T.U. cita: "La valutazione...deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**,e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza"

"Sistema Ambiente" oltre a introdurre, come abbiamo detto sopra, nell'analisi dei diversi aspetti indicatori che permettono di valutare il rischio in ogni sua forma, anche per livelli inferiori e quindi con rischio basso, ha un modulo per l'esame delle condizioni più specificatamente ergonomiche.

Il metodo consente la definizione di parametri oggettivi di misurazione per ogni posto di lavoro in maniera definita ed omogenea; se utilizzato in un progetto di verifica, evidenzia quanto le capacità umane possano interagire con i mezzi tecnici e l'organizzazione del lavoro esistenti. Per i diversi aspetti di verifica sono stati individuati elementi quantificabili, cui viene assegnato un valore che tiene conto dell'equilibrio psico-fisico di una persona in buon stato di salute, di giovane età adulta ed in condizioni ambientali ottimali.

Essendo stato definito il valore dei singoli parametri in modo omogeneo, alcuni indici vengono elaborati nell'interazione tra le variabili dei differenti parametri, per meglio identificare la concreta condizione operativa ed i suoi riflessi sull'equilibrio psico-fisico.

La misurazione peraltro non offre immediatamente una valutazione, in quanto questa è possibile solo sulla base della verifica delle condizioni di salute generali della persona da parte del medico del lavoro e delle condizioni ambientali reali.

I valori (pesi) di misurazione ci consentono di meglio comprendere il livello quantitativo di rischio (più alto o più basso) a seconda della modifica della condizione operativa e le caratteristiche qualitative del rischio.

I parametri considerati sono:

- La **fatica muscolo-scheletrica** derivata dalle posizioni di lavoro e dai movimenti più sfavorevoli;
- La **fatica fisica** calcolata in base al consumo calorico che le attività comportano;
- Il rischio di **lesioni dorso-lombari** dovuto alla movimentazione manuale dei carichi;
- La **fatica mentale** dovuta alla necessità di attenzione e concentrazione, alla complessità delle operazioni (specie in un lavoro ripetitivo).
- Lo **stress** derivato dalla limitazione del tempo di esecuzione delle operazioni, dalle limitazioni di comunicazione;

Le **condizioni ambientali** che possono aggravare i rischi potenziali dei precedenti parametri.

Questi fattori sono tra di loro interdipendenti: infatti ad esempio la limitazione di tempo nell'esecuzione delle operazioni non determina solo fattori di stress nervoso e psichico (maggiore è la ripetitività e/o la complessità), ma un ulteriore rischio fisico e di infortunio se le operazioni comportano una movimentazione di carichi.

Altrettanto i fattori sono interdipendenti con i fattori ambientali, come una temperatura troppo alta o troppo bassa, un microclima troppo umido, una rumorosità anomala ecc. E' evidente che sia la fatica fisica che quella psichica vengono aggravate se le operazioni sono svolte in un ambiente non ottimale. In questi casi i valori e gli indici vanno corretti in aumento (secondo una valutazione esclusivamente di tipo medico)

E' ovvio che una persona che abbia (per età, per malattia o per particolarità psico-fisiche) difficoltà nell'esecuzione di lavori faticosi o potenzialmente stressanti, dovrà considerare i valori e gli indici dei parametri corretti in aumento: ciò che può non essere faticoso per un uomo di 20 anni in buona salute ed in buona condizione fisica, lo può essere per un uomo di 50 anni o in condizione fisica debole.

L'equilibrio psico-fisico su cui sono stati tarati i valori e gli indici è nella realtà molto raro e soprattutto non stabile nel tempo: la persona di sana e robusta costituzione e in giovane età adulta è stata utilizzata come riferimento unicamente per rendere omogenei i valori di misurazione dei differenti parametri.

Anche la persona tipo cui ci si riferisce, tuttavia, possiede un ritmo biologico che varia durante la giornata, si modifica nell'avanzare delle ore di lavoro, subisce alterazioni anche significative portate da una grande quantità di variabili di vita (affezioni più o meno gravi, vita di relazione, difficoltà e preoccupazioni materiali).

Lo standard teorico che viene utilizzato non può quindi essere mantenuto per 8 ore al giorno, 365 giorni all'anno.

Ciò porta a dedurre che sarà proprio la verifica che compiamo, utilizzando gli indicatori messi a disposizione, che ci permetterà di tarare la nostra valutazione in modo

SISTEMA AMBIENTE

Lo strumento più idoneo e corretto per la valutazione dei rischi secondo il DLgs. 81/2008

Costantemente aggiornato alle modifiche normative

Il sistema informativo più completo per un percorso di prevenzione e qualità ambientale

digitalis@iride.to.it

www.iride.to.it

equilibrato e funzionale, muovendoci nella duplice direzione di:

- non esporre un lavoratore ad una condizione che per lui può essere dannosa mentre può non esserlo per altri (inidoneità individuale)
- non organizzare condizioni di lavoro che di per sé sono potenzialmente dannose per un numero consistente dei lavoratori che vi possono essere addetti (inidoneità delle caratteristiche della postazione di lavoro).

Per esprimere una valutazione del valore dei diversi parametri è necessario pertanto:

- considerarli nella loro complessità ed interrelazione (ad es. impegno fisico e fatica mentale)
- considerarli validi nella loro essenza per persone di sana e robusta costituzione che operano in condizioni ambientali normali (emissioni - illuminazione - areazione) e microclimatiche (15° - 22°)
- validarli con i lavoratori interessati, assumendo e considerando gli altri fattori che emergono dalla verifica.

La definizione delle misure-parametri cui riferirsi è pertanto relativa, dal punto di vista qualitativo, alle capacità umane, alle condizioni ambientali e di sicurezza, alle tecnologie, organizzazioni e procedure esistenti.

Tale analisi e misurazione consente il raggiungimento di tre obiettivi fondamentali:

- individuare gli elementi analitici del modo di lavorare da modificare per migliorare l'esecuzione del lavoro;
- verificare in sede sanitaria l'eventuale inidoneità psico-fisica che i lavoratori singoli possono avere per propri handicap o condizioni patologiche a determinate fasi di esecuzione del lavoro;
- prevedere, in fase di progettazione della organizzazione del lavoro, le condizioni ottimali di svolgimento delle mansioni, considerando anche la progressiva usura della condizione psicofisica.

Intervenire sull'organizzazione del lavoro

In questo quadro è possibile affrontare le più diverse condizioni di lavoro, dall'eccessiva monotonia (al limite l'inattività forzata) all'eccessiva ripetitività, parcellizzazione o velocità di esecuzione.

Il metodo permette al medico del lavoro di valutare cosa è riconducibile all'individuo e cosa invece deve condurre alla modifica oggettiva della postazione di lavoro.

Alcuni di questi aspetti erano già presenti ad esempio nella valutazione delle postazioni con utilizzo di videoterminale, ma erano limitate a questa mansione.

Non si tratta quindi di un'indagine psicologica o sociologica che non offre elementi di valutazione, bensì di una analisi oggettiva e quantificabile che consente una validazione da parte dei lavoratori adeguatamente confrontabile.

La semplicità del metodo con l'utilizzo di Sistema Ambiente

Il metodo utilizza algoritmi complessi, ricavati da precedenti elaborazioni e sperimentazione scientifica, ma è reso estremamente semplice nella sua compilazione e produce risultati immediati e immediatamente utili al ragionamento. La sua compilazione può essere effettuata dal S.P.P. e messa a disposizione del medico che ha facilità a verificarne gli elementi.

In particolare il modulo permette di calcolare come possono cambiare gli indici modificando la postazione di lavoro, le attrezzature e l'organizzazione del lavoro., permette cioè di modificare o di riprogettare la situazione in esame.

Stress come concausa dell'usura

Citiamo da "Medicina del Lavoro" di Rubino e Pettinati (edizione 1992): *"Nella patologia presente:Potenzialmente assai frequenti le lesioni croniche. Aspecificità delle lesioni di tipo usurante a componente fibrotica distrettuale o sistemica (cirrosi, nefropatia cronica, fibrosi polmonare, aterosclerosi, ipertensione, infarto). Aggiungiamo che sia i fattori di rischio da carico ambientale, energetico e psichico extralavorativo, sia quelli ancora ragguardevoli nelle fabbriche (rumori, stress emotivo), sia le malattie ad andamento cronico, sia la senescenza stessa, concordano nel determinismo convergente di un'usura di cui diventa difficile definire quantitativamente le componenti diverse."*

L'aspecificità e la convergenza di molti altri fattori, lavorativi ed extralavorativi, impediscono un ragionamento diretto causa-effetto come nel caso delle malattie specifiche.

Ecco dunque la necessità di procedere in termini di prevenzione, cioè di analisi di tutti i fattori, anche quelli che possono provocare stress lavoro correlato, e di limitazione dei loro rischi, attraverso l'utilizzo di parametri conoscibili e quantificabili.

Il rischio legale di impresa

Alla luce del D.Lgs. 231/2001 e dell'evoluzione della giurisprudenza, le imprese sono oggi sempre più esposte ad una serie di rischi di reato (che oltre a corruzione, reati societari, gestione dei rifiuti comprendono salute e sicurezza dei lavoratori), che possono comportare non solo sanzioni rilevanti, come il divieto a contrarre con la Pubblica Amministrazione, ma addirittura provvedimenti cautelari che, di fatto, possono compromettere l'esistenza stessa dell'Azienda.

In questo contesto il Legislatore ha voluto lasciare agli Imprenditori la facoltà, e non l'obbligatorietà, di adottare dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo che, se efficacemente adottati ed implementati, possono escludere la responsabilità in capo all'Azienda.

Il D.Lgs. 81/2008 affronta questo aspetto nell'art. 30: *"1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico."

Non esime dalla responsabilità l'analisi superficiale dei rischi

La sintetica valutazione finale dei rischi, o addirittura la "macro" valutazione, non certificano e non consentono verifica né del punto a) né del punto b). L'analisi di tutti i parametri di sicurezza e la loro registrazione e variazione nel tempo (con data certa come prevede il T.U.) sono elementi indispensabili non solo per il controllo interno, bensì anche di fronte a qualsiasi contestazione.

La registrazione dell'analisi e la sua variazione nel tempo non è un "lavoro in più" per l'S.P.P., ma è una procedura indispensabile e utile per tenere sotto controllo e prevenire.

Per altro al punto 2 dell'art.30 si dice esplicitamente che il modello gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione.

Come infine sarebbe possibile effettuare "verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio" in assenza di una preventiva registrazione chiara e verificabile nei singoli parametri da parte di qualsiasi soggetto ?

Non esime dalle responsabilità una informazione e formazione priva di efficacia

Quanto si è speso in tutti questi anni per una formazione fatta "solo" per poter dire che una attività è stata compiuta, ma priva di verifiche di efficacia e sovente priva di strumenti di verifica operativa?

Sicuramente molto e in larga misura senza alcun ritorno per la prevenzione.

Misurare l'efficacia della formazione non consiste nel far firmare un foglio da parte del lavoratore, né produrre

questionari individuali che non hanno attendibilità, bensì disporre di un sistema di moduli formativi definiti, di metodi di apprendimento e di verifiche sul campo.

Questo presuppone che le procedure di lavoro e di comportamento in sicurezza siano chiare, ben attinenti alla situazione operativa in cui il lavoratore si trova, legate alla concreta conoscenza dei rischi specifici.

Sistema Ambiente fornisce tutti gli strumenti per la gestione della formazione, la verifica tempestiva della formazione adeguata da parte dei lavoratori e l'informazione sui rischi e sulle schede di sicurezza.

Non esime dalle responsabilità la mancanza di definizione di procedure operative e di lavoro in sicurezza

Sistema Ambiente offre tutti gli strumenti per configurare, organizzare e localizzare le procedure operative.

Dalla scheda di sicurezza delle macchine, che ne definisce le procedure per gli operatori, alla scheda di sicurezza degli agenti chimici che ne indica per i vari aspetti di uso e manipolazione rischi e consigli, fino alla registrazione delle procedure ordinarie, periodiche e straordinarie per i diversi aspetti di sicurezza, manutenzione, emergenza con le relative istruzioni operative.

Questo presuppone che ogni aspetto sia considerato da specifiche procedure chiare e complete.

Le procedure devono pertanto concernere tutte le attività e i comportamenti che si svolgono all'interno dell'azienda. Le procedure non sono grandi documenti che contengono principi e finalità generali, ma strumenti specifici di lavoro e di guida operativa.

Non esime dalla responsabilità l'assenza di verifiche attendibili

Delle verifiche è necessario prevedere le modalità, la periodicità, la rilevazione delle anomalie, le responsabilità e le competenze.

Le verifiche e gli audit devono pertanto essere configurati e adeguatamente articolati, essere in grado di rilevare l'effettiva sicurezza, così come espressa nell'analisi dei rischi, l'efficacia della formazione, l'effettiva conoscenza e applicazione delle procedure operative e di emergenza. Deve dunque esistere una pianificazione delle verifiche ed una certificazione della loro esecuzione e dei loro risultati.

L'utilizzo di un sistema informativo condiviso

Il modello organizzativo e gestionale è dunque credibile se è stabilmente inserito in un sistema informativo accessibile, controllabile e condiviso dalle diverse funzioni Aziendali..

Un mero insieme di documenti e tabelle, modificabili in qualsiasi momento, non costituisce un sistema informativo ma solo un archivio ad uso e consumo quasi privato.

Sistema Ambiente si è configurato come sistema informativo completo e utilizzabile in tempo reale e si propone a pieno titolo quale strumento per un sistema organizzativo e gestionale così come prevede l'art. 30: dispone cioè di tutte le funzioni necessarie e offre tutta la trasparenza necessaria per documentare che l'Azienda ha messo in atto tutte le misure e tutta l'organizzazione operativa e di controllo per garantire la sicurezza, con adeguata specificità per essere valutata e corretta.

SISTEMA AMBIENTE

metodo analitico

reports trasparenti per qualsiasi controllo

supporto per la ISO 14000, 18000, 22000

utilizzo in rete, Intranet e Internet

disponibile in modalità multilingue

Analisi dei rischi

Analisi e Valutazione luoghi, fasi di lavoro, macchinari e componenti
Gestione del rischio chimico - Atmosfere esplosive
Configurazione Mansioni
Schede di Sicurezza Agenti chimici e Prodotti
Direttiva Macchina
Prevenzione e classificazione rischio di Incendio
Rischio in gravidanza
Servizi e cantieri mobili
Igiene alimentare e Haccp

Piano di Sicurezza

Gestione delle procedure (manutenzioni, prev.incendi, verifiche e misure)
Pianificazione e Gestione del Piano di Azione. Registro degli interventi
Gestione autorizzazioni, collaudi e verifiche
Registrazione e reports rilevazioni strumentali e misure
Procedure di Qualità e Registro degli Eventi

Gli strumenti di prevenzione dei lavoratori

Anagrafica dei lavoratori dipendenti e di aziende in appalto
Storicizzazione della esposizione ai rischi
Gestione assegnazione D.P.I.
Registrazione degli Infortuni e statistiche
Calcolo livello equivalente di esposizione (rumore, vibrazioni, agenti chimici)
Gestione della Formazione, Informazione, -e-learning
Analisi dei rischi ergonomici e della movimentazione dei carichi
Carico di lavoro in ambiente ospedaliero
Schede di valutazione del rischio da parte del gruppo interessato

Gestione Sanitaria

Configurazione e pianificazione dei protocolli
Gestione di cartelle sanitarie, analisi cliniche e vaccinazioni
Cartella di visita di medicina del lavoro ed elaborazione dati biostatistici

Gestione dei fattori ambientali

Emissioni in atmosfera
Scarichi idrici
Movimentazione dei Rifiuti
Movimentazione dei materiali
Gestione del consumo energetico
Modulo Industria Estrattiva
Configurazione del ciclo dei prodotti e bilancio ambientale per prodotto
Contabilità ambientale automatica e elaborazione del Bilancio ambientale

Protezioni: Chiavi a singoli archivi e records ; oscuramento dati sensibili

Documenti: Aggiornamento in tempo reale, stampe, testi word, tabelle excel, files pdf

Scarica la presentazione

www.iride.to.it/Pres/Preslta.pdf

Come conoscerlo:

vedi il sito:

www.iride.to.it

scrivi a

digitalis@iride.to.it

DIGITALIS sta reimpostando la distribuzione di "Sistema Ambiente".

Uno strumento che:

- permette una più articolata organizzazione dei dati
- che lascia la possibilità di svolgere un lavoro più tecnico e meno burocratico
- che introduce conoscenza nell'Azienda

Conforme al D.Lgs 81/08 e alle Linee Guida UNI Inail

CONGRÈS/SALONS

2 rendez-vous par an pour la qualité de vie au travail

Préventica Sud-Ouest
Toulouse | **2009**
4 et 5 Fév. | 16^È ÉDITION

EXPOSER

VISITER

VITRINE DE L'INNOVATION

Préventica Sud-Ouest 2009, le Congrès/Salon unique en France pour la prévention des risques professionnels

Organisé sous le **Haut Patronage**, de **Roselyne Bachelot Narquin**, Ministre de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, et de **Xavier Bertrand**, Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité.

8 000 décideurs attendus
sur 2 jours en provenance de **France**, d'**Espagne** et du **Portugal**.

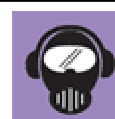
380 exposants
pour **6** pôles d'expertises...

- Hygiène / Propreté / Dépollution
- Risques industriels / Reach / Atex
- Protection Incendie / Sécurité des bâtiments
- Manutention / Levage / Stockage / Logistique
- Aménagement des espaces de travail
- BTP / Sécurité des chantiers

110 conférences, organisées pendant 2 jours.

4 groupes de thématiques, autour de la prévention des risques au travail.

Préventica
LYON | **2009**
16, 17, 18 juin | 17^È ÉDITION



Hygiène-Sécurité / Ergonomie / Santé au travail

THEME 2009

SUSTAINABLE URBAN DEVELOPMENT

Exhibition & business meeting

Architecture

Public Buildings
and Works Sector

For its 3rd edition, CHINA EUROPA is based on the theme of Sustainable Urban Development. Don't miss this unique opportunity to meet the major French, European and Chinese players in the sector!

• **Companies:**

ALSTOM – ASSEMBLEE DES CCI (ACFCI) – COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION HAVRAISE (CODAH) – CREDIT AGRICOLE – GDF SUEZ – LAFARGE – MOV'EO – SUEZ ENVIRONNEMENT – THALES – TOTAL – UBIFRANCE ET LES MISSIONS ECONOMIQUES – VEOLIA ... ([Preliminary list of companies](#))

Join them now by signing up on line!

• **CHINA EUROPA 2009:**

- An exhibition space covering over 10,000 sq.m.
- A business convention offering over 5,000 pre-arranged business meetings
- 3 days of thematic conferences and practical workshops ([Program](#))

CHINA EUROPA's team wishes you all the best for the year ! We are looking forward to meeting you on the 31st March to the 2nd April, 2009.

Living environment

Energy

Education & Training

Environment

Health facilities

Ports & port facilities

Communication networks

Security

Water, air, waste treatment

Urban transport



Urban Development

Under the patronage of:



Sistema Ambiente il nostro scopo è

PROTEZIONE DELLA **SALUTE** GLOBALE
SICUREZZA SUL LAVORO GLOBALE
PROTEZIONE DELL'**AMBIENTE** GLOBALE



NEL **MERCATO GLOBALE**

COLLABORA CON NOI

digitalis@iride.to.it