



UNIONE DI COMUNI VALLE DEL SAMOGGIA

2° SETTORE

UFFICIO SOVRACOMUNALE DI
PREVENZIONE E PROTEZIONE



Reg. n. IT - 40972

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO (ai sensi del D.Lgs. 81/2008)

UNIONE DI COMUNI VALLE DEL SAMOGGIA Provincia di Bologna



ELABORATO 1 VERSIONE 00

CRITERI GENERALI, ANAGRAFICA, ORGANIZZAZIONE E DESCRIZIONE DEL SISTEMA

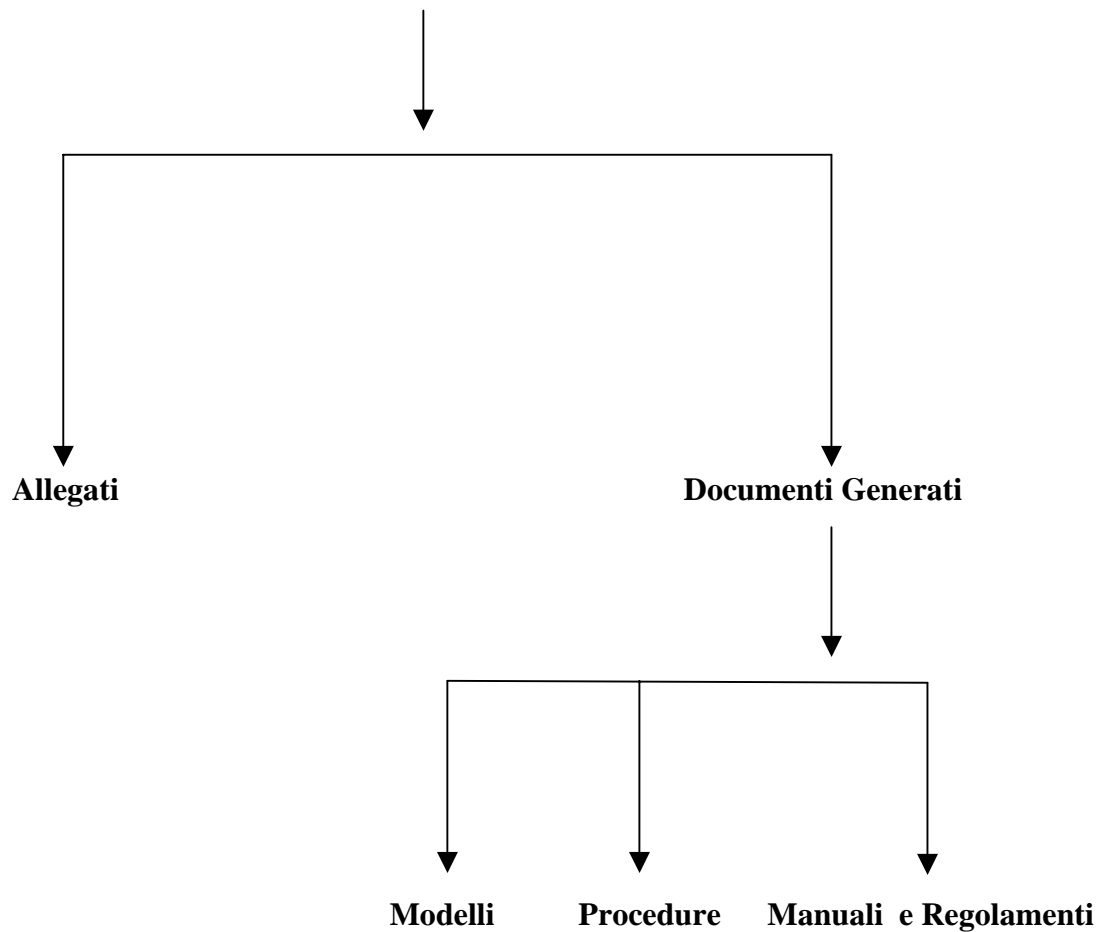
Rev	Data	RSPP	Datore di Lavoro	Rapp.te Lavoratori	Medico Competente
00					

Indice

1.	Struttura del documento di valutazione dei rischi.....	3
1.1	Allegati	4
1.2	Modelli e Procedure.....	4
1.3	Manuali e Regolamenti.....	5
2.	Introduzione e normativa di riferimento	6
2.1	Utilizzazione e consultazione	8
2.2	Revisione	8
2.3	Definizioni ricorrenti	8
2.4	Personale utilizzato per la valutazione.....	10
3.	Dati Identificativi	10
3.1	Breve Descrizione delle attività lavorative.....	10
4.	Organizzazione della prevenzione	11
5.	Sorveglianza Sanitaria.....	13
6.	Dispositivi di Protezione Individuale.....	14
6.1	DPI in dotazione e gestione degli stessi.....	14
7.	Valutazione dei Rischi	15
7.1	Metodologia adottata	16
7.2	I principali fattori di rischio	20
7.3	Correlazione tra i documenti di gestione e il Documento di Valutazione dei Rischi	22
7.4	Rischi derivanti dalle caratteristiche dei luoghi di lavoro	22
7.4	Rischi derivanti dalle caratteristiche dei luoghi di lavoro	23
7.5	Valutazione dei rischi derivanti dalle attività svolte.....	23
7.6	Valutazione Rischi Chimici	23
7.7	Valutazione Rischio incendio ed atmosfere esplosive.....	23
7.8	Informazione e formazione dei lavoratori	24
7.9	Gestione dell'emergenza.....	25
7.10	Gestione degli interventi di manutenzione e verifica delle attrezzature	25
7.11	Tutela della maternità	26
7.12	Tutela lavoro minorile	26
7.13	Stress lavoro- correlato, burn out e mobbing.....	27
7.14	Fumo.....	29
7.15	Radon.....	30
7.16	Differenze di età e provenienza da altri paesi.....	31
7.17	Alcol e lavoro	31
7.18	Assunzione di sostanze stupefacenti	32
7.19	Movimentazione Manuale dei Carichi.....	33

1. Struttura del documento di valutazione dei rischi

Elaborato 1:	Criteri generali, anagrafica, organizzazione e gestione del sistema
Elaborato 2.1:	Sede
Elaborato 2.2:	Ufficio Personale Associato
Elaborato 2.3:	Sede Polizia Municipale Sovracomunale



1.1 Allegati

	Sigla	Titolo	NOTE
1	DVR.RUM	Documento di valutazione esposizione a rumore (autodichiarazione)	Contiene anche i documenti precedenti
2	DVR.VIBR	Documento di valutazione esposizione a vibrazioni (autodichiarazione)	Contiene anche i documenti precedenti
3	DVR.C.E	Valutazione esposizione a campi elettromagnetici	
4	DVR.GRAV	Documento di valutazione del rischio lavoratrici in stato di gravidanza	
5	DVR.ROA	Valutazione esposizione a radiazioni ottiche artificiali (autodichiarazione)	
6	SPP.ORG	Composizione del Servizio di Prevenzione e Protezione e organigramma aziendale per la sicurezza e registro delle <u>nomine</u>	Contiene anche i documenti precedenti
7	REG.FORM	Registro della Informazione e Formazione	Contiene anche i documenti precedenti
8	ATT.FORM	Attestati di formazione	Contiene anche i documenti precedenti
9	REG.COM	Registro delle Comunicazioni	
10	REG.REL.SAN	Registro relazioni sanitarie	Contiene anche i documenti precedenti
11	CERT.IDONEI	Certificazioni di idoneità alla mansione	Contiene anche i documenti precedenti
12	PROT.SAN	Protocollo Sanitario	Contiene anche i documenti precedenti
13	CART.SAN	Cartelle sanitarie *	Contiene anche i documenti precedenti
14	REG.GRAV	Registro delle valutazioni del rischio delle lavoratrici in gravidanza	Contiene anche i documenti precedenti
15	DOTAZ.DPI	Registro di consegna DPI (come da modello)	Contiene anche i documenti precedenti
16	REG.DEL	Registro deleghe	Contiene anche i documenti precedenti
17	REG.VERB	Registro verbali riunioni, sopralluoghi e prove di evacuazione	Contiene anche i documenti precedenti
18	REG.DUVRI	Registro dei DUVRI	Contiene anche i documenti precedenti

* Plico sigillato consultabile solo dal Medico Competente

1.2 Modelli e Procedure

Modelli

	Sigla	Titolo	Revisione	Data revisione	Revisione	Data revisione
1	DUVRI	Schema generale di DUVRI				

2	VERB.FORM	Schema di verbale di formazione/informazione				
3	VERB.EVAC	Schema di verbale prova di evacuazione				
4	VERB.RIU	Schema di verbale riunione annuale SPP				
5	VERB.SOPR	Schema di verbale sopralluogo annuale SPP				
6	MOD.REG.INC	Modello di Registro di prevenzione incendi				
7	LIB.DPI	Modello di libretto (registro) di consegna e utilizzo di DPI				
8	MOD.DEL	Modello di delega in materia di sicurezza e salute				
9	MOD.VDT	Modello per la descrizione del posto di lavoro				
10	MOD.EMERG	Modello di nomina addetti alla gestione dell'emergenza				

Procedure

	Sigla	Titolo	Revisione	Data revisione	Revisione	Data revisione
1	Proc.MACCH	Procedura per l'acquisto di macchine e/o attrezzature				
2	Proc.DPI	Procedura per l'acquisto di DPI				
3	Proc.PERIC	Procedura per la segnalazione di situazione di pericolo				
4	Proc.ASS	Procedura all'assunzione di nuovo personale				
5	Proc.GRAV	Procedura per la gestione (valutazione del rischio) delle lavoratrici in stato di gravidanza				

1.3 Manuali e Regolamenti

	Sigla	Titolo	Revisione	Data revisione	Revisione	Data revisione
1	MAN.INF	Manuale di informazione generale per nuovi assunti				
2	DISP	Disposizioni di servizio in materia di sicurezza per tutto il personale				
3	REG.GEN	Regolamento generale per tutto il personale				
4	REG.DPI	Regolamento e delibera per l'acquisto, la consegna e l'uso dei DPI per i delegati all'acquisto e alla gestione dei DPI				
5	GEST.DOCUM	Manuale per la gestione della documentazione per tutto il personale				

2. Introduzione e normativa di riferimento

La valutazione dei rischi è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di protezione e prevenzione, quindi, alla più generale organizzazione della prevenzione aziendale volta a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ribadisce con ancor più forza l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28.

La valutazione riguarderà anche la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro, tutti i rischi 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, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Secondo l'art. 28 del D. Lgs. n.81/08 il documento redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:

- relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il Decreto prevede un percorso molto impegnativo e soprattutto non occasionale o saltuario, che deve essere portato avanti nel tempo in maniera continuativa e che prende in considerazione il triangolo lavoratore – luogo di lavoro – mansione.

Il presente aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, rappresenta un rifacimento completo delle precedenti versioni in quanto concepito per ottemperare a quanto disposto dal D.Leg.vo 81/2008 in un'ottica, sempre crescente, di creazione di un Sistema di Gestione delle Sicurezza.

Quanto svolto dall'Amministrazione negli ultimi anni (sin dall'attuazione del D.Leg.vo 626/94) è contenuto all'interno delle precedenti versioni del documento di valutazione dei rischi.

Il presente elaborato rappresenta quindi, oltre che un semplice aggiornamento dei documenti precedenti, un punto di partenza per poter pervenire ad un Sistema di Gestione della Sicurezza, come definito dall'art. 30 del D.Leg.vo 81/2008 prendendo come riferimento quelli che potrebbero essere i modelli ufficiali (Linee guida UNI-INAIL, o BS OHSAS 18000).

Al momento, poiché si tratta di modelli non obbligatori, nell'impostazione del presente documento, si tiene conto solo in linea di massima di quelli che sono i modelli di riferimento, rimandando ad una valutazione successiva, in base alle scelte dell'amministrazione, una impostazione ufficiale in base a quanto disposto da tali modelli, nel caso si decidesse di pervenire alla certificazione di un sistema di Gestione della Sicurezza.

Il presente elaborato contiene i criteri generali di valutazione e fornisce indicazioni sulle problematiche oggetto di analisi e valutazione effettuate in dettaglio negli elaborati 2.1 – 2-3 relativi al luogo di lavoro ed all'attività.



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Elenco non esaustivo delle principali normative considerate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro considerate nel presente elaborato.

- D. Lgs 475/92** Attuazione della Direttiva 89/686/CEE in materia di riavvicinamento della Legislazione degli Stati membri relativa ai Dispositivi di Protezione Individuale
- D.M. 16/2/93** Imballaggio, etichettatura e schede di sicurezza di sostanze e preparati pericolosi
- D.P.R. 459/96** Regolamento per l'attuazione delle Direttive 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine
- DM.10.03.1998** Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro
- DPR. 462/01** Regolamento di semplificazione del procedimento per la denuncia di installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, di dispositivi di messa a terra di impianti elettrici e di impianti elettrici pericolosi
- D.M.388/2003** Disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
- L. 123/2007** Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.
- D.L. 37/2008** “riordino delle disposizioni in materia di attività d’installazione impianti all’interno degli edifici”

D.Leg.vo 81/2008 TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

- Norme CEI in materia di impianti elettrici;
- Norme UNI-CIG in materia di impianti di distribuzione di gas combustibile;
- Norme ISO - EN o UNI
- Normativa vigente in materia di Prevenzione Incendi

2.1 Utilizzazione e consultazione

Il documento sarà utilizzato come guida da tutti i soggetti facenti parte del sistema organizzativo della sicurezza per applicare al meglio tutte le misure da adottare durante le varie lavorazioni in relazione ai fattori di rischio presenti.

Tutti saranno tenuti alla piena osservanza ed applicazione delle misure di sicurezza riportate nel presente documento.

Le misure, i dispositivi di protezione individuale ed il rispetto delle misure di prevenzione e delle disposizioni di servizio in materia di sicurezza sono:

- tassativamente obbligatorie
- da impiegare correttamente e continuamente
- da osservare personalmente.

Il documento dovrà essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (art. 29 comma 4, D. Lgs. 81/08).

2.2 Revisione

Il DVR dovrà essere sottoposto a revisione, ad opportuni intervalli di tempo, per assicurarne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo.

Sarà pertanto necessario rielaborare una valutazione dei rischi, ogni qualvolta si introduca un cambiamento tale da modificare la percezione dei rischi sul luogo di lavoro, ad esempio quando viene avviato un nuovo sistema di lavorazione, nel caso venissero utilizzati nuovi agenti chimici o nuove attrezzature...ecc.

L'art. 29 comma 3 del D. Lgs. 81/08 ribadisce, inoltre, che la valutazione dei rischi debba essere aggiornata anche in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione devono essere aggiornate.

2.3 Definizioni ricorrenti

Si adottano, nel presente documento, le seguenti definizioni, secondo l'art. 2 D. Lgs. 81/08:

Lavoratore: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.

Azienda: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato.

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

spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

Dirigente: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli,

2.4 Personale utilizzato per la valutazione

L'obbligo di realizzare il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi riguarda essenzialmente il datore di lavoro. Tuttavia, dal punto di vista tecnico, operativo e procedurale, il datore di lavoro si avvale del supporto di dell'Ufficio di Prevenzione e Protezione Sovracomunale.

Il processo di valutazione dei rischi ha visto la partecipazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione **Ing. Coalberto Testa**, del Medico Competente **Dr. Ezio Lionetto**, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **Sig. Pietro Zanardi** e dell'intera "linea" aziendale rappresentata dai funzionari, essendo gli stessi, al contempo, depositari di importanti conoscenze e titolari di obblighi.

3. Dati Identificativi

Ragione sociale	Comunità Montana Unione dei Comuni valle del Samoggia
Sede Legale	Via Morconi, 70 Castelletto di Serravalle
Tel.	051/67104
Fax	
Settore produttivo	Ateco 8 (Pubblica Amministrazione)

Datore di lavoro	Si veda allegato n° 5 SPP.ORG
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Si veda allegato n° 5 SPP.ORG
Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione	Si veda allegato n° 5 SPP.ORG
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Si veda allegato n° 5 SPP.ORG
Medico Competente	Si veda allegato n° 5 SPP.ORG
Personale addetto al Primo soccorso	<i>Si faccia riferimento alle comunicazioni di nomina degli addetti alla gestione dell'emergenza</i>
Personale addetto alla prevenzione incendi e lotta antincendio	<i>Si faccia riferimento alle comunicazioni di nomina degli addetti alla gestione dell'emergenza</i>

3.1 Breve Descrizione delle attività lavorative

L'attività svolta dal personale dipendente all'interno della sede e dell'ufficio personale è prevalentemente di tipo impiegatizio attraverso la gestione cartacea e computerizzata dei dati dei rispettivi settori eroga servizi al pubblico o di supporto interno alla funzionalità dell'amministrazione (ragioneria - segreteria).

Il personale dipendente svolge normalmente orari tipici dell'amministrazione pubblica, 8.00/13.00 (con flessibilità di 30 minuti) più due rientri pomeridiani (martedì e giovedì dalle 14.00 alle 17.30), su sei giorni settimanali, con periodi di apertura al pubblico. Le funzioni principalmente svolte dai dipendenti presso gli uffici comunale sono di tipo burocratico-amministrativo.

IL personale tecnico effettua inoltre anche attività esterna presso i cantieri di competenza dell'Ente.

Il controllo del territorio viene garantito dal Personale di Polizia Municipale che eroga servizi di tipo ispettivo e di tipo amministrativo.

Tutte le attività sinteticamente indicate sopra vengono svolte all'interno dei fabbricati di proprietà dell'Ente e sul territorio. Il presente documento di valutazione dei rischi esaminerà tutte le attività dell'Amministrazione sia a livello di rischi inerenti i fabbricati, sia a livello di rischi inerenti la mansione. L'analisi delle attività con il dettaglio dei rischi rilevati, i risultati della valutazione e l'indicazione delle misure preventive sono contenuti all'interno degli elaborati 2.1 - 2-3.

Tali elaborati comprendono inoltre tutte le valutazioni richieste dal decreto (valutazione del rischio incendio, valutazione dei rischi fisici, biologici, cancerogeni, valutazione del rischio chimico....).

4. Organizzazione della prevenzione

Vengono di seguito riportati i principali ruoli organizzativi individuati e designati dal Datore di Lavoro inerenti la prevenzione degli infortuni e la salvaguardia della salute dei lavoratori

FUNZIONE: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	
COLLEGAMENTI GERARCHICI: risponde direttamente al Datore di Lavoro	
COLLEGAMENTI FUNZIONALI: l'RSPP ha collegamenti funzionali	
<i>Con:</i> <ul style="list-style-type: none"> • I preposti • Il Medico Competente • I responsabili di settore; • L'RLS; 	<i>Per:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione e coordinamento del sistema di Gestione della sicurezza • Organizzazione dell'attività di informazione e formazione del personale
SCOPO DELLA POSIZIONE:	
<ul style="list-style-type: none"> • garantire il rispetto degli adempimenti di legge per quanto attiene a sicurezza, igiene e protezione dei lavoratori. 	
COMPITI E RESPONSABILITÀ:	
<ul style="list-style-type: none"> • Collabora con il Datore di Lavoro all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi; • gestisce le riunioni annuali previste con il medico competente, per fare il punto sullo stato delle situazioni riguardanti la sicurezza (andamento infortuni, problemi di sicurezza delle macchine, dispositivi di protezione individuale, ecc.); • valuta la necessità di effettuare o gestire corsi di formazione ed informazione dei lavoratori; • effettua attività di sopralluogo e coordinamento per la verifica della sicurezza; • assiste e supporta l'azienda nei confronti degli organismi di vigilanza. 	
FUNZIONE: Delegato	
COLLEGAMENTI GERARCHICI: DIPENDE DAL DATORE DI LAVORO	
COLLEGAMENTI FUNZIONALI: IL DELEGATO HA CONTATTI DIRETTI	
<i>Con:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Funzionario Dirigente 	<i>Per:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Applicazioni procedure
SCOPO DELLA POSIZIONE:	
<ul style="list-style-type: none"> • assicurare la corretta attuazione procedure 	
COMPITI E RESPONSABILITÀ:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ controllo dell'applicazione ed osservanza delle procedure impartite 	

FUNZIONE: Preposto per la sicurezza	
COLLEGAMENTI GERARCHICI: dipende dal Datore di Lavoro	
COLLEGAMENTI FUNZIONALI: il Caposquadra ha collegamenti funzionali	
Con:	Per:
<ul style="list-style-type: none"> • Funzionario Dirigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza
SCOPO DELLA POSIZIONE:	
<ul style="list-style-type: none"> • assicurare il corretto andamento in sicurezza delle attività previste 	
COMPITI E RESPONSABILITÀ:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti; ✓ verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; ✓ richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; ✓ informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; ✓ astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato; ✓ segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; 	

5. Sorveglianza Sanitaria

Di seguito sono riassunti i fattori e le situazioni di rischio piu' frequenti che determinano l'obbligo di sorveglianza sanitaria e che saranno valutati in dettaglio, per ogni attività svolta, negli elaborati 2.1 – 2.3:

Utilizzo di attrezzature munite di videoterminali: E' obbligatorio sottoporre a controllo sanitario il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175 D. Lgs. 81/08.

Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo e' biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi (art. 176, comma 3 D. Lgs. 81/08).

Esposizione a campi elettromagnetici: in base all'art. 211, del D. Lgs. 81/08 la sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente con particolare riguardo ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio, incluse le donne in stato di gravidanza ed i minori, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi. Sono, comunque, tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali e' stata rilevata un'esposizione superiore ai valori di azione di cui all'articolo 208, comma 2 D. Lgs. 81/08 (I valori di azione sono riportati nell'allegato XXXVI, lettera B, tabella 2).

Utilizzo di agenti chimici: Se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che il rischio non e' basso per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3, (art. 229, D. Lgs. 81/08).

La sorveglianza sanitaria sara' effettuata prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione; periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

PROTOCOLLO SANITARIO BASE

LAVORATORI CHE SVOLGONO LA MANSIONE DI:	ACCERTAMENTO SANITARIO PREVISTO:
Personale di Polizia Municipale	Visita medica ogni 5 anni fino al compimento del cinquantesimo anno d'età, ed ogni 2 anni dopo il compimento del cinquantesimo anno d'età per il personale che utilizza il VDT per un tempo > 20 h/sett Visita medica annuale Spirometria
Impiegati tecnici (che si recano sui cantieri di lavoro)	Visita medica annuale Spirometria annuale
Impiegati VDT	Ogni 5 anni fino al compimento del cinquantesimo anno d'età, ed ogni 2 anni dopo il compimento del cinquantesimo anno d'età per il personale che utilizza il VDT per un tempo > 20 h/sett

Il protocollo sanitario applicato viene deciso dal Medico Competente (allegato PROT.SAN)

6. Dispositivi di Protezione Individuale

Ai sensi dell'art. 75 del D. Lgs. 81/08, in considerazione dei rischi che non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro, saranno adottati con obbligo d'uso dispositivi di protezione individuali, conformi a quelli previsti dall'allegato VIII del D. Lgs. 81/08.

I DPI saranno conformi alle norme di cui al D. Lgs. 4 dicembre 1992, n. 475.

I DPI inoltre avranno le seguenti caratteristiche (art. 76, comma 1 D. lgs. 81/08):

- saranno adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per se un rischio maggiore
- saranno adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro
- saranno scelti tenendo conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore
- potranno essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessita'.

Nel caso fosse necessario adottare DPI multipli, questi saranno tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti (art. 76, comma 2, D. Lgs. 81/08).

6.1 DPI in dotazione e gestione degli stessi

Per attivita' lavorative che sottopongono il lavoratore a determinati rischi, non eliminabili o riducibili entro limiti di accettabilita' con altre misure, si fara' uso dei DPI indicati nel modello **LIB.DPI**. Una volta compilato e sottoscritto, si provvedera' a conservare i libretti nell'allegato **DOTAZ.DPI**

7. Valutazione dei Rischi

La valutazione dei rischi esamina in maniera sistematica tutti gli aspetti dei luoghi di lavoro, per definire le possibili od eventuali cause di lesioni o danni.

La valutazione dei rischi è stata strutturata ed attuata in modo da consentire di:

- identificare i luoghi di lavoro (ambienti, postazioni di lavoro)
- identificare i pericoli e le fonti potenziali di rischio, presenti in tutte le fasi lavorative di ogni area aziendale
- individuare i soggetti esposti, direttamente o indirettamente, anche a pericoli particolari
- stimare i rischi, considerando adeguatezza e affidabilità delle misure di tutela già in atto
- definire le misure di prevenzione e protezione, atte a cautelare i lavoratori, secondo le seguenti gerarchie ed obiettivi:
 - eliminazione dei rischi
 - riduzione dei rischi (privilegiando interventi alla fonte)
- programmare le azioni di prevenzione e protezione con priorità derivanti da:
 - gravità dei danni
 - probabilità di accadimento
 - numero di lavoratori esposti
 - complessità delle misure di intervento (prevenzione, protezione, ecc.) da adottare.

7.1 Metodologia adottata

7.1.1 Identificazione dei pericoli

Tale fase è stata eseguita attraverso un'accurata verifica del ciclo lavorativo che viene condotto nell'ambiente di lavoro preso in esame.

A tale scopo sono stati effettuati sopralluoghi presso i locali dell'attività per verificare:

- ❑ caratteristiche strutturali dell'ambiente e suddivisione delle aree di lavoro;
- ❑ lavorazioni eseguite dal personale dipendente;
- ❑ lavorazioni eseguite dalle ditte che effettuano lavori in appalto.

Altre informazioni sono state ricavate sulla base delle conoscenze ed esperienze pregresse fornite dal personale dipendente, dai dirigenti e preposti alle attività svolte. E' stata inoltre considerata la valutazione dei rischi derivanti dalla presenza contemporanea di personale e lavorazioni.

Dalla descrizione del ciclo lavorativo o dell'attività operativa si è ottenuta una visione d'insieme delle lavorazioni e delle operazioni svolte nell'ambiente di lavoro preso in esame e, di conseguenza, è stato possibile eseguire un'analisi per la ricerca della presenza di eventuali sorgenti di rischio per la sicurezza e la salute del personale. Nell'identificazione delle sorgenti di rischio si è cercato di tener conto dei dati che emergono dalle Rassegne statistiche e dalla Bibliografia scientifica inerente la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

7.1.2 Identificazione degli esposti

L'identificazione degli esposti è stata effettuata relativamente ai pericoli identificati, basandosi sulle esperienze di analoghe lavorazioni. Negli elaborati DVR 2.1 – 2.n vengono individuate, per ogni mansione e attività, le macchine utilizzate e/o le operazioni svolte da cui risalire ai relativi rischi ai quali i singoli operatori sono esposti.

Nel caso in cui un operatore svolga anche attività non specificatamente attinenti alla propria mansione risulterà esposto, per il tempo di svolgimento di tali attività, ai rischi correlabili alle stesse e riconducibili alla diversa mansione svolta.

7.1.3 Stima del rischio

La valutazione dei rischi è stata effettuata mirando a individuare i centri e le fonti di pericolo.

Nell'analisi sono stati evidenziati anche i rischi dovuti a modalità operative e alle protezioni e misure di sicurezza già esistenti.

In base alle informazioni relative ai rischi attesi ad agli adempimenti previsti per la tipologia di attività in esame, è stata visionata la documentazione presente relativa all'immobile, agli impianti, alle attrezzature, sostanze e dispositivi di protezione individuale utilizzati.

Eseguiti i sopralluoghi di verifica, presso le varie postazioni di lavoro ed ambienti connessi, è stata attribuita una classe di rischio secondo il metodo di seguito illustrato.

La stima del rischio è stata effettuata valutando due parametri fondamentali:

- **gravità** del danno che potrebbe derivare a una o più persone;
- **probabilità** che il danno si manifesti.

Il Comitato Consultivo CEE per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro ha fornito le seguenti definizioni (Documento n°802/93 DG V/E/2 del 5/7/94):

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (sostanza, attrezzo, metodo) avente potenzialità di causare danni.

Rischio: probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni d'impiego e/o di esposizione; dimensioni possibili del danno stesso.

Valutazione dei rischi: procedimento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la sanità dei lavoratori, nell'espletamento delle loro mansioni, derivante dalle circostanze del verificarsi di un pericolo sul luogo di lavoro.

La norma **UNI EN 292** parte I del 1991, dà le seguenti definizioni:

Pericolo: fonte di possibili lesioni o danni alla salute.

Situazione pericolosa: qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad uno o più pericoli.

Rischio: combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa.

Valutazione del rischio: valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza.

Dalla lettura di queste definizioni, simili tra loro, deriva che la stima del rischio R risulta funzione della frequenza dell'evento P e della dimensione del danno, o magnitudo M:

$$\mathbf{R} = \mathbf{f}(\mathbf{P}, \mathbf{M})$$

L'approccio al problema è di solito basato su di una valutazione semiquantitativa della frequenza e della magnitudo.

Il fenomeno infortunistico viene ridotto alla corretta collocazione del rischio R all'interno di una matrice dei rischi:

La probabilità, quando possibile, è stata valutata tenendo conto di tre fattori tutti direttamente legati ad aspetti che contribuiscono a causare una situazione potenzialmente pericolosa:

- *probabilità che si manifesti l'evento pericoloso;*
- *probabilità che vi siano persone esposte all'evento pericoloso;*
- *probabilità che le persone esposte riescano a sfuggire i potenziali danni derivanti dall'evento pericoloso.*

Quest'ultimo tipo di valutazione è stato applicato sistematicamente per le macchine e le attrezzature di lavoro quanto suggerito dalla norma UNI EN 1050. In particolare per le macchine la valutazione viene condotta tenendo conto dei possibili pericoli che queste possono presentare secondo quanto previsto dalla norma UNI EN 292/1.

1. L'entità del danno è stato espresso come in tabella 1.
2. La probabilità che il danno si manifesti è stata espressa come in tabella 2.
3. L'Indice di Rischio (**IR**) si calcola come segue **IR = gravità x probabilità.**




Tabella 1

Entità del danno	Descrizione
Trascurabile/lieve	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea breve e rapidamente reversibile Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili. Es. lesioni superficiali, tagli minori e contusioni. Disturbi che creano disagio ma non giorni di assenza dal lavoro</i>
Modesto	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile. Esposizione cronica con effetti reversibili. Es. lesioni superficiali, tagli minori e contusioni. Disturbi che causano assenza dal lavoro da 1 a 3 gg</i>
Significativo/Grave	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale. Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti Es. traumi, lacerazioni, malattie con assenze 3- 30 g</i>
Gravissimo	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti Es. lesioni gravi, lesioni letali, amputazioni, assenza dal lavoro superiore a 30 g</i>

Tabella 2

Prob. che il danno si manifesti	Descrizione
Non Probabile	<i>Non sono noti episodi già verificatisi. La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi poco probabili.</i>
Poco probabile	<i>La probabilità che il danno si manifesti è molto ridotta – Sono noti solo rari casi di danno già verificatisi in situazioni simili.</i>
Probabile	<i>La mancanza rilevata può provocare un danno ed è noto qualche episodio. La relazione causa-effetto oggetto di valutazione è evidente.</i>
Molto probabile	<i>Esiste una correlazione diretta fra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno. Si sono già verificati danni per la stessa mancanza in situazioni simili. Il danno si manifesta con buone probabilità sotto le condizioni specificate. La correlazione causa-effetto è indiscutibile – La situazione osservata porterà, in breve tempo, al manifestarsi del danno in oggetto se non si prendono provvedimenti correttivi</i>

La matrice che deriva dalle considerazioni di cui sopra è la seguente:

Legenda Rischio	DANNO			
	Lieve (1)	Significativo (2)	Medio (3)	Molto Grave (4)
Basso  Accettabile  Medio  Elevato				
PROBABILITA'				
Non probabile (1)	1	2	3	4
Poco probabile (2)	2	4	6	8
Probabile (3)	3	6	9	12
Molto Probabile (4)	4	8	12	16

Classe di rischio	Priorità di intervento
Elevato ($12 \leq R \leq 16$)	Rischi caratterizzati da incidenti o patologie molto gravi probabili o molto probabili. Azioni correttive Immediate (priorità assoluta)
Medio ($6 \leq R \leq 9$)	Rischi caratterizzati da lesioni o patologie medio – gravi - notevoli ma poco probabili, oppure da lesioni lievi ma molto probabili. Azioni correttive da programmare con urgenza.
Accettabile ($3 \leq R \leq 4$)	Rischi caratterizzati da lesioni e/o disturbi medio-gravi ma improbabili, oppure quelli lievi ma probabili. Interventi previsti a medio/lungo termine.
Basso ($1 \leq R \leq 2$)	Rischi caratterizzati da lesioni e/o disturbi rapidamente reversibili e improbabili. Non sono previsti interventi particolari. Solo monitoraggio

7.2 I principali fattori di rischio

I fattori di rischio presenti nei luoghi di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative sono stati ordinati in tre categorie:

- Rischi per la sicurezza (di natura infortunistica) dovuti a:
strutture
macchine e attrezzature
impianti (elettrici, meccanici..)
sostanze e preparati pericolosi
incendio ed esplosioni.
- Rischi per la salute (di natura igienico -ambientale) dovuti a:
agenti chimici
agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi e.m., cancerogeni)
agenti biologici.
- Rischi trasversali (per la salute e la sicurezza) dovuti a:
organizzazione del lavoro
fattori ergonomici
fattori psicologici (stress correlato, burn out, mobbing..)
condizioni di lavoro difficili.

RISCHI PER LA SICUREZZA

I rischi per la sicurezza, o rischi infortunistici si riferiscono al possibile verificarsi di incidenti/infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (più o meno gravi) subite dai lavoratori in conseguenza di un impatto fisico/traumatico di diversa natura (meccanica, elettrica, chimica, termica, ecc.).

Di seguito sono riportati alcuni esempi di tali rischi:

- Rischi da carenze strutturali dell'ambiente di lavoro (illuminazione normale e di emergenza, pavimenti, uscite, porte, locali sotterranei, ecc.)
- Rischi da carenza di sicurezza su macchine e apparecchiature (protezione degli organi di avviamento, di trasmissione, di comando, protezione nell'uso di ascensori e montacarichi, uso di apparecchi a pressione, protezione nell'accesso a vasche, serbatoi e simili)
- Rischi da manipolazione di agenti chimici pericolosi (infiammabili; corrosivi, comburenti, esplosivi, ecc.).
- Rischi da carenza di sicurezza elettrica
- Rischi da incendio e/o esplosione (presenza di materiali infiammabili, carenza di sistemi antincendio e/o di segnaletica di sicurezza).

RISCHI PER LA SALUTE

I rischi per la salute o rischi igienico-ambientali sono responsabili del potenziale danno dell'equilibrio biologico e fisico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'esposizione a rischi di natura chimica, fisica e biologica.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di tali rischi:

- Rischi di esposizione connessi con l'impiego di sostanze/preparati chimici pericolosi (per ingestione, contatto cutaneo inalazione di polveri, fumi, nebbie, gas e vapori).
- Rischi da agenti fisici:
rumore (presenza di apparecchiatura rumorosa durante il ciclo operativo) con propagazione dell'energia sonora nel luogo di lavoro
vibrazioni (presenza di apparecchiatura e strumenti vibranti) con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta
ultrasuoni
radiazioni ionizzanti
radiazioni non ionizzanti (presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse e ultraviolette, luce laser)
microclima (temperatura, umidità, ventilazione, calore radiante, condizionamento)
illuminazione (carenze nei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro, non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videoterminali).
- Rischi di esposizione connessi all'impiego e manipolazione di organismi e microrganismi patogeni e non, colture cellulari, endoparassiti umani.

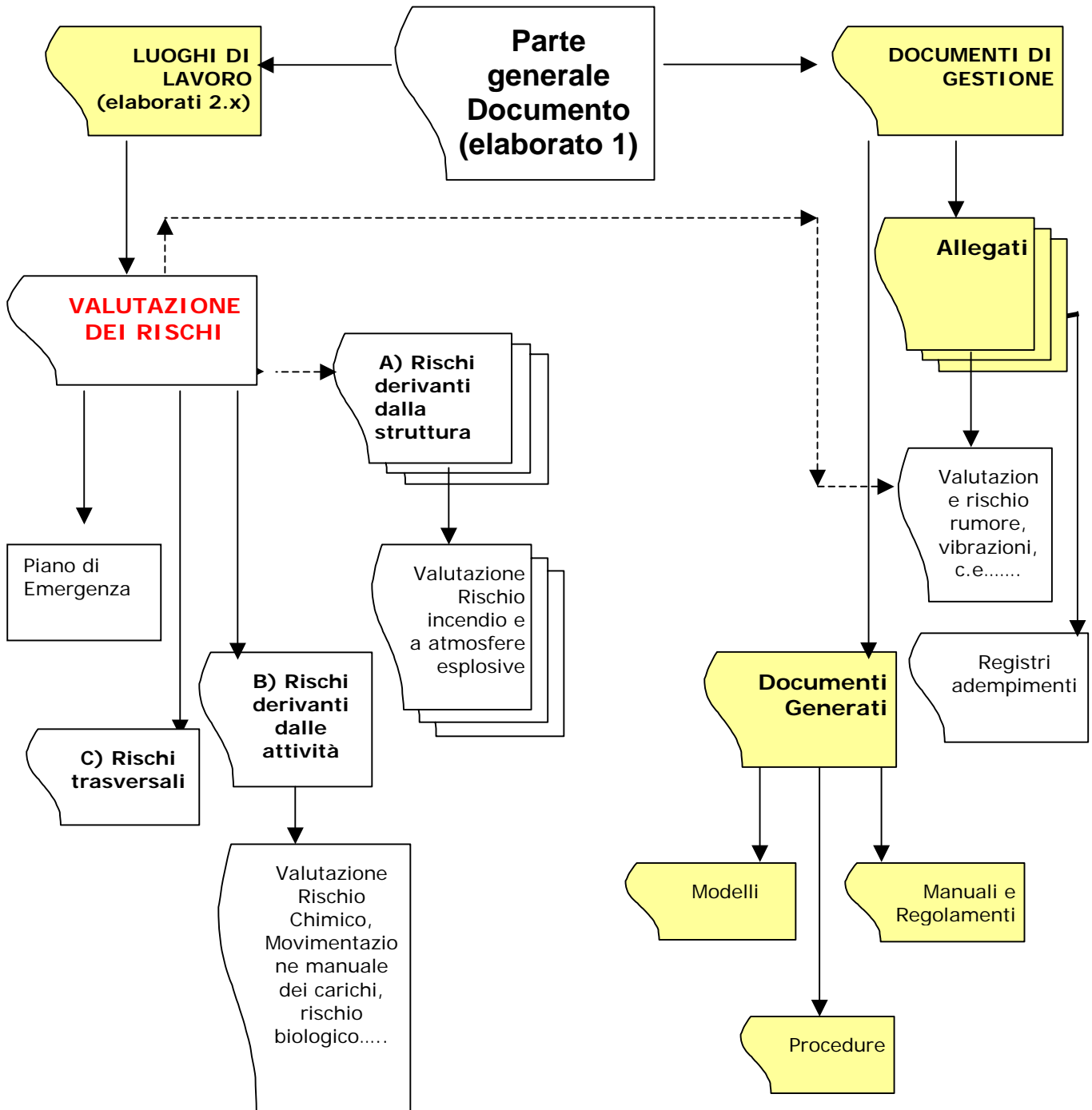
RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

Tali rischi, sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra il dipendente e l'organizzazione del lavoro con interazioni di tipo ergonomico, ma anche psicologico ed organizzativo.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di tali rischi:

- Organizzazione del lavoro (sistemi di turni, lavoro notturno ecc.)
- Fattori psicologici (intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro, stress ecc.)
- Fattori ergonomici (ergonomia dei dispositivi di protezione individuale e del posto di lavoro).

7.3 Correlazione tra i documenti di gestione e il Documento di Valutazione dei Rischi



7.4 Rischi derivanti dalle caratteristiche dei luoghi di lavoro

Per ogni luogo di lavoro viene predisposto un elaborato (**Elaborato 2.X**) dove vengono evidenziate le carenze rilevate o i rischi residui presenti all'interno dello stesso. Vengono pertanto valutati gli aspetti interni la struttura, gli impianti e le macchine e attrezzature.

Si individuano le misure di prevenzione atte a eliminare o limitare al massimo l'esposizione al rischio del lavoratore.

7.5 Valutazione dei rischi derivanti dalle attività svolte

Per ogni attività viene effettuata una stima dei rischi generalmente presenti (**DVR2.X.VAL_ATT**), considerando le attrezzature e macchine normalmente utilizzate.

In sede di coordinamento delle attività con i responsabili, verranno previste e verbalizzate le eventuali ulteriori misure di prevenzioni in relazione agli specifici rischi rilevati.

Il personale viene edotto mediante percorsi informativi e formativi dei rischi presenti generalmente nelle attività che è chiamato a svolgere.

All'interno di tale elaborato vengono effettuate le valutazioni del rischio "correlate" quali , ad esempio: Valutazione del rischio incendio, valutazione del rischio chimico, valutazione del rischio movimentazione manuale dei carichi, valutazione atmosfere esplosive...

La valutazione dei rischi derivanti dall'utilizzo delle attrezzature e macchine viene elaborata insieme all'analisi delle varie attività.

Anche in questo caso vengono individuate le misure di prevenzione atte ad eliminare o limitare al massimo l'esposizione al rischio del lavoratore

7.6 Valutazione Rischi Chimici

Le sostanze chimiche e relative modalità di utilizzo, conservazione e trasporto, vengono valutate al fine di verificare i rischi residui presenti e l'idoneità dei dispositivi di protezione individuale adottati.

La valutazione di cui sopra viene mantenuta aggiornata e riportata nel documento di "Valutazione Rischio Chimico – (**DVR2.X-VAL_RISCH_CHIM**) contenuto all'interno degli elaborati 2.x

7.7 Valutazione Rischio incendio ed atmosfere esplosive

Relativamente ai rischi derivanti da un incendio vengono effettuate apposite valutazioni (**DVR2.X VAL_RISCH_INC e DVR2.X VAL.EXPLO**), contenute nell'elaborato 2.x dove vengono analizzate le seguenti voci:

1. materiali combustibili e/o infiammabili;
2. sorgenti di innesco;
3. identificazione dei soggetti esposti a rischio incendio;
4. caratteristiche delle vie di fuga (lunghezza percorso massimo, numero uscite, altezza e larghezza uscite);
5. sistemi e attrezzature di intervento e prevenzione incendi.

Vengono inoltre classificate le zone per valutare la presenza di atmosfere esplosive o meno.

Obiettivo di tali valutazioni è quello di stabilire se l'attività risulta complessivamente a rischio basso, medio o elevato come disposto dal DM del 10 marzo 1998. Da tale valutazione deriveranno alcuni obblighi fra cui la durata della formazione del personale addetto all'emergenza incendi.

7.8 Informazione e formazione dei lavoratori

Al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente viene consegnato, da parte dell'ufficio personale, il manuale di informazione (**MAN.INF**) sui rischi e le eventuali procedure da applicare durante lo svolgimento delle attività.

Le attività vengono svolte come previsto dalla relativa procedura.

Il nuovo dipendente viene inserito nei programmi di formazione e informazione pianificati.

All'interno degli allegati **REG.FORM** e **ATT.FORM**, sono archiviati tutti i corsi effettuati ed i relativi attestati di formazione.

L'art 37 comma 14 del D.Leg.vo 81/2008 indica che le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione venga registrato nel libretto del cittadino di cui all'art. 2 comma 1, lett. a) del D.Leg.vo del 10 settembre 2003 n° 276

Di seguito si riporta una tabella sintetica con le periodicità indicative previste. Ogni anno, in occasione della riunione annuale del Servizio di Prevenzione e Protezione si provvederà a pianificare la formazione da attuare. Si tratta di una tabella indicativa che potrà essere modificata in base alle esigenze specifiche emerse in occasione della riunione annuale del SPP.

Argomento di formazione	Personale da coinvolgere	Periodicità formazione	Modalità di svolgimento formazione
Videoterminali ed ergonomia del Posto di Lavoro	- Personale amministrativo	2/3 anni	Lezione in aula
DPI	- Personale tecnico	3 anni	Lezione in aula
Definizione e programmazione delle procedure	- Referenti individuati dal Datore di Lavoro;	Ogni volta che si modificano le procedure	Lezione in aula
Prevenzione incendi	- Addetti alla gestione dell'emergenza	ogni 3 anni	Lezione in aula ed esercitazione
Primo soccorso	- Addetti alla gestione dell'emergenza	Ogni 3 anni	Lezione in aula ed esercitazione
Attività di vigilanza nei cantieri edili	Personale di Polizia Municipale	Ogni 5 anni	Lezioni in aula

7.9 Gestione dell'emergenza

All'interno di ogni elaborato 2.x è contenuto il piano di emergenza relativo al luogo di lavoro specifico. Tale scelta consente di poter consegnare alle ditte appaltatrici una informazione completa rispetto ai rischi presenti sul luogo di lavoro e, contestualmente, anche il piano di emergenza specifico.

Un elenco del personale designato quale addetto alla gestione delle emergenze, prevenzione e lotta antincendio e Primo soccorso è presente in allegato al piano di emergenza.

Vengono inoltre designati, tra il personale appositamente formato, gli operatori addetti alla verifica del contenuto dei pacchetti di primo soccorso.

7.10 Gestione degli interventi di manutenzione e verifica delle attrezzature

L'aggiornamento delle valutazioni e la manutenzione ordinaria, sia meccanica che elettrica, **delle attrezzature ed impianti** viene effettuata esclusivamente da personale specializzato. E' fatto esplicito divieto al personale di effettuare regolazioni e/o operazioni di manutenzione, con organi in movimento o di rimuovere i dispositivi di sicurezza delle macchine.

Le operazioni di manutenzione delle attrezzature e mezzi, qualora da una loro mancata esecuzione possa scaturire un rischio per la sicurezza o salute, vengono mantenute sotto controllo mediante la verifica periodica.

In ogni caso alcune verifiche sono stabilite da decreti legislativi e rappresentano pertanto adempimenti obbligatori. Di seguito si riporta una tabella sintetica con l'indicazione di alcune periodicità previste dalla normativa relative agli aggiornamenti ed ad alcune verifiche di impianti o attrezzature.

ADEMPIMENTO	PERIODICITA'	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Documento di valutazione dei rischi	in base alle modifiche intervenute	D.L.gs 81/2008
Doc. di valutazione esposizione al rumore Doc. di valutazione esposizione a vibrazioni Doc. di valutazione esposizione a c.e.m.	ogni 4 anni	D.L.gs 81/2008
Verifiche impianti di terra (a cura di organismi notificati dal ministero dell'industria)	ogni 2 o 5 anni in base alla tipologia di attività	D.P.R. 462/2001
Estintori	semestrale	norma uni
Verifica impianto elettrico ed illuminazione di emergenza	semestrale o annuale	D.L.gs 81/2008

7.11 Tutela della maternità

Il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, e in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'Allegato C – peraltro non esauriente – del D.Lgs. 151/2001. La valutazione, che amplia ed integra la valutazione del rischio dell'area omogenea in cui è presente la gestante, puerpera o in periodo di allattamento, consiste nella verifica della esposizione al rischio e negli interventi per ridurre o eliminare il rischio, compresa la eventuale possibilità di modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro delle lavoratrici stesse. Relativamente ai rischi viene effettuata un'apposita valutazione (**DVR_GRAV.**)

7.12 Tutela lavoro minorile

Con la locuzione "lavoro minorile" si intende il lavoro dei bambini e degli adolescenti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni. La Legge 977/1967 stabilisce che il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e in occasione del verificarsi di qualsivoglia modifica rilevante delle condizioni di lavoro, deve effettuare la specifica valutazione dei rischi, che integra quella già effettuata, avendo riguardo in particolare:

- a. Allo sviluppo non completato, alla mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b. Alle attrezzature ed alla sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c. Alla natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici;
- d. Alla movimentazione dei carichi;
- e. Alla sistemazione, alla scelta, alla utilizzazione ed alla manipolazione delle attrezzature di lavoro, e, segnatamente degli agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f. Alla pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale;
- g. Alla situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

Si evidenzia peraltro, nel caso in cui siano impiegati dei minori, l'obbligo per il datore di lavoro di fornire le informazioni, anche ai titolari della potestà genitoriale. Verrà vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato I della Legge 977/1967 aggiunto dal D. Lgs. 345/1999 e s.m.i. In generale nelle pubbliche amministrazioni non è presente lavoro minorile se non relativamente a qualche stage effettuato in accordo con gli Istituti Scolastici. Normalmente si tratta di studenti che svolgono attività tecnica di affiancamento ai tecnici dell'Amministrazione. In questo caso occorrerà prevedere la necessità o meno di dotarli di DPI (se ad esempio svolgono anche sopralluoghi e rilievi).

7.13 Stress lavoro- correlato, burn out e mobbing

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), 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, derivanti prevalentemente dall'organizzazione del lavoro, collegati allo stress lavoro-correlato, al burn out e al mobbing. Si tratta di tre elementi che spesso occorre considerare in maniera concatenata.

La sindrome di burn out è una malattia psicologica che colpisce soprattutto gli operatori dei servizi sociali, educativi e sanitari in generale. Il lavoratore subisce una specie di esaurimento emozionale: perde interesse per le persone con cui lavora, si sente apatico e si sente impotente di fronte a normali problemi che si presentano in un'attività lavorativa. Vi sono numerose manifestazioni della sindrome: vanno da riduzione delle performances, all'assenteismo, fino a problemi più gravi quali assunzione di alcol, droghe. A livello fisico i sintomi sono abbastanza simili a quelli dello stress: respiro affrettato, senso di esaurimento, disturbi gastrointestinali, insonnia. A livello comportamentale vi è facilità ad irritarsi, senso di frustrazione, facilità al pianto, fino ad arrivare, nei casi più gravi a forme di depressione. In talune situazioni si rilevano anche atteggiamenti di cinismo.

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e potrebbe derivare dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni potrebbe avvertire grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

In sostanza è una risposta dell'organismo a sollecitazioni esterne che ne tendono a modificare l'equilibrio psicofisico. Le cause possono derivare da una sottostimolazione (troppo poco lavoro, scarsa responsabilità sul lavoro, mansioni ambigue...) o da una sovrastimolazione (troppo lavoro, esasperazione nei rapporti, troppa responsabilità). A queste si possono aggiungere fattori quali rumore, microclima sfavorevole, ritmi troppo intensi di lavoro, eccessiva ripetitività del lavoro stesso (e quindi monotonia, noia, e scarso interesse per il lavoro).

Altri fattori che causano stress possono essere :

- rapporto conflittuale uomo – macchina
- conflitti nei rapporti con colleghi e superiori
- fattori ambientali (presenza di pubblico...)
- lavoro notturno e turnazione

I sintomi più frequenti sono : affaticamento mentale, indecisione, inappetenza perdita di peso, cattiva digestione, cefalea, gastrite, insonnia, modificazione dell'umore, depressione ed ansia, dipendenza da farmaci.

Vi possono essere anche improvvisa comparsa di atteggiamenti trasandati, scarsa igiene personale e, come conseguenza sul lavoro assenteismo, ritardo cronico, pause prolungate, crisi di pianto. A livello di decremento della performance si riscontra un aumento del numero di errori, incapacità di completare il

lavoro. In ultimo, a livello relazionale si può manifestare incapacità di collaborare con i colleghi, esagerata critica, mancanza di socializzazione, insensibilità alle esigenze dei colleghi.

In molti casi sono aspetti difficilmente individuabili (almeno per quanto riguarda la percentuale di "causa" da attribuire all'attività lavorativa e non ad altri fattori dovuti alla vita personale dell'individuo (motivi familiari, fisici, economici, sentimentali e comunque estranei al lavoro).

Si tratta di una novità introdotta dal D.Leg.vo 81/2008 rispetto alla quale sono ancora in corso di trattazione e studio al fine di individuare metodi efficaci per una corretta valutazione.

Poiché i sintomi e le conseguenze dello stress, del burn out o del mobbing sono di tipo psico fisico, risulta di fondamentale importanza il ruolo del Medico Competente più che del RSPP o del Datore di Lavoro.

Per quanto riguarda il mobbing occorre fare alcune considerazioni aggiuntive. Per mobbing si intende una azione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che.

Tale azione pone il singolo in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì relegato per mezzo di continue attività penalizzanti.

Il mobbing può essere di varie tipologie:

- Verticale: quando è esercitato da un superiore nei confronti di un subordinato o viceversa da un gruppo di dipendenti verso un superiore;
- Orizzontale: tra pari grado;
- Collettivo: attuato nei confronti di un intero gruppo di persone e rappresenta molto spesso una strategia aziendale mirata a ridurre o razionalizzare gli organici;

Le fasi del mobbing sono le seguenti:

Segnali premonitori: fase breve e sfumata. Iniziano a rendersi palesi gli screzi relazionali tra la vittima e i colleghi o il superiore. Tali dinamiche si scatenano in seguito a cambiamenti apparentemente insignificanti nell'ambiente lavorativo quali una nuova assunzione oppure un passaggio di carriera. Iniziano le prime critiche e i primi rimproveri.

Mobbing: si palesano tutti i comportamenti del mobbing, con incalzanti e reiterati attacchi nei confronti della vittima della quale si vuole screditarne la reputazione, impedirle ogni forma di comunicazione e di espressione isolandola socialmente dal contesto lavorativo, dequalificandola professionalmente e, attraverso continue critiche e richiami, demotivarla psicologicamente.

Ufficializzazione del caso: La vittima denuncia il caso. La malattia assume il ruolo di causa e non di conseguenza e il mobbizzato viene additato dai suoi persecutori come soggetto psichicamente labile.

Allontanamento: In questa fase si concretizza il completo isolamento del mobbizzato. Iniziano a manifestarsi depressione e somatizzazioni. Il lavoratore non è più in grado di reagire a tale situazione progressivamente aumenta. Tale fase termina con le sue dimissioni o con il licenziamento.

Le manifestazioni fisiche conseguenti al mobbing sono: ansia, depressione, stato di preallarme, ossessioni, attacchi di panico, isolamento, anestesia reattiva, depersonalizzazione. A livello fisico sono: cefalea, vertigini, tachicardia, disturbi gastrointestinali, senso di oppressione toracica, manifestazioni dermatologiche, disturbi del sonno, disturbi della sessualità. Nei casi più gravi si possono anche avere le seguenti manifestazioni: reazioni aggressive, abuso di alcool, di fumo, di farmaci;

In generale si presentano alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo e disturbi del comportamento.

A livello lavorativo si può configurare, quindi, un danno psichico rientrante in un particolare aspetto del danno biologico quindi sempre ricorrente perché insito nel fatto illecito.

Occorre provvedere alla tutela, in particolare, della salute psichica lesa o messa in pericolo dalla cattiva organizzazione delle risorse umane, la tutela del rischio specifico da stress lavorativo di una particolare categoria di lavoratori che in ragione delle peculiarità della prestazione lavorativa sono i soggetti più esposti alla sindrome in esame.

Posto che fattori che possano far pensare ad azioni di mobbing possono emergere soprattutto in fase di visita medica e che, comunque, le manifestazioni sono simili a quelle dello stress, in generale verranno effettuati adeguati controlli periodici sui lavoratori, in quanto solo attraverso i singoli controlli (anche eventualmente integrati da questionari) è possibile acquisire quelle conoscenze sulla base delle quali il datore di lavoro è in grado evitare il rischio specifico dello stress lavorativo (ad esempio non assegnare turni notturni a una persona che ha già manifestato e magari curato sindromi depressive) con una diversa organizzazione del personale, secondo il normale criterio del prevedibile ed evitabile.

In linea generale si provvederà, inoltre, a:

- Dare ai singoli lavoratori la possibilità di scegliere le modalità di esecuzione del proprio lavoro;
- Diminuire l'entità delle attività monotone e ripetitive;
- Aumentare le informazioni concernenti gli obiettivi;
- Sviluppare uno stile di leadership;
- Evitare definizioni imprecise di ruoli e mansioni.
- Distribuire/comunicare efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli organizzativi, per esempio tramite manuali destinati al personale, riunioni informative, bollettini;
- Fare in modo che gli standard ed i valori dell'organizzazione siano noti ed osservati da tutti i lavoratori
- Migliorare la responsabilità e la competenza del management per quanto riguarda la gestione dei conflitti e la comunicazione;
- Stabilire un contatto indipendente per i lavoratori;
- Coinvolgere i dipendenti ed i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione dello stress psicofisico e del mobbing.

Nelle valutazioni delle attività e dei luoghi di lavoro (elaborati 2.1 – 2.n) saranno pertanto tenuti in considerazione anche aspetti di organizzazione del lavoro per valutare eventuali sindromi di burn out che tendono a modificare l'equilibrio psico fisico di un individuo sul luogo di lavoro producendo manifestazioni fisiche e psichiche alterate. Tali manifestazioni, causate appunto dalla sindrome di burn out, causano , a livello di conseguenza, modifiche a livello personale e relazionale che devono essere tenute in debita considerazione a livello di valutazione di tutti i rischi.

Analogo discorso , sempre a livello di organizzazione del lavoro, sarà affrontato per la valutazione di situazioni di mobbing (anche semplicemente percepito).

Gli aspetti di stress – burn out - mobbing sono spesso correlati fra loro e comunque saranno analizzati con l'indispensabile collaborazione del medico competente in quanto, come già precisato sopra, si tratta di aspetti che interessano l'equilibrio psico- fisico di un individuo e non risulta semplice comprendere quanto l'eventuale modifica di tale equilibrio (con ripercussioni , anche pesanti, sui comportamenti e sul benessere), sia da imputare all'attività lavorativa e quanto alla vita personale. Dal punto di vista tecnico questi aspetti sono correlabili al luogo di lavoro, anche attraverso una corretta progettazione ergonomica del posto di lavoro.

7.14 Fumo

Il datore di lavoro in osservanza alla normativa vigente, in riferimento all'art. 51 della L. 3/03, L. 584/75, Dir. D.P.C.M. del 14/12/95 ed al "Regolamento per la tutela dei non fumatori all'interno dei locali chiusi delle sedi di lavoro" dell'Ente

VIETA DI FUMARE

IN TUTTI I LOCALI APERTI O CHIUSI ACCESSIBILI AL PUBBLICO O MENO, BAGNI INCLUSI, CHE FACCIANO PARTE DELLA STRUTTURA. QUINDI NON E' CONSENTITO FUMARE NEGLI IMMOBILI MA SOLO ALL'ESTERNO.

Il divieto si applica sia ai dipendenti dell'amministrazione , ai dipendenti di altre società ed ai visitatori ed è evidenziato con l'apposita segnaletica indicante anche le sanzioni

7.15 Radon

Il Radon si forma in seguito alla disintegrazione dell'uranio naturale e il suo successivo decadimento dà luogo ad altri elementi radioattivi, fino a concludersi con il piombo, non radioattivo.

In termini di classificazione chimica, il Radon è uno dei gas rari quali il Neon, il Krypton e lo Xenon.

Non reagisce con altri elementi chimici e, fra i gas conosciuti, è il più pesante (densità 9.72 g/l a 0°C, 8 volte più denso dell'aria).

Il radon, decadendo, produce una serie di elementi radioattivi solidi (i cosiddetti figli del radon) che, legandosi al pulviscolo atmosferico, possono essere inalati ed irradiare il tessuto polmonare, prima di venire rimossi da processi naturali di pulizia bronchiale.

Il Radon proviene dal terreno dove sono maggiormente presenti i suoi precursori come lave, tufi vulcanici, graniti, argille. Quando questi complessi rocciosi si presentano porosi e fratturati c'è maggiore facilità di liberazione del Radon in superficie e nella falde acquifere.

La differenza di pressione fra suolo e luoghi chiusi permette al Radon di diffondersi negli ambienti, specie in quelli interrati e seminterrati. Si può disciogliere anche nell'acqua.

Negli spazi aperti, il gas viene diluito dalle correnti d'aria e generalmente raggiunge basse concentrazioni.

In un ambiente chiuso, come può essere un locale sotterraneo, il Radon può invece accumularsi e raggiungere anche concentrazioni elevate. Poiché il Radon è un gas inodore ed incolore, non è facilmente e direttamente avvertibile dai sensi dell'uomo.

Il rischio per la salute causato dalla sua presenza è pertanto essenzialmente correlato all'esposizione al gas, che avviene all'interno dei locali di lavoro e delle abitazioni, ove le persone trascorrono la maggior parte del loro tempo.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità pone il Radon tra gli "agenti cancerogeni" del Gruppo 1 e lo indica come seconda causa di tumori al polmone dopo il fumo.

Con l'emanazione del D. Lgs. 241/2000 sono state infine stabilite le regole per tutelare i lavoratori nei confronti dei rischi da esposizioni a sorgenti di radiazioni naturali e, per l'appunto, al Gas Radon.

Il Decreto impone ai Datori di Lavoro di individuare tutti i luoghi di lavoro interrati e seminterrati nei quali vengono svolte attività lavorative ma non indica una durata minima di permanenza, per la quale si è invece tenuto conto delle indicazioni provenienti dalle Linee guida pubblicate dalla Conferenza Stato-Regioni, che la individuano in 10 ore mensili. Il Decreto impone inoltre di effettuare, in detti locali, rilevazioni per un periodo di almeno 12 mesi.

Le linee guida di cui sopra individuano come luogo di lavoro sotterraneo un locale o ambiente con almeno tre pareti interamente sotto il piano di campagna, indipendentemente dal fatto che queste siano a diretto contatto con il terreno circostante o meno;

Le concentrazioni del gas radon negli ambienti sotterranei o semi-interrati sono particolarmente suscettibili ad un numero di fattori superiore a quanto riscontrato in superficie. Questi fattori includono:

- la natura dei materiali confinanti (soffitto, mura, pavimenti)
- l'ubicazione micro-strutturale e il contenuto del radio nei materiali confinanti
- l'integrità di questi materiali (granulometria, porosità, fratture, micro-fratture)
- la prossimità di condotti che facilitano la migrazione del radon (fratture, faglie, contatti litologici)
- la stabilità tettonica della zona e la prossimità ad acquiferi superficiali
- l'umidità ambientale, la pressione atmosferica, la provenienza dei venti
- le correnti d'aria sia negli ambienti stessi dovute a connessioni con l'esterno, sia lungo le faglie e fratture e gli effetti ciclici luni-solari delle maree del radon. Sul territorio nazionale, esistono aree geografiche in cui

tale gas è maggiormente presente. Il territorio bolognese, fortunatamente, non rientra in queste aree. Negli elaborati 2.1 – 2.n , si valuterà una eventuale azione da attuare solo in caso di presenza di locali interrati.

7.16 Differenze di età e provenienza da altri paesi

Studi statistici effettuati anche in altri paesi (tra cui l'“Institute for Work & Health” di Toronto) hanno evidenziato una correlazione tra genere, età e rischi. Nella fase di valutazione si è tenuto conto di tali fattori, considerando sempre le condizioni più sfavorevoli in funzione dei lavoratori effettivamente addetti alle rispettive attività lavorative oggetto delle analisi.

In caso di presenza o di assunzione di lavoratori provenienti da altri paesi, si provvederà ad una più attenta verifica dei loro livelli formativi, anche in funzione delle difficoltà determinate dalla diversità del linguaggio.

7.17 Alcol e lavoro

Il Provvedimento 16 marzo 2006 della Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 75 del 30/3/2006 ha identificato le attività lavorative che comportino un rischio elevato di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi ai sensi dell'art. 15 della Legge 30 marzo 2001, n. 125, pubblicata in G.U. n. 90 del 18 aprile 2001 (legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati).

Si contano una settantina di mansioni identificate come pericolose per sé e per gli altri., tra i quali :

- attività' per le quali e' richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento di lavori pericolosi (gas tossici, generatori di vapore, fochino, fuochi artificiali, fitosanitari, impianti nucleari, ascensori.
- dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi a rischio di incidenti rilevanti;
- sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del ex decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;
- mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private
- vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico
- attività' di insegnamento nelle scuole pubbliche e private
- mansioni comportanti l'obbligo del porto d'armi, ...
- mansioni inerenti le attività' di trasporto con patente di guida categoria B, C, D, E, ...
- manovratori agli scambi o di apparecchi di sollevamento, personale marittimo ,
- piloti d'aeromobile; controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
- addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
- addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
- addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
- lavoratori addetti ai comparti della edilizia e attività' in quota, oltre i due metri di altezza;
- capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;
- tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;
- operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;
- tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

Il Datore di Lavoro: deve valutare, con le vari figure aziendali e il medico competente, il rischio legato all'assunzione di alcolici nella propria azienda e pianificare le azioni di prevenzione.

Tra le attività svolte dall'Amministrazione sono presenti attività riebtrabti nel Provvedimento:

- vigilatrice di infanzia”)

- mansioni inerenti le attività' di trasporto con patente di guida categoria B, C, D, E,

Si procederà pertanto ad attuare quanto disposto dal Provvedimento coordinando le azioni in occasione della riunione annuale in base alle indicazioni del Medico Competente.

7.18 Assunzione di sostanze stupefacenti

La conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano durante la seduta del 18 settembre 2008 ha sancito l'accordo per l'accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti da parte dei lavoratori impegnati in attività di trasporto passeggeri e merci pericolose e in altre mansioni individuate nell'allegato I dell'Intesa del 30 ottobre 2007; il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ha elaborato un documento che individua le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope nei lavoratori che svolgono mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi;

Nello stesso accordo è stato e' approvato il documento recante «Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi».

Le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti e/o psicotrope nei lavoratori, sono state predisposte allo scopo di definire ed attivare misure di sicurezza rivolte a tutelare l'incolumità del lavoratore stesso e di terze persone. Pertanto, i principi generali a cui ispirare e su cui strutturare le procedure operative dovranno essere dettati da un indirizzo di cautela conservativa nell'interesse della sicurezza del singolo e della collettività, che prevedano la non idoneità di tali lavoratori allo svolgimento di mansioni a rischio nel caso in cui usino sostanze stupefacenti e/o psicotrope, indipendentemente dalla presenza o meno di dipendenza.

Le procedure sono inoltre finalizzate ad escludere o identificare la condizione di tossicodipendenza e l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, al fine di assicurare un regolare svolgimento delle mansioni lavorative a rischio.

Le procedure devono essere effettuate in modo tale da garantire la privacy, il rispetto e la dignità della persona sottoposta ad accertamento e non devono in alcun modo rappresentare strumenti persecutori lesivi della libertà individuale o tesi ad allontanare arbitrariamente la persona dalla sua attività lavorativa.

Il datore di lavoro comunica al medico competente, per iscritto, i nominativi dei lavoratori da sottoporre ad accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in base alla lista delle mansioni considerate nell'Allegato di cui all'Intesa C.U. 30 ottobre 2007.

La comunicazione dovrà essere fatta per tutti i lavoratori con mansioni che rientrano nella lista e successivamente periodicamente e tempestivamente aggiornata in riferimento ai nuovi assunti ed ai soggetti che hanno cessato le mansioni a rischio.

La comunicazione dell'elenco complessivo dei lavoratori che svolgono le suddette mansioni dovrà essere previsto, comunque, con frequenza minima annuale.

Pertanto, **il datore di lavoro, sulla base della lista completa precedentemente presentata al medico competente, seleziona i lavoratori da inviare e sottoporre** di volta in volta agli accertamenti previsti, mediante l'utilizzo di un processo casuale di individuazione che escluda la possibilità di scelta volontaria da parte del datore di lavoro stesso.

il lavoratore viene sottoposto ad accertamento di idoneità alla mansione anche (oltre al controllo sanitario periodico) quando sussistano indizi o prove sufficienti di una sua possibile assunzione di sostanze illecite. Le segnalazioni di ragionevole dubbio, in via cautelativa e riservata, vengono fatte dal datore di lavoro o suo delegato, al medico competente che provvederà a verificare la fondatezza del ragionevole dubbio e, se del caso, ad attivare gli accertamenti clinici previsti di sua competenza. Le mansioni di un Ente Locale che normalmente rientrano (per casi particolari si rimanda al testo dell'Allegato) nell'allegato di cui all'intesa del 30 ottobre 2007 sono le seguenti:

- In generale mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi;
- Mansioni inerenti le attività di trasporto: conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, (Ad esempio autisti scuolabus);
- Addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci (ad esempio personale delle squadre esterne)

Il Datore di Lavoro, insieme al Medico Competente, predisporrà la procedura di verifica inserendola, eventualmente, nel protocollo sanitario. Si tratta di attività non presenti all'Interno della Comunità Montana Unione dei Comuni valle del Samoggia.

7.19 Movimentazione Manuale dei Carichi

Il D.Leg.vo 81/2008 pone a carico del Datore di Lavoro l'obbligo (peraltro già presente nel D.Leg.vo 626/94) di adottare tutte le misure organizzative necessarie (e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche), per evitare la movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori. Qualora non sia possibile eliminarla, adotta tutte le misure necessarie (organizzative, mezzi adeguati) allo scopo di ridurre il rischio.

I fattori da considerare sono quelli di cui all'allegato XXXIII con riferimento:

- alle caratteristiche del carico;
- allo sforzo richiesto;
- alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro;
- alle esigenze connesse alle attività.

Vi è poi un riferimento specifico alle norme ISO 11228 che prendono anche in considerazione eventuale trasporto, traino e spinta o movimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza.

Per ottemperare all'obbligo previsto dal decreto, la valutazione del rischio legato alla movimentazione manuale dei carichi, in ogni luogo di lavoro analizzato negli elaborati 2.2 – 2.n, è preceduta da una analisi della mansione del personale dipendente dalla quale si possa evincere se tra i compiti previsti per i lavoratori sono compresi quelli che implicano una movimentazione manuale dei carichi e, nel caso, durata e frequenza di tali movimentazioni e peso del materiale movimentato. Analogamente nella valutazione della mansione verrà verificato che non vi siano lavorazioni che espongono in lavoratori a posture incongrue o prolungate.

A seguito di tali considerazioni si procederà, *se l'analisi della mansione dovesse individuare un rischio legato alla movimentazione manuale dei carichi*, con la scelta del metodo di valutazione derivato da criteri definiti o da linee guida internazionali che tengano conto dei riferimenti noti in letteratura.

Nelle attività in cui si configura tale rischio, sarà effettuata un'analisi mediante uno dei seguenti due criteri:

- criterio di Niosh, al fine di individuare un indice di sollevamento cui il personale risulta soggetto durante lo svolgimento della propria mansione;
- metodo messo a punto dall'Istituto Federale Tedesco per la sicurezza sul Lavoro (BAuA) e dal Comitato dei Laender per la sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro (LASI);

Il secondo si ritiene più completo in quanto comprende anche la valutazione delle operazioni di trasporto, traino o spinta di un carico.

Occorre precisare che *nel caso di un Ente Locale si tratta di mansioni difficilmente inquadrabili mediante criteri numerici* che, per quanto precisi, per arrivare a definire un indice di sollevamento hanno bisogno di dati di ingresso difficilmente individuabili in tali attività.

I criteri sono infatti correttamente applicabili ad attività in cui la movimentazione dei carichi risulta sistematica e possano essere individuabili numericamente i parametri di riferimento.

Il rischio nell'effettuare tale tipo di valutazione è che possano risultare dati non completamente attendibili.

Tuttavia, poiché si ritiene importante individuare, se necessario, un indice di sollevamento che non deve essere superato da alcuni lavoratori oggetto di limitazioni, si procederà con l'analisi effettuata mediante uno dei due metodi di cui sopra.

Nello specifico occorre tenere presente che molte attività di un Ente Locale (con particolare riferimento al personale esterno), comportano operazioni di movimentazione dei carichi in maniera occasionale e non sistematica (qualche volta in un giorno, non tutti i giorni e, soprattutto, con pesi e tipologia di carichi spesso differenti e variabili).