

## I limiti della normazione

Allo stato attuale soprattutto presso l'organismo di normazione internazionale ISO sono in corso molte iniziative per l'elaborazione di norme internazionali sui sistemi di gestione. Gestione del personale, gestione della prevenzione e responsabilità sociale sono solo alcuni dei temi trattati. I Paesi privi di regole nazionali tendono a servirsi della normazione in sostituzione delle leggi. Talvolta si ha tuttavia l'impressione che si proceda alla normazione solo per poter poi certificare. Per le imprese ciò comporta spesso un notevole dispiego di energie e denaro senza che il tutto abbia un'effettiva utilità.

Sebbene formalmente non sia obbligatorio recepire le norme ISO a livello europeo o nazionale, di fatto le cose stanno spesso diversamente. Ecco così che, una volta messi a punto, questi documenti sviluppano un carattere vincolante anche da noi. La portata dei temi che la normazione può effettivamente coprire deve però essere soggetta a dei limiti. Non vi deve essere un'inflazione di norme e, nell'interesse degli utilizzatori, occorre fare attenzione a che la normazione non intervenga nell'ambito di regolamentazione dello Stato, dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o delle parti sociali.



Kai Schweppe

Presidente della KAN

Datori di lavoro del Baden-Württemberg

### INDICE

#### SPECIALE

- 2 Indicatori relativi agli infortuni sul lavoro nelle norme internazionali
- 3 Normazione nel campo della gestione delle risorse umane: da tempo necessaria o superflua?

#### TEMI

- 5 La presenza internazionale conta – anche per la prevenzione
- 6 Una strategia di normazione per l'artigianato
- 7 Giorni contati per l'SF<sub>6</sub> come gas di prova per le cappe di aspirazione – come si evolverà la situazione?

#### IN BREVE

- 8 Nuova regola di prevenzione SARS-CoV-2
- 8 Colloquio specialistico KAN sulle dita di prova
- 8 Nuovo formato: il podcast KAN

#### 9 EVENTI

#### Normazione nel campo della gestione del personale

Selezione del personale, indicatori relativi alla prevenzione, cultura aziendale: quelli elencati sono solo alcuni dei temi in relazione ai quali presso l'organismo di normazione internazionale ISO sono in corso progetti di normazione o sono già state messe a punto delle norme. A questo proposito la normazione va muovendosi in un territorio di frontiera: che opportunità ci sono, nel campo della gestione del personale, per la normazione? E fin dove può spingersi?

# Indicatori relativi agli infortuni sul lavoro nelle norme internazionali

L'ISO TC 260 "Human resource management" ha elaborato una specifica tecnica in cui gli indicatori relativi agli infortuni sul lavoro vengono normati a livello internazionale. Nella seduta del 12 novembre 2019, il consiglio d'amministrazione dell'EUROGIP – l'organismo francese di prevenzione sul lavoro – ha espresso forti perplessità rispetto a questo progetto ed elaborato un position paper<sup>1</sup> di cui riportiamo alcuni stralci.



La specifica ISO/TS 24179 "Gestione del personale – Indicatori sulla prevenzione aziendale" è intesa a integrare la norma internazionale ISO 30414 "Gestione delle risorse umane – Linee guida per la rendicontazione interna ed esterna del capitale umano", pubblicata nel 2018. L'obiettivo è quello di definire degli indicatori che permettano ai responsabili aziendali delle risorse umane di documentare la creazione di valore. Tra questi figurano p. es. il numero d'infortuni sul lavoro (con e senza conseguente inabilità al lavoro) e quello dei decessi sul posto di lavoro.

Il fatto che, ai fini di una migliore prevenzione, si monitorino con rigore rischi e infortuni associati al lavoro, va sostanzialmente visto con favore. Gli indicatori globali relativi agli infortuni, tuttavia, non consentirebbero affatto un confronto tra imprese su scala globale né una valutazione della qualità delle misure di prevenzione su di esso basata. Tali indicatori potrebbero anzi essere addirittura controproducenti. Ecco perché:

## La nozione d'infortunio sul lavoro

Nella maggioranza dei Paesi la nozione d'infortunio sul lavoro è strettamente legata al sistema assicurativo infortunistico e, all'interno di una stessa nazione, possono anche coesistere diversi sistemi (p. es. assicurazioni contro gli infortuni obbligatorie, private e di settore). Molti sono gli esempi di quanto disomogenea sia l'interpretazione della nozione d'infortunio sul lavoro. In alcuni sistemi, p. es., sono esclusi dalla definizione tutti quegli infortuni che non sfociano nell'inabilità al lavoro o che provocano soltanto un determinato numero di giorni di assenza dal lavoro. In altri, invece, sono inclusi tutti gli infortuni. Alcuni sistemi non riconoscono come infortuni sul lavoro gli incidenti riconducibili a un comportamento errato o intenzionale della vittima. In altri, per contro, anche questi casi rientrano nelle responsabilità dell'impresa. I presupposti dell'obbligo di notifica di un infortunio variano dunque notevolmente da nazione a nazione.

Nei casi di decesso improvviso durante il lavoro (p. es. per via di un infarto cardiaco) molti sistemi escludono il riconoscimento come infortunio sul lavoro fino a quando non vengano prodotte

le prove di un legame tra decesso e lavoro. Altri sistemi, per contro, considerano i decessi come infortuni sul lavoro fino a quando non venga dimostrato che sono riconducibili a cause extraprofessionali (p. es. una patologia pregressa).

Anche laddove si pongano a confronto solo pochi Paesi, queste differenze in termini di onere della prova incidono notevolmente sul risultato. Nel caso di raffronti su scala mondiale, la distorsione sarebbe ancora più marcata. Inoltre, le imprese operanti in sistemi che prevedono un più ampio riconoscimento e indennizzo degli infortuni risulterebbero svantaggiate se i loro risultati venissero raffrontati con quelli di aziende di Paesi in cui l'erogazione d'indennizzi avviene su basi molto più restrittive o non è praticamente prevista.

## Distorsione statistica

Alle distorsioni strutturali innanzi descritte si aggiunge il fatto che i raffronti dei numeri degli infortuni sarebbero statisticamente significativi solo per le aziende con molti dipendenti. Nelle piccole e medie imprese (PMI) gli infortuni sul lavoro sono un evento statisticamente molto raro. Raffrontare gli indicatori relativi alla frequenza degli infortuni in PMI di tutto il mondo non ha quindi senso, visto che per ciascuna impresa si dovrebbe disporre di statistiche attendibili compilate nel corso di più decenni. A seconda di come vengono integrati nella rendicontazione aziende terze, lavoratori interinali e subappaltatori, tra l'altro, alcune imprese potrebbero essere indotte a esternalizzare le attività particolarmente pericolose.

Gli indicatori ISO a cui gli addetti agli acquisti farebbero riferimento nel valutare i fornitori non permettono di procedere a raffronti equi. Contrariamente a quello che è l'obiettivo perseguito, infatti, questi indicatori porrebbero per forza di cose in svantaggio le imprese o i siti di quei Paesi in cui il sistema assicurativo infortunistico e di prevenzione è più sviluppato. Nel peggiore dei casi, potrebbero rappresentare un incentivo a non notificare eventuali infortuni sul lavoro poiché, sulla scorta di una norma internazionale, si pongono in concorrenza con i requisiti fissati dai sistemi di assicurazione sociale.

I sostenitori di questo progetto di elaborazione di una specifica tecnica dovrebbero dunque assolutamente tener conto del gran numero di distorsioni e rischi che essa comporta.

Christèle Hubert-Putaux  
hubert-putaux@eurogip.fr

Raphaël Haeflinger  
haeflinger@eurogip.fr

<sup>1</sup> Versione integrale del position paper  
EUROGIP: [www.kan.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Nachrichten/de/EUROGIP\\_ISO\\_Arbeitsschutzkennzahlen-de.pdf](http://www.kan.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Nachrichten/de/EUROGIP_ISO_Arbeitsschutzkennzahlen-de.pdf)

# Normazione nel campo della gestione delle risorse umane: da tempo necessaria o superflua?

Soprattutto a livello internazionale, i progetti di normazione nel campo della gestione del personale vanno aumentando. Harald Ackerschott, presidente del comitato specchio del DIN per la gestione del personale, Jan-Paul Giertz, responsabile dell'unità per la partecipazione e la gestione del personale della fondazione Hans Böckler, e Carsten Rogge-Strang, direttore esecutivo dell'associazione dei datori di lavoro del settore bancario privato nonché membro della KAN, cercano di chiarire quali vantaggi e svantaggi comporti questo tipo di normazione e come sia applicabile ai temi riguardanti le risorse umane.

## Quali sono gli aspetti a favore e a sfavore della normazione nel campo della gestione del personale?

**Carsten Rogge-Strang:** Gli standard unitari offrono dei vantaggi, soprattutto laddove sia data una comparabilità oggettiva – come avviene p. es. nel campo della normazione tecnica. Quando si tratta di sistemi sociali, però, nel settore della gestione del personale l'eloquenza di alcuni indicatori si scontra con i propri limiti. Un esempio: in occasione della semifinale dei mondiali di calcio 2014 tutti gli indicatori – p. es. possesso della palla, goal e calci d'angolo – rivelavano un'inferiorità della Germania rispetto al Brasile. Ciò non di meno, la compagine tedesca ha vinto alla grande per 7:1 – e questo perché vantava uno spirito di squadra migliore. Ciò, tuttavia, non si traduceva in numeri. Questo è anche il problema principale della normazione nel campo della gestione del personale. La cultura aziendale è, in ultima analisi, un fattore di successo fondamentale, ma non è propriamente misurabile in modo obiettivo.

**Harald Ackerschott:** Il numero dei goal, naturalmente, è anch'esso un indicatore significativo e, soprattutto nel suo esempio, svolge un ruolo importante, visto che la Germania ha poi vinto la finale. È difficile stabilire quali indicatori valutare e quali conclusioni trarne. Le discussioni e gli sviluppi attuali scaturiscono originariamente dall'iniziativa della società statunitense per la gestione delle risorse umane (Society for Human Resource Management o SHRM). In occasione della votazione di questo progetto in seno all'International Standardisation Organisation (ISO) la Germania, insieme ad altri Paesi esportatori, si era pronunciata sfavorevolmente, ma è stata messa in minoranza. Gli standard internazionali verranno quindi stilati. È perciò importante che gli interessi tedeschi vengano da noi esposti a una sola voce. Vogliamo però ridurre l'incisività dell'unificazione a cui si accennava mirando più a delle linee guida che non a delle norme.

**Jan-Paul Giertz:** Il signor Ackerschott ha ben riassunto il concetto: la normazione nel campo della gestione del personale ha luogo nonostante una serie di legittime riserve. Anche da parte dei lavoratori vi sono grandi preoccupazioni in merito alla standardizzazione della gestione del personale. Nutriamo dei dubbi circa l'oggettività dei

sistemi sociali sulla base di una logica normativa di stampo sostanzialmente tecnico. Intravediamo inoltre il rischio di un'oggettività solo apparente per quel che riguarda la valutazione di aziende secondo sistemi d'indicatori che dovrebbero essere applicabili su scala internazionale, ma, se meglio analizzati, spesso risultano non esserlo. Per riallacciarsi all'esempio del calcio: se sottoposto a un raffronto internazionale, il lavoro di squadra delle aziende tedesche ha talvolta dell'eccezionale, proprio come il nostro quadro normativo nazionale. Non vogliamo opporci a una professionalizzazione della gestione del personale o a un aumento della capacità strategica degli uffici del personale – però non devono crearsi conflitti con altri livelli di regolamentazione. L'unico formato normativo accettabile in questo campo è per noi quindi quello della linea guida o dell'Educational Guideline.

**Volgiamo ora lo sguardo al settore della gestione del personale: che contributo può o deve prestare la normazione su questo fronte? Dove andrebbe tracciata la linea di demarcazione?**

**Ackerschott:** La normazione ha due facce: l'una è costituita dall'informazione che tiene conto dello stato della scienza e della tecnica. L'altra consiste nell'unificazione. Volendo fare un esempio tecnico molto semplicistico: la spina deve essere adatta alla presa della corrente. Non appena le norme vanno a limitare il margine d'azione delle imprese, occorre tuttavia esaminare attentamente la situazione. Se, in relazione ad alcuni punti, certe riflessioni si spingono troppo lontano, si potrebbe anche prendere in considerazione l'assunzione d'impegni su base volontaria. In via di principio, però, la normazione è in grado di rendere accessibili da parte di un ampio pubblico importanti informazioni provenienti da fonti autorevoli.

**Rogge-Strang:** Laddove si tratti di elaborare p. es. una visione comune e delle definizioni in relazione a determinati temi riguardanti le risorse umane, la normazione può senz'altro prestare un contributo integrativo alla regolamentazione e all'impostazione dei rapporti lavorativi – ma senza andare oltre. Il confine dell'attività di normazione si trova là dove questa va a tangere i campi d'azione tipici delle parti sociali e circoscritti dalla legge, in particolare orari di lavoro, retribuzione e organizzazione del lavoro. L'intero sistema di regola-



**Carsten Rogge-Strang**

Associazione dei datori di lavoro (banchi privati)



**Jean-Paul Giertz**

Fondazione Hans Böckler



**Harald Ackerschott**  
**Presidente del comitato**  
**DIN per la gestione del**  
**personale**

mentazione dei rapporti lavorativi è impostato in modo accuratamente equilibrato e garantisce così la pace e stabilità sociale.

**In seno ai gruppi nazionali e internazionali per la normazione della gestione del personale che ruolo rivestono le parti sociali?**

**Rogge-Strang:** Considerata la loro importanza, soprattutto a livello internazionale rivestono un ruolo decisamente troppo limitato. Ciò è da ricondursi soprattutto al fatto che, in seno ai gruppi di normazione, il voto dei rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati – che rappresentano migliaia di aziende e milioni di occupati – ha lo stesso peso del voto di un singolo consulente per le risorse umane. A livello internazionale, quindi, il consenso tedesco – che tiene conto delle esigenze delle parti sociali – non ha praticamente alcun valore. E poi ci sono Paesi privi di strutture delle parti sociali che si servono della normazione internazionale come base regolamentare. Ciò produce risvolti talvolta assurdi. L'ultimo di questi è un progetto iraniano per la normazione dei sistemi di retribuzione che prevede approcci decisamente discutibili in fatto di valutazione delle attività. In Germania ciò va a tangere la libera contrattazione collettiva.

**Giertz:** Esatto. Un esempio di "invadenza" davvero lampante. Noi che operiamo a livello sindacale europeo non siamo riusciti a fermare questo progetto di normazione nemmeno con una nota di protesta della Confederazione europea dei sindacati (CES). Ma a livello internazionale non siamo del tutto inattivi. Da qualche tempo il CES detiene il ruolo di osservatore – una cosiddetta "liaison" – in seno al TC 260. Questo ruolo – che i miei colleghi di Bruxelles svolgono con competenza e tanto impegno – è estremamente impegnativo, visto che impone di rappresentare i punti di vista di varie organizzazioni sindacali. Per quanto riguarda i sistemi di retribuzione, le posizioni erano tra loro molto simili. Ma ciò non avviene per tutti i progetti di normazione. Ciò che in Germania è considerato come una forma di "invadenza", in altri Paesi europei può di primo acchito essere percepito come la soluzione a un problema. Se, in fatto di condizioni lavorative, il quadro regolamentare nazionale è lacunoso, anche un sindacalista potrà intravedere qualcosa di buono in una norma internazionale. Questo, tuttavia, evidenzia ancora una volta il problema di fondo della non comparabilità.

**Ackerschott:** La questione delle parti sociali è estremamente importante. Ma proprio nel campo della gestione del personale, in seno ai gruppi internazionali di normazione mi augurerei un maggiore impegno delle parti sociali. Soprattutto con-

siderato che si tratta di un'iniziativa statunitense. Una vera influenza può essere esercitata soprattutto nei comitati di lavoro internazionali, dove, con il loro know-how, gli esperti incidono sulle attività svolte indipendentemente da un mandato nazionale. Alcuni rappresentanti manifestano già un fortissimo impegno e mi augurerei una partecipazione simile da parte di un maggior numero di esperti.

**Per ora gli standard nel campo della gestione del personale hanno il carattere di linee guida. Sul piano internazionale si sta però discutendo un passaggio a norme certificabili. Come giudica questo dibattito?**

**Ackerschott:** In realtà non si tratta di un dibattito internazionale attuale. Sotto l'influenza tedesca è stata da ultimo elaborata una posizione che prevede che i lavori si concentrino sulle linee guida. Constatiamo tuttavia che, a livello internazionale, alcuni attori sono senz'altro interessati a delle norme che mirano a una certificazione. Onde fare chiarezza in merito al nostro posizionamento, in Germania abbiamo pertanto riaperto il dibattito. Con il risultato che continueremo a non concentrarci sulle norme in materia di gestione del personale che mirano concretamente a una certificazione.

**Giertz:** Ho già accennato ai limiti che ci siamo posti relativamente al formato normativo. I sistemi sociali vanno gestiti in modo diverso dai processi tecnici. A livello d'impresa, a questo proposito dovrebbero esserci anche diversi gradi di libertà – proprio come avviene nella politica del lavoro portata avanti sotto il segno delle parti sociali. In questo caso la normazione può avere al massimo una funzione di supporto.

**Rogge-Strang:** Dal punto di vista delle parti sociali sarei molto favorevole a che si continuasse lungo la strada delle linee guida. In caso contrario, per le piccole e medie imprese gli oneri burocratici e la pressione alla certificazione finirebbero per crescere a dismisura senza che vi sia un'adeguata utilità.

## La presenza internazionale conta – anche per la prevenzione

A giugno del 2020 Kai Schwappe ha assunto la presidenza della KAN. Per Schwappe la progettazione economica ed ergonomica del lavoro svolge da sempre un ruolo di primissimo piano. Dopo gli studi in ingegneria, ha dapprima lavorato nell'industria dell'abbigliamento occupandosi di organizzazione aziendale e del lavoro. Nel 2000 ha intrapreso l'attività d'ingegnere presso la federazione dei datori di lavoro Südwestmetall. Dal 2011 è responsabile della sezione Politica del lavoro, che dal 2013 dirige.

### Signor Schwappe, che strada sta percorrendo a suo parere la KAN? E lei dove vorrebbe arrivare?

Tempo fa, in seno alla presidenza della KAN, abbiamo elaborato degli obiettivi di sviluppo strategici per l'ente: in futuro dovrà fungere ancor di più da forum per le questioni riguardanti la normazione e le regole tecniche nel campo della prevenzione. Attraverso colloqui specialistici e workshop intendiamo coinvolgere ancora più gruppi nel processo di formazione d'opinione.

### La KAN che significato attribuisce all'Europa? Che ruolo può rivestire in seno ad essa?

La sfera europea va diventando sempre più significativa. Ciò che viene deciso a Bruxelles, infatti, ha una crescente importanza a livello nazionale. La KAN sta pertanto predisponendo una sua presenza a Bruxelles, in modo da poter contare su un filo ancor più diretto con le istituzioni, le associazioni e gli organismi di normazione europei – e questo a proposito sia della politica sociale che della normazione.

In seno al SABOHS – l'organo strategico di consultazione per la prevenzione sul lavoro del CEN – stiamo realizzando un sistema di allerta precoce per le iniziative di normazione nel settore della prevenzione aziendale. Siamo poi rappresentati presso il gruppo di lavoro per la normazione del Comitato consultivo UE per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda le questioni relative alla normazione, la prova e la certificazione, tramite EUROSHNET facciamo infine rete con altri enti di prevenzione. Su molti fronti, dunque, siamo già attivi a livello europeo. A Bruxelles, tuttavia, puntiamo ad acquistare una notorietà ancor maggiore come voce della prevenzione. Non possiamo però fermarci all'Europa e, anzi, dobbiamo contrastare in particolare la normazione internazionale, visto che interviene sempre più spesso nel dialogo tra le parti sociali.

### Come vede il futuro ruolo della prevenzione nel campo della normazione?

Se parliamo di sicurezza dei prodotti, la normazione è prevenzione alla radice. Per quanto riguarda la sfera aziendale, in Germania abbiamo in molti casi un sistema di prevenzione molto differenziato e con un'impostazione a due binari: da un lato ci sono le disposizioni di legge, dall'altro le regole degli enti assicurativi contro gli infortuni. Laddove esistano o appaiano opportune delle regole nazio-

nali, è per noi molto importante evitare che venga a crearsi un terzo livello di regolamentazione costituito da norme. Ciò potrebbe infatti sfociare in regole contraddittorie che, nella pratica, le imprese non riuscirebbero più ad applicare.

Alcuni Paesi europei, tuttavia, hanno altre strutture e ricorrono volentieri alla normazione per disciplinare questioni di prevenzione. A tal proposito dobbiamo assumere una posizione ben chiara: nel campo della normazione tecnica vogliamo che si tenga conto della prevenzione, perché le macchine devono essere per quanto possibile prive di pericoli e proteggere le persone. In via di principio non vogliamo però norme incentrate sulla prevenzione aziendale o che intervengono negli ambiti di regolamentazione delle parti sociali. Non vogliamo nemmeno norme in materia di sistemi di gestione. Soprattutto per le piccole e medie imprese, infatti, tali sistemi comportano spesso grandi oneri per le certificazioni, sebbene queste ultime non abbiano sempre un'utilità concreta.

### La digitalizzazione come sta cambiando la normazione?

La digitalizzazione rende necessari nuovi schemi di protezione. I prodotti digitali, infatti, possono essere facilmente modificati a posteriori tramite sistemi interconnessi e quindi venire dotati di nuove proprietà. In questo settore, inoltre, lo sviluppo tecnico è così rapido che diviene sempre più difficile stabilire uno stato dell'arte. Per questa ragione, la normazione punta in misura crescente su documenti di più semplice e rapida elaborazione come PAS e CWA.

Il problema di questi documenti di normazione elaborati in tempi brevi è che la loro messa a punto non coinvolge tutti i gruppi interessati. A stabilire lo stato dell'arte sono così solo coloro che, p. es., hanno grandi interessi strategici di mercato. A tal proposito ci troviamo di fronte a un dilemma: come portare avanti un'attività di normazione il più rapida possibile e, nello stesso tempo, coinvolgere tutti i gruppi interessati, possibilmente anche a livello internazionale? Che, in via di principio, chiunque possa partecipare, è presto detto. Ma il tutto va prima organizzato dal punto di vista pratico a livello mondiale. E a tal proposito occorre trovare nuove soluzioni di partecipazione..



**Kai Schwappe**

**Presidente della KAN**

# Una strategia di normazione per l'artigianato

Nel campo dell'artigianato è indiscusso che in un'economia basata sulla divisione del lavoro siano indispensabili delle norme adeguate. Fermi restando i vantaggi della normazione, nell'ambito di quest'ultima il settore dell'artigianato intravede anche sviluppi problematici. Con il position paper "Handwerk und Normung" [Artigianato e normazione]<sup>1</sup> pubblicato nel maggio del 2020, l'Associazione nazionale dell'artigianato tedesco (ZDH) intende adoperarsi affinché le norme e la normazione tornino a orientarsi maggiormente alle esigenze di piccole e medie imprese.



**Holger Schwannecke**

**Segretario generale dell'Associazione nazionale dell'artigianato tedesco (ZDH)**

Date le oltre 130 professioni che abbraccia, l'artigianato è presente in quasi tutti gli ambiti della vita e dell'economia: si va dalle catene di valore con l'industria alla creazione diretta di prodotti e servizi per i consumatori privati e il settore pubblico. Il settore dell'artigianato produce, tratta e trasforma un'infinità di prodotti a monte, intermedi e finali ricorrendo ai materiali più disparati. E quasi ovunque vi sono norme da rispettare o applicare.

## Sviluppo problematico nel campo della normazione

Pur con tutti i vantaggi che la normazione e le norme comportano anche per le piccole e medie imprese artigiane, in esse il settore dell'artigianato intravede anche degli sviluppi problematici.

Oltre a un crescente numero di norme, si constata un evidente ampliamento della cosiddetta normazione generica. Le norme orizzontali accrescono notevolmente non da ultimo la mole di lavoro necessaria per le ricerche. Incidono inoltre negativamente sulla trasparenza, visto che spesso il nesso con il settore vero e proprio dell'utilizzatore non è chiaramente riconoscibile. In passato non di rado l'informazione e il coinvolgimento degli interessati nell'elaborazione di norme erano scarsi o inesistenti. Ciò ha anche fatto sì che, in alcuni casi, per quel che riguarda temi e contenuti venissero a crearsi dei doppioni tra le norme stesse, ma anche rispetto a regole tecniche e direttive.

D'altro canto, tuttavia, all'economia europea mancano in parte ancora delle norme tecniche. Ciò riguarda soprattutto il settore delle nuove tecnologie – p. es. il digitale e l'intelligenza artificiale – ma anche il settore edilizio, in cui, benché urgente, la normazione procede a rilento.

In termini di comprensibilità e leggibilità, inoltre, le norme hanno subito un tendenziale peggioramento. Sono infatti diventate più complesse e lunghe e, non di rado, risultano difficilmente comprensibili anche agli esperti.

Dal punto di vista del settore dell'artigianato le norme hanno il compito di riflettere le regole tecniche riconosciute e assorbire le innovazioni. Non si può tuttavia fare a meno di osservare come, in alcuni settori, si tenda eccessivamente a elevare a parametro di riferimento lo stato della ricerca, mentre un aspetto centrale come la funzionalità pratica passa in secondo piano.

Un altro sviluppo preoccupante è la regolamentazione mediante DIN SPEC. Qui si cerca di portare avanti la normazione facendo a meno dell'altrimenti scontato coinvolgimento dei gruppi interessati. Diviene così possibile imporre interessi particolari e ciò mette in pericolo non solo la qualità, ma anche la reputazione della normazione nel suo complesso.

Soprattutto, però, spesso tra la normazione e la base non vi è più un adeguato collegamento: benché fortemente necessaria per garantire l'applicabilità sul piano pratico già durante la messa a punto di una norma, la partecipazione delle PMI all'attività di normazione è poco sviluppata per via delle scarse capacità in termini di personale e mezzi economici.

Per finire, si osserva la tendenza, da parte di gruppi d'interesse o grandi aziende (operanti su scala mondiale), a strumentalizzare spesso la normazione per perseguire i propri obiettivi strategici. In singoli casi capita anche che la politica cerchi di spostare nel campo della normazione temi che dovrebbero essere disciplinati dallo Stato. A ciò si aggiunge il fatto che nella normazione l'UE intravede soprattutto uno strumento con cui rafforzare il mercato interno e sottoporlo a regole unitarie e talvolta ciò va a discapito dei requisiti di qualità tedeschi.

## Maggiore considerazione delle PMI

Alla luce di quanto sopra, il monitoraggio di ciò che accade nel settore della normazione e l'attività di normazione stessa sono diventati estremamente complessi. La maggioranza delle piccole e medie imprese del settore artigiano non è in grado di farvi fronte, ma anche le associazioni che ne rappresentano gli interessi hanno sempre più difficoltà a seguire i processi.

Onde garantire anche in futuro un ampio consenso rispetto agli esiti dell'attività di normazione, occorre trovare delle risposte a queste attuali sfide. Tali risposte sono infatti il presupposto di un settore della normazione funzionante. A tal fine abbiamo elaborato delle proposte per soluzioni concrete che abbiamo poi raccolto nel position paper "Handwerk und Normung" [Artigianato e normazione] e che fungono da base per una strategia di normazione di ampio respiro. La strategia di normazione della ZDH prevede dunque anche che il settore dell'artigianato sia conscio del suo ruolo nel campo della normazione e deciso a impegnarsi maggiormente in tal senso.

<sup>1</sup> [www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/news-aktuelle-themen/positionen-des-handwerks/position-zum-thema-handwerk-und-normung](http://www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/news-aktuelle-themen/positionen-des-handwerks/position-zum-thema-handwerk-und-normung)

# Giorni contati per l'SF<sub>6</sub> come gas di prova per le cappe di aspirazione – come si evolverà la situazione?

La DIN EN 14175-3 descrive vari metodi per prove di omologazione per la caratterizzazione delle cappe di aspirazione dei laboratori. La necessaria miscela di gas di prova contiene esafluoruro di zolfo (SF<sub>6</sub>), un gas non tossico, ma molto nocivo per il clima e con un potenziale di riscaldamento globale di circa 30 000 volte superiore a quello della CO<sub>2</sub>. Poiché in molti luoghi l'SF<sub>6</sub> è già vietato, occorre un'alternativa. Il sostituto più discusso è il protossido di azoto (N<sub>2</sub>O), che è però problematico dal punto di vista della prevenzione.

Ai sensi della EN 14175-3 la capacità di trattenimento (containment) delle cappe di aspirazione viene calcolata in una speciale sala di prova nel quadro della prova di omologazione. Essa descrive la capacità di una cappa di aspirazione di trattenere nel suo interno le sostanze trasportate dall'aria. La capacità di trattenimento dipende da come è fatta la cappa di aspirazione, dalla portata dell'aria di scarico, dalle dimensioni dell'apertura frontale e da altre condizioni quadro. In linea con quanto prescritto dalla norma, il test è eseguito con il gas di prova esafluoruro di zolfo (SF<sub>6</sub>). Le modalità di valutazione degli esiti della prova non sono fissate dalla norma, bensì da regole nazionali. La prova di omologazione deve anche fornire indicazioni circa il comportamento della cappa di aspirazione per laboratorio nell'uso quotidiano (p. es. per la definizione della portata minima dell'aria di scarico necessaria per la capacità di trattenimento richiesta).

Prima dell'entrata in servizio, una cappa di aspirazione per laboratorio che non sia stata sottoposta alla prova di omologazione deve sostenere una prova in loco volta a verificarne la capacità di trattenimento. Per le cappe di aspirazione sono tra l'altro prescritte delle ripetizioni annuali della prova in loco. I metodi da applicarsi alle prove in loco sono descritti nella parte 4 della EN 14175.<sup>1</sup>

L'SF<sub>6</sub> è un gas tracciante ideale: ha infatti una bassissima concentrazione di fondo, chimicamente è pressoché inerte, non è tossico, presenta un elevato assorbimento infrarosso e, anche in piccole concentrazioni, è piuttosto facile da rilevare. Poiché però, dato il suo impatto sul clima, già oggi alcuni Paesi ne vietano l'uso, occorre trovare delle alternative. Le prove con un gas alternativo all'SF<sub>6</sub> dovranno poter essere condotte in condizioni sicure per i soggetti coinvolti e risultare comparabili con i metodi attualmente disponibili per la prova di omologazione delle cappe di aspirazione.

## Protossido di azoto: un'alternativa

Attualmente come possibile alternativa all'SF<sub>6</sub> nelle misurazioni della capacità di trattenimento si sta vagliando il protossido di azoto (N<sub>2</sub>O). È già stato dimostrato che i valori e le curve di concentrazione riscontrati durante le prove sulle cappe di aspirazione sono gli stessi per entrambi i gas. L'N<sub>2</sub>O era impiegato come gas tracciante negli esami dei sistemi di ventilazione degli ambienti già prima dell'avvento dell'SF<sub>6</sub>. È inoltre solo circa 300 volte

più nocivo per il clima della CO<sub>2</sub>.

Data la tossicità del protossido di azoto, il campo d'impiego di quest'ultimo può però soltanto rimanere limitato alla prova di omologazione in una sala di prova in cui non siano presenti delle persone. In genere l'N<sub>2</sub>O non può invece essere utilizzato come gas di prova durante prove in loco, visto che non è possibile escludere che le cappe di aspirazione presentino delle perdite significative e che, per i presenti, venga superata la concentrazione massima ammessa sul posto di lavoro.

## Ulteriori passi

Per quanto riguarda la ricerca di altre alternative all'SF<sub>6</sub>, con l'impiego dell'N<sub>2</sub>O nelle prove di omologazione si guadagnerebbe del tempo. L'N<sub>2</sub>O, tuttavia, non si presta a rimpiazzare l'SF<sub>6</sub> in tutti i frangenti. Per il settore della normazione una sfida particolare consiste nello scegliere i metodi di misurazione alternativi in maniera che le prove di omologazione e in loco siano sicure e che sia data la comparabilità con i metodi basati sull'impiego dell'SF<sub>6</sub> finora impiegati.

Allo stato attuale un gruppo ad hoc del CEN/TC 332/WG4 per le cappe di aspirazione e la tecnica di ventilazione dei laboratori sta elaborando una nuova proposta per un metodo di prova per la EN 14175-3. Si sta discutendo la possibilità di ammettere, in sostituzione dell'SF<sub>6</sub>, anche sostanze di prova diverse dall'N<sub>2</sub>O, a patto che vengano almeno raggiunti gli stessi livelli di precisione e incertezza di misura. Rimane ancora da chiarire se, in futuro, si potranno usare gli stessi metodi sia per le prove di omologazione che per determinate prove in loco. Al momento si stanno prendendo in esame anche sostanze e metodi di prova alternativi, p. es. basati su particelle e aerosol.

Data l'importanza fondamentale delle misurazioni della capacità di trattenimento, appare opportuno sfruttare il tempo guadagnato grazie a una parte 3 modificata con il riferimento all'N<sub>2</sub>O. Un'iniziativa di ricerca coordinata a livello europeo potrebbe elaborare un "kit di strumenti" per la definizione di metodi sicuri e raccomandazioni d'impiego. Nel lungo termine, per gli utilizzatori è auspicabile un'unificazione dei criteri di valutazione della capacità di trattenimento di tutti i comuni dispositivi tecnici di sicurezza per la ventilazione (cappe di aspirazione, postazioni di lavoro di sicurezza, postazioni di pesatura, ecc.).



Prova di una cappa di aspirazione

Albrecht K. Blob,  
Monheim am Rhein  
ak-blob@web.de

(L'autore è stato impegnato per anni nella normazione europea e nazionale di strutture di laboratorio.)

<sup>1</sup> Per l'esecuzione delle prove si rimanda anche alla parte 3 – e, come nella prova di omologazione, il gas di prova previsto è l'SF<sub>6</sub>.

## Nuova regola di prevenzione SARS-CoV-2

La nuova regola di prevenzione SARS-CoV-2 concretizza, sulla scorta della legge sulla tutela del lavoro e dei relativi regolamenti, lo standard di prevenzione sul lavoro SARS-CoV-2. Scopo di questa regola è quello di proteggere efficacemente la salute dei lavoratori in tempi di epidemia da SARS-CoV-2 mediante misure di prevenzione. Essa ha validità per la durata di una situazione epidemica di portata nazionale come da art. 5 della legge sulla prevenzione delle infezioni.

Laddove vengano rispettate le concretizzazioni del caso, il datore di lavoro può presupporre l'adempimento dei requisiti della legge sulla tutela del lavoro e dei relativi regolamenti. Con l'attuazione di queste misure presso aziende, strutture e amministrazioni, grazie all'interruzione delle catene di contagio viene prestato anche un contributo alla protezione civile. Ciò non di meno, occorre rispettare anche disposizioni equivalenti o più severe risultanti da altri regolamenti rilevanti, p. es. laddove si svolgano attività come da regolamento sulle sostanze biologiche.

[www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html)

## Colloquio specialistico KAN sulle dita di prova

Nel mese di giugno 2020 la KAN e la Commissione tedesca per l'elettrotecnica, l'elettronica e la tecnologia dell'informazione (DKE) hanno esplorato, insieme a 15 esperti, le possibilità di adoperarsi a favore di un allungamento del dito di prova previsto dalla norma IEC 61032. Le dita di prova vengono impiegate per verificare se gli involucri di apparecchi elettrici offrono un'adeguata protezione dall'accesso, con le dita, a parti pericolose. Per questa ragione, devono riprodurre le caratteristiche di un dito umano. Le misure attualmente previste si basano su dati di quasi 60 anni fa e in particolare la lunghezza di 80 mm non corrisponde più alla realtà.

Per il 2023 vi è in programma il periodico esame della norma IEC 61032. L'interrogazione circa la necessità di revisione (Draft for comments) è prevista per questo autunno. La serie di norme ISO 7250 fornisce dati antropometrici attuali provenienti da tutto il mondo. Poiché ad oggi il comitato specchio tedesco non intravede alcun fabbisogno d'intervento, nel corso del colloquio specialistico è stato concordato che, in quanto voce della prevenzione tedesca, la KAN metterà a disposizione dell'ISO/TC 70 la proposta di allungamento del dito di prova, così da informare altri membri IEC circa la situazione. In un workshop internazionale con la partecipazione di esperti del gruppo di normazione IEC, insieme alla DKE la KAN potrebbe fare opera di sensibilizzazione al tema.

La modifica del dito di prova riguarderebbe i prodotti messi in circolazione una volta scaduto il periodo di transizione nazionale e inciderebbe solo su quelli con un'apertura di 12 o più millimetri e che all'esame con il nuovo dito di prova sono risultati pericolosi.

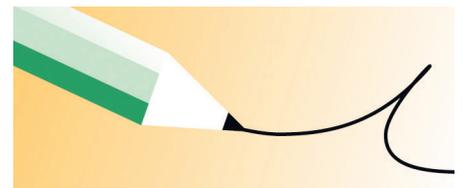
## Nuovo formato: il podcast KAN



“Prevenzione, normazione e regolamentazione spiegati in maniera comprensibile”: è questo il motto del nuovo podcast KAN, pensato come introdu-

zione “light” ai campi tematici trattati dalla KAN. Nelle prime puntate coinvolgeremo vari esperti, con i quali discuteremo temi come digitalizzazione, ciber-sicurezza e intelligenza artificiale nonché i loro effetti su prevenzione, normazione e regolamentazione.

La puntata pilota – che durerà 37 minuti e avrà come ospite il Dr. Dirk Watermann, direttore della KAN – sarà interamente dedicata al tema della Direttiva macchine. Agli ascoltatori il Dr. Watermann illustrerà in maniera comprensibile gli attuali sviluppi in fatto di revisione di tale direttiva. Farà inoltre un primo bilancio partendo dai passi finora compiuti e dai risultati del processo di revisione.



Trovate il podcast KAN all'indirizzo [www.kan.de/podcast](http://www.kan.de/podcast) e sui portali Spotify e Deezer. Se avete dei suggerimenti o desiderate proporre dei temi da trattare, inviateci un'email all'indirizzo [podcast@kan.de](mailto:podcast@kan.de).

## Internet

### Portale d'informazione sul Coronavirus

Durante la pandemia di Coronavirus di cosa devono tenere particolarmente conto imprese e istituti d'istruzione? La DGUV ha raccolto una serie d'informazioni su misure di prevenzione, questioni assicurative e standard di prevenzione sul lavoro SARS-CoV-2 all'interno di un apposito portale. Di particolare utilità è la panoramica delle informazioni di settore di enti assicurativi industriali per gli infortuni sul lavoro e casse infortuni. Onde agevolare l'attuazione da parte delle aziende, questi hanno concretizzato lo standard di prevenzione sul lavoro mediante numerose guide applicative per i singoli settori.

[www.dguv.de/corona/index.jsp](http://www.dguv.de/corona/index.jsp)

### Sicurezza di macchine e sistemi

Sul suo sito l'Associazione internazionale per la sicurezza sociale (ISSA) fornisce informazioni su temi riguardanti la sicurezza delle macchine come ergonomia, digitalizzazione, protezione contro le esplosioni e manipolazione di dispositivi di protezione.

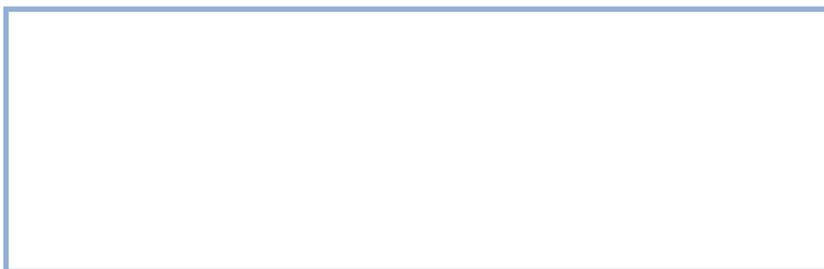
[www.safe-machines-at-work.org](http://www.safe-machines-at-work.org)

### Kompodium Arbeitsschutz [Compendio prevenzione]

Il compendio offre informazioni su pericoli e misure di prevenzione in vari ambiti tematici e propone, in forma facilmente consultabile, il corpus di regole dell'ente assicurativo industriale per gli infortuni sul lavoro nel settore della distribuzione (BGHW) come pure leggi e regolamenti statali di rilievo. Comprende inoltre link diretti a strumenti d'informazione del BGHW, modelli d'istruzioni operative, documenti di prova dell'avvenuto addestramento e check-list.

<https://kompodium.bghw.de>

# EVENTI



Informazione	Argomento	Contatto
<b>17.-18.09.20</b> Online	GfA-Herbstkonferenz 2020 <b>Stellenwert menschlicher Arbeit im Zeitalter der digitalen Transformation</b>	Gesellschaft für Arbeitswissenschaft / AUVA Tel.: +43 5 93 93-20194 www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de
<b>29.09.20</b> Online	Campaign Partnership Meeting <b>Healthy Workplaces Lighten the Load</b>	EU-OSHA https://osha.europa.eu/de/oshevents/campaign-partnership-meeting-healthy-workplaces-lighten-load-0
<b>05.-06.10.20</b> Online	Conference <b>XXII World Congress Digital Meeting on COVID-19 and OSH</b>	ILO / ISSA / IWH / CCOHS www.safety2021canada.com/specialsession
<b>12.-15.10.20</b> Dresden	Seminar <b>Mensch und Arbeit: Grundlagen der Ergonomie</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV Tel.: +49 30 13001 2323 https://app.ehrportal.eu/dguv  Ergonomie
<b>13.-16.10.20</b> Köln (con Live-stream)	Konferenz <b>Maschinenbautage</b>	MBT Mechtersheimer GbR info@maschinenbautage.eu www.maschinenbautage.eu
<b>16.10.20</b> Online	Conference <b>Expert workshop 'Occupational Safety and Health policy indicators'</b>	CIOP-PIB Tel.: +48 22 623 36 78 www.inclusivegrowth.eu/expert-workshops/call-30-expert-workshop-ciop
<b>21.-22.10.20</b> Bonn	European Conference <b>Beyond Work</b>	BMBF / eu2020.de Tel.: +49 721 608 26268 www.beyondwork2020.com
<b>27.10.20</b> Online	Stakeholder workshop <b>Artificial Intelligence in healthcare: paving the way with standardization</b>	CEN Tel.: +32 2 550 09 29 www.cen.eu/news/events/Pages/EV-2020-13.aspx
<b>02.-05.11.20</b> Strasbourg	Congrès <b>Congrès national de Médecine &amp; Santé au Travail</b>	SMSTS/ IUSTE/ SFMT Tel.: +33 5 34 45 26 45 www.medecine-sante-travail.com/contact
<b>04.-06.11.20</b> Dresden	Seminar <b>Grundlagen der Normungsarbeit im Arbeitsschutz</b>	IAG · KAN Tel.: +49 30 13001-2323 https://app.ehrportal.eu/dguv  Normung
<b>11.-13.11.20</b> Dresden	Seminar <b>Die Arbeitsstättenverordnung aktuell</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV Tel.: +49 30 13001-2323 https://app.ehrportal.eu/dguv  700027

## PUBBLICAZIONI DELLA KAN:

www.kan.de/it/pubblicazioni/kanbrief.html → Ordine (gratuito)

## IMPRESSUM



Verein zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa

**Editore:** Verein zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa e.V. (VFA) con supporto finanziario del Ministero Federale di Lavoro e degli Affari Sociali. **Redazione:** Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN), Segreteria KAN – Sonja Miesner, Michael Robert **Responsabile:** Dr. Dirk Watermann, Alte Heerstraße 111, D - 53757 Sankt Augustin **Illustrazioni:** p. 1: © KAN/M. Hüter; p. 2: Siberian Art - stock.adobe.com; p. 3: AGV Banken; Hans-Böckler-Stiftung, p. 4: Boris Schafgans/DGPH Bonn; p. 6: ZDH/Agentur Bildschön/Boris Trenkel; p. 7: ©Hemling Laborbau, Ahaus; senza indicazione della fonte: KAN/origine privata

**Traduzione:** Simona Roto **Pubblicato trimestralmente, gratis** **Tel.:** +49 (0) 2241 - 231 3463 **Fax:** +49 (0) 2241 - 231 3464 **Internet:** www.kan.de **E-Mail:** info@kan.de