

 <p>Istituto Comprensivo n.2 San Lazzaro di Savena - Bo</p>	<p>Titolo:</p> <p>VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO</p> <p><i>artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81</i></p>	<p>Rif. doc.: ELAB. 1 Rev.: 0.1</p> <p>pag. 1</p>
--	--	--



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

(ai sensi D.Lgs. 81/2008)

ELABORATO 1

CRITERI GENERALI, ANAGRAFICA, ORGANIZZAZIONE E DESCRIZIONE DEL SISTEMA

Rev.	DATA	Redatto DANIELE MARCONI Settore: Industria e dell'informazione N° 5135	Approvato (Datore di Lavoro)	Visionato (Rapp.te Lavoratori)	(Medico Competente)
01				<i>Franceschini</i>	<i>M.M.</i>
02					
03					

Indice generale

1 - INTRODUZIONE.....	5
1.1 Utilizzazione e consultazione	6
1.2 Revisione	7
1.3 Definizioni ricorrenti.....	7
1.4 Personale utilizzato per la valutazione.....	8
2 - Dati Identificativi	9
3 - ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE	10
4 - SORVEGLIANZA SANITARIA	12
5 - PRONTO SOCCORSO.....	14
6 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE.....	15
6.1 DPI in dotazione	15
7 - VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	15
7.1 Metodologia adottata.....	16
7.2 I principali fattori di rischio	19
7.3 Correlazione tra i documenti di gestione della sicurezza e valutazione dei rischi	21
7.4 Rischi derivanti dalle caratteristiche dei luoghi di lavoro	21
7.5 Valutazione dei rischi derivanti dalle attività svolte.....	22
7.6 Valutazione Rischi Chimici	22
7.7 Valutazione Rischio incendio	22
7.8 Informazione e formazione dei lavoratori.....	23
7.9 Gestione dei dispositivi di protezione individuale.....	25
7.10 Gestione degli interventi di manutenzione e verifica.....	25
7.11 Tutela della maternità	25
7.12 Tutela lavoro minorile	26
7.13 Stress lavoro correlato.....	26
7.14 Fumo	27
7.15 Lavori ripetitivi	27
7.16 Radom	28
7.17 Differenze di genere, età e provenienza da altri paesi	29
7.18 Alcol e lavoro.....	29
7.19 Assunzione di sostanze stupefacenti.....	30
7.20 Mobbing	31
7.21 Barnout	33

Indice revisioni

Rev. n°	Data	Descrizione modifiche
00	Novembre 2014	- Passaggio da Circolo Didattico a Istituto Comprensivo - Nuovo Dirigente Scolastico "Prof.ssa Amneris Vigarani "
01	Gennaio 2017	- Nuovo Medico Competente Dott.ssa Paola Matteini
02		

Struttura del documento di valutazione dei rischi

Elaborato 1: Criteri generali, anagrafica, organizzazione e gestione del sistema

Elaborato 2.0: Scuola Materna "Idice"

Elaborato 2.1: Scuola Materna " Di Vittorio"

Elaborato 2.2: Scuola Materna "Cicogna"

Elaborato 2.3: Scuola Elementare "Milani"

Elaborato 2.4: Scuola Materna "Milani"

Elaborato 2.5: Scuola Elementare "Donini"

Elaborato 2.6: Scuola Elementare "Don Trombelli"

Elaborato 2.7: Scuola Media "Jussi"

Allegati e documenti generati

Sigla	Titolo	Revisione	Data revisione	Revisione	Data revisione
DVR.RUM	Documento di valutazione esposizione a rumore				
DVR.VIBR	Documento di valutazione esposizione a vibrazioni				
DVRGRAV	Modello per la valutazione dei rischi delle lavoratrici in gravidanza				
DVR. MOV	Valutazione del rischi movimentazione carichi				
DVR. CHIM	Valutazione del rischio chimico				
DVR. STRESS	Valutazione Stress da lavoro correlato				
SPP.ORG	Composizione del Servizio di Prevenzione e Protezione e organigramma aziendale per la sicurezza				
PI.MI	Piano di Miglioramento				
REG.FORM	Registro della Informazione e Formazione				
ATT.FORM	Attestati di formazione				
EL.PERS	Elenco del personale e mansione				
REG.REL.SAN	Registro relazioni sanitarie				
CERT.IDONEI	Certificazioni di idoneità alla mansione				
PROT.SAN	Protocollo Sanitario				
EL.INFORTUN	Andamento infortunistico. Elenco ed analisi degli infortuni degli ultimi tre anni				
REG. NOMINE	Registro delle nomine				
REG. D.P.I	Registro consegna D.P.I				
REG. VERIFICHE ANTINCNDIO	Registro Verifiche antincendio				

Modelli

Sigla	Titolo	Revisione	Data revisione	Revisione	Data revisione
DUVRI	Schema generale di DUVRI				
VERB.EVAC	Schema di verbale prova di evacuazione				
VERB.RIU	Schema di verbale riunione annuale SPP				
VERB.SOPR	Schema di verbale sopralluogo annuale SPP				
MOD. ADDETTI	Modello di Nomina dei addetti				
MOD.PREP	Modello di Nomina dei preposti				

Manuali e Regolamenti

Sigla	Titolo	Revisione	Data revisione	Revisione	Data revisione
MAN.NF	Manuale di informazione generale per nuovi assunti				

1 - INTRODUZIONE

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.



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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

DM 16/2/82, DPR 577/82, L. 818/84, DM 8/3/85, DM 27/3/85, DM 30/10/86: Prevenzione incendi

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.M.10/8/94 Registro Infortuni

DPR 336/94 Assicurazione Obbligatoria contro infortuni e malattie professionali

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

D.M. 382 - 29/09/1998

“Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado ai fini delle norme contenute nel D.Leg.vo 626/94 e successive modifiche ed integrazioni”

C.M. n°119 del 29 aprile 1999

D.P.R.462\2001 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 22/01/08

Decreto legge in vigore dal 27.03.08. per 60 gg., 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 EN o UNI in materia di macchine

Normativa vigente in materia di Prevenzione Incendi

1.1 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 relazioni 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 e le cautele di sicurezza sono:

- tassativamente obbligatorie
- da impiegare correttamente e continuamente

 Istituto Comprensivo n.2 San Lazzaro di Savena - Bo	<i>Titolo:</i> VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO <i>artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81</i>	<i>Rif. doc.: ELAB. 1</i> <i>Rev.: 0.1</i> <i>pag. 7</i>
--	--	--

- 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).

1.2 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, vengono adottati nuovi agenti chimici e nuove attrezzature

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 debbono essere aggiornate.

1.3 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, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.



Titolo:

VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Rif. doc.: ELAB. 1

Rev.: 0.1

artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81

pag. 8

Servizio di prevenzione e protezione dei rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Medico competente: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 D. Lgs. 81/08, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1 del decreto suddetto, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

Sorveglianza sanitaria: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 D. Lgs. 81/08 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 D. Lgs. 81/08, facente parte del servizio di prevenzione e protezione.

Prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Salute: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

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

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

1.4 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 del Ing. Daniele Marconi (SAIL STUDIO – Via L. Alberti, 76 40137 - Bologna).

Il processo di valutazione dei rischi ha visto la partecipazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione Ing. Daniele Marconi e dell'intera "linea" aziendale rappresentata dai dirigenti e/o dai preposti; essendo gli stessi, al contempo, depositari di importanti conoscenze e titolari di obblighi.

Alla valutazione hanno collaborato il Medico Competente Dr. ssa Paola Matteini ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza Sig. ra Francesca Guerra .

2 - Dati Identificativi

Ragione sociale	ISTITUTO COMPRENSIVO N. 2
Sede Legale	Via Paolo Poggi, 5 40068 San Lazzaro di Savena (BO)
Tel.	051 – 460210
Fax.	051 – 455385
e-mail	boic882007@istruzione.it
C. Fiscale	80072690375
Settore produttivo	Ateco 8 (Pubblica Istruzione)
Datore di lavoro	Prof.ssa Amneris Vigarani
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Ing. Daniele Marconi
Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione	
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Sig. ra Francesca Guerra
Medico Competente	Dr.ssa Paola Matteini
Sedi	Scuola Media "Jussi" Via Kennedy, 57 San Lazzaro (BO) Scuola Elementare "Don Trombelli" Via Fondè, 29 San Lazzaro (BO) Scuola Elementare "Donini" Via Poggi, 5 San Lazzaro (BO) Scuola Materna "Milani" Via S. Ruffillo, 3 San Lazzaro (BO) Scuola Materna "Idice" Via Emilia, 302 San Lazzaro (BO) Scuola Materna "Cicogna" Via Emilia, 302 San Lazzaro (BO) Scuola Materna "Di Vittorio" Via Di Vittorio, 32 San Lazzaro (BO) Scuola Elementare "Milani" Via S. Ruffillo, 3 San Lazzaro (BO)

3 - ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE

Vengono di seguito illustrate le responsabilità, inerenti la prevenzione degli infortuni e la salvaguardia della salute dei lavoratori, rispettando la scala gerarchica del personale.

FUNZIONE: Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

COLLEGAMENTI GERARCHICI: risponde al Datore di Lavoro

COLLEGAMENTI FUNZIONALI: l'RSPP ha collegamenti funzionali

Con:

- D.S.G.A
- M.C
- RLS

Per:

- Organizzazione e coordinamento del sistema di Gestione della sicurezza
- Organizzazione dell'attività di informazione e formazione del personale

SCOPO DELLA POSIZIONE:

- garantire il rispetto degli adempimenti di legge per quanto attiene a sicurezza, igiene e protezione dei lavoratori.

COMPITI E RESPONSABILITÀ:

- Collabora con il Datore di Lavoro all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi;
- gestisce le riunioni annuali previste dalla Legge vigente 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.

 <p>Istituto Comprensivo n.2 San Lazzaro di Savena - Bo</p>	<p>Titolo: VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO</p> <p><i>artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81</i></p>	<p>Rif. doc.: ELAB. 1 Rev.: 0.1</p> <p>pag. 11</p>
--	--	--

FUNZIONE: **Medico Competente**

COLLEGAMENTO GERARCHICO: risponde direttamente al Datore di Lavoro

COLLEGAMENTI FUNZIONALI: Il Medico Competente ha collegamenti funzionali

Con:

- I preposti
- Il RSPP
- I responsabili di plesso;
- L'RLS;

Per:

- Organizzazione e coordinamento del sistema di Gestione della sicurezza
- Organizzazione dell'attività di informazione e formazione del personale

SCOPO DELLA POSIZIONE:

- garantire il rispetto degli adempimenti di legge per quanto attiene a sicurezza, igiene e protezione dei lavoratori. Il Dirigente Scolastico ha proceduto alla nomina, per il controllo sanitario del personale teoricamente esposto a rischi fisici-chimici e biologici,

Quest'ultimo in adempimento al D.Lgs.81/08 e seguenti, attraverso la specifica conoscenza dei Lavoratori della Scuola adempie alle funzioni ed agli accertamenti sanitari previsti dalla Legge: così come agli accertamenti preventivi e a quelli eventualmente specialistici. Il medico ha redatto la relazione sanitaria per l'A.S.2009/2010

Le visite periodiche al personale sono attualmente legate al grado di rischio e in relazione all'idoneità legata alle singole mansioni specifiche del personale della scuola che ricopre un ruolo in ambito lavorativo. Genericamente; come.

- Lavoratori in area amministrativa soggetti all'utilizzo di videoterminali;
- Personale ausiliario legato al riassetto e la pulizia dei locali (Rischio chimico e M.M.C.)
- Eventuale personale docente e non docente della scuola dell'infanzia;
- Personale femminile in stato di gravidanza;
- Personale con comprovato e previsto obbligo di osservazione individuale

La tenuta delle cartelle, le visite periodiche, la formazione e informazione del personale; la relazione sanitaria annuale sono costantemente programmate direttamente dal medico competente, in accordo con la Dirigenza Scolastica.

FUNZIONE: **Preposto**

COLLEGAMENTI GERARCHICI: DIPENDE DAL DATORE DI LAVORO

COLLEGAMENTI FUNZIONALI: PREPOSTO ALLA SICUREZZA ha collegamenti funzionali

Con:

- R.S.P.P.
- R.L.S

Per:

- Controllo del personale
- Controllo della sicurezza

SCOPO DELLA POSIZIONE:

- assicurare il corretto andamento delle attività previste

COMPITI E RESPONSABILITÀ:

- Effettua le prime attività di affiancamento (informazione e formazione) del personale neo assunto o in caso di cambi mansione
- svolge attività di Preposto per la Sicurezza per quanto riguarda l'osservanza da parte del personale delle disposizioni impartite e dell'utilizzo corretto dei Dispositivi di Protezione individuale.

FUNZIONE: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

COLLEGAMENTO GERARCHICO: risponde direttamente al Datore di Lavoro

COLLEGAMENTI FUNZIONALI: l'RSPP ha collegamenti funzionali

Con:

- I preposti
- Il Medico Competente
- I responsabili di plesso;
- Il R.S.P.P.;

Per:

- Organizzazione e coordinamento del sistema di Gestione della sicurezza
- Organizzazione dell'attività di informazione e formazione del personale

SCOOPO DELLA POSIZIONE:

- garantire il rispetto degli adempimenti di legge per quanto attiene a sicurezza, igiene e protezione dei lavoratori.

Premesse le funzioni del rappresentante, previste dalla attuale normativa; in particolare ,con riferimenti specifici:

A) Accesso ai luoghi di lavoro e attività specifiche previste dalla legge; in particolare, anche:

B) Alle attribuzioni di consultazione ulteriore in merito:

- partecipazioni alle riunioni periodiche e di formazione specifica al proprio ruolo;
- designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- criteri e metodi di valutazione dei rischi;
- programmazione, verifica , realizzazione degli interventi legati alla prevenzione;
- designazione degli addetti al servizio di prevenzione, antincendio, evacuazione e pronto soccorso;
- organizzazione generale sulla formazione della sicurezza per i lavoratori

C) INFORMAZIONE: sul piano di sicurezza, sulle schede relative agli ambiti di lavoro, sui dispositivi, le attrezzature e gli impianti, legati alla sicurezza.

D) FORMAZIONE : normative di igiene e sicurezza- prevenzione e protezione dai rischi

E) Individuazione e attuazione delle misure di prevenzione

F) Proposte e osservazioni alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione

G) ricorso all' Organo di vigilanza; quando le misure risultano non idonee o insufficienti

Il rappresentante usufruisce quindi di un esonero dal lavoro, senza perdita di retribuzione, in relazione all'incarico conferito, così come previsto dal D.Lgs.81/08; partecipa inoltre regolarmente alle attività del Servizio di Protezione e Prevenzione, per esercitare le competenze assegnate, nei confronti degli altri lavoratori.

Il rappresentante dei Lavoratori nella scuola, accede normalmente alle informazioni contenute nel presente piano di valutazione dei rischi, e a tutta la documentazione in possesso dell'Istituto poter esercitare le proprie mansioni.

La consultazione avviene tempestivamente e formulata sia in forma verbale che scritta.

4 - SORVEGLIANZA SANITARIA

Di seguito sono riportati i fattori e le situazioni di rischio piu' frequenti che determinano l'obbligo di sorveglianza sanitaria:

Movimentazione manuale dei carichi: i lavoratori addetti alla movimentazione manuale dei carichi, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare

 <p>Istituto Comprensivo n.2 San Lazzaro di Savena - Bo</p>	<p><i>Titolo:</i></p> <h2 style="margin: 0;">VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO</h2> <p><i>artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81</i></p>	<p>Rif. doc.: ELAB. 1 Rev.: 0.1</p> <p>pag. 13</p>
--	--	---

dorsolombari devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII D. Lgs. 81/08 (art. 168 D. Lgs. 81/08, lettera d).

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).

Rumore: La sorveglianza sanitaria e' obbligatoria per i lavoratori la cui esposizione al rumore eccede i valori superiori di azione ossia il livello di esposizione personale settimanale (40 ore) pari o maggiore di 85 dB(A) in base all'art. 196 Capo II del D. Lgs. 81/08.

La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente. La sorveglianza sanitaria e' estesa ai lavoratori esposti a livelli superiori ai valori inferiori di azione (80 dB(A)), su loro richiesta e qualora il medico competente ne confermi l'opportunità.

Vibrazioni meccaniche: In base all'art. 204, del D. Lgs. 81/08, i lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria, rispettivamente: per il Sistema mano-braccio pari o maggiore a 2,5 m/s², per il Sistema corpo intero pari o maggiore a 0,5 m/s².

La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione.

I lavoratori esposti a vibrazioni sono altresì sottoposti alla sorveglianza sanitaria quando, secondo il medico competente, si verificano una o più delle seguenti condizioni: l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni e' tale da rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile o ad effetti nocivi per la salute ed e' probabile che la malattia o gli effetti sopraggiungano nelle particolari condizioni di lavoro del lavoratore ed esistono tecniche sperimentate che consentono di individuare la malattia o gli effetti nocivi per la salute.

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).

Esposizione a radiazioni ottiche artificiali: in base all'art. 218, 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, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi. La sorveglianza sanitaria e' effettuata con l'obiettivo di prevenire e scoprire tempestivamente effetti negativi per la salute, nonché prevenire effetti a lungo termine negativi per la salute e rischi di malattie croniche derivanti dall'esposizione a radiazioni ottiche.

Sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali e' stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite di cui all'articolo 215.

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 sarà 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.

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

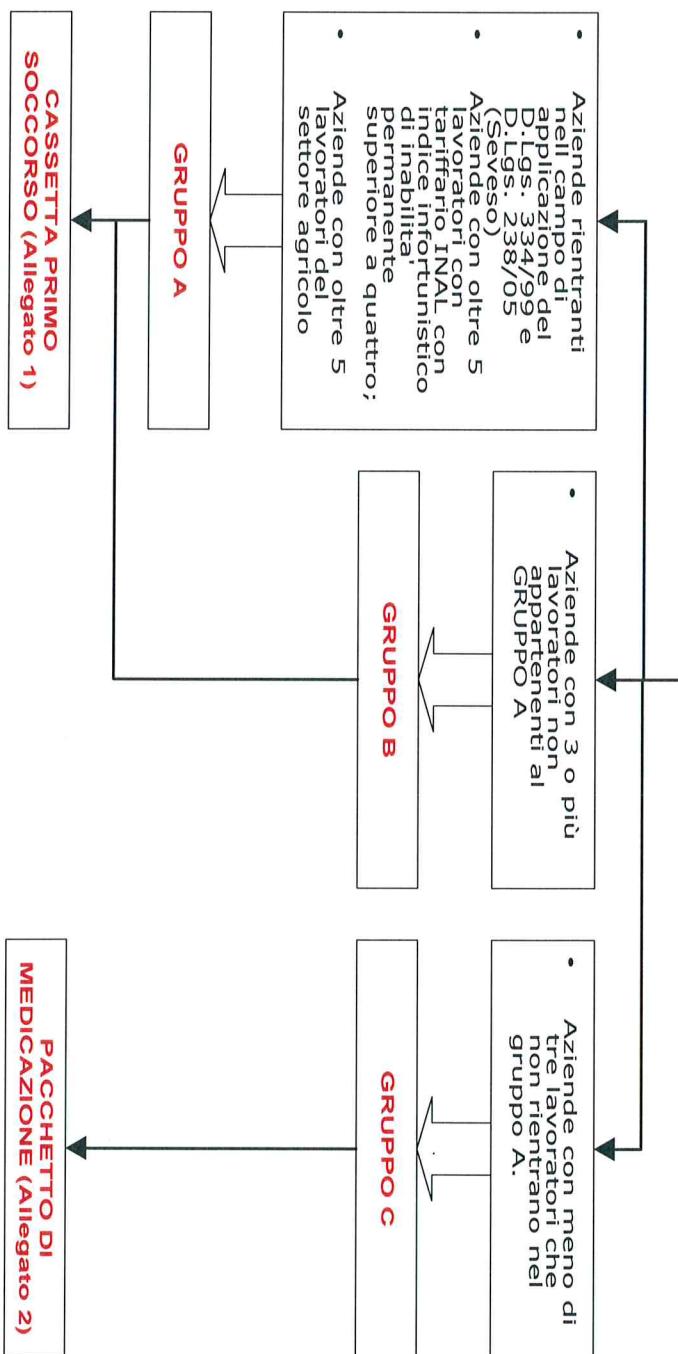
 <p>Istituto Comprensivo n.2 San Lazzaro di Savena - BO</p>	Titolo: VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO art. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2003 n. 81	Rif. doc.: ELAB. 1 Rev.: 0.1 pag. 14
---	--	---

5 - PRONTO SOCCORSO

In merito all'organizzazione del personale in squadre di intervento in materia di Pronto Soccorso e di assistenza medica di emergenza, secondo quanto stabilito dal Ministero Della Salute - Decreto 15 luglio 2003, n.388 Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale;

I'Azienda appartiene al GRUPPO B.

DM n° 388 2003 Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale



6 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

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 sé 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 necessità.

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*

Per attività lavorative che sottopongono il lavoratore a determinati rischi, non eliminabili o riducibili entro limiti di accettabilità con altre misure, si farà uso dei DPI indicati negli allegati **DOTAZ.DPI**

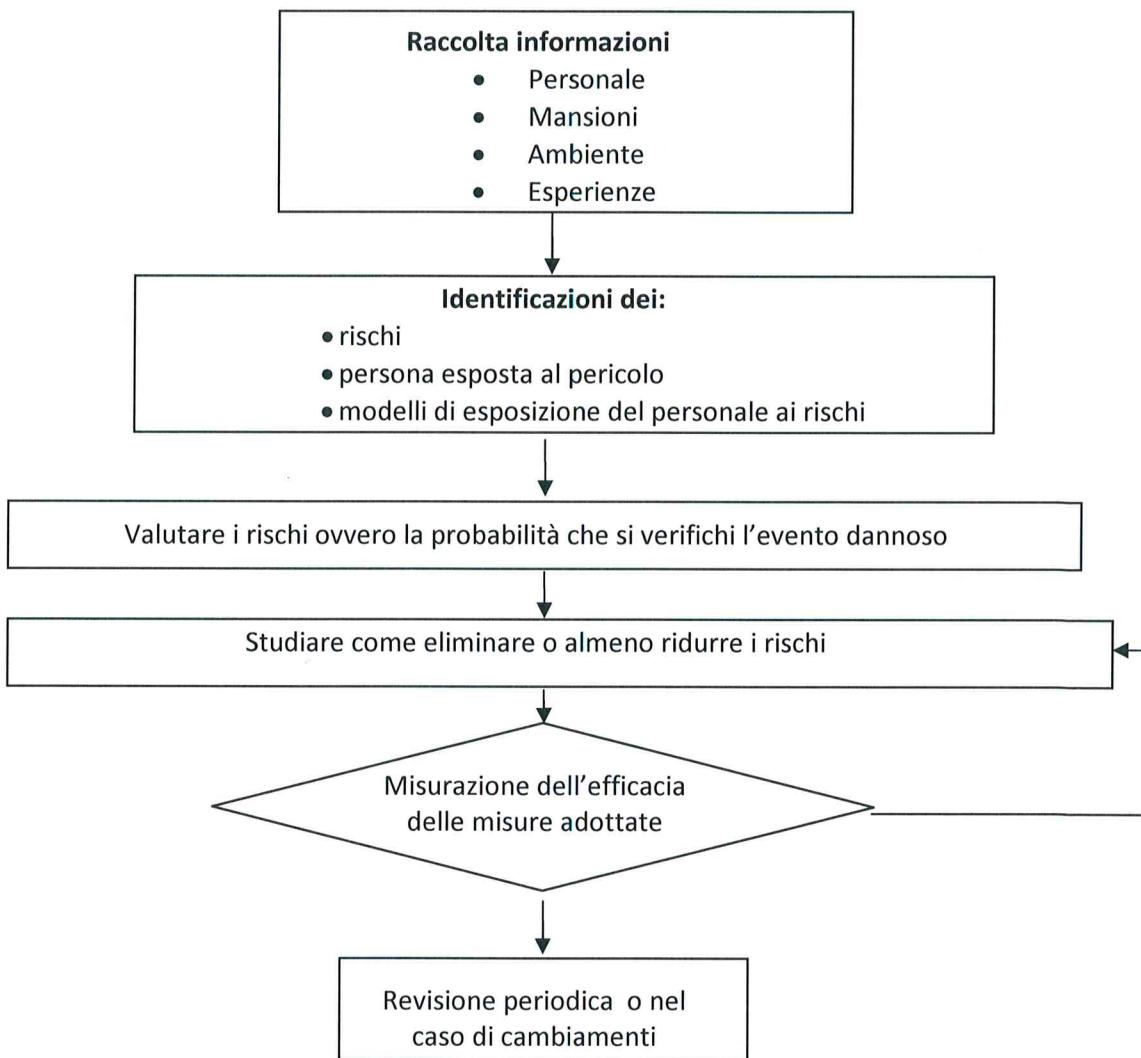
7 - VALUTAZIONE DEI RISCHI

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 (reparti, 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.

Effettuare la valutazione dei rischi comporta una serie di azioni descritte nel seguente diagramma di flusso:



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 analitico 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 elencate, per ogni mansione individuata, 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.

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</i> <i>Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.</i>
Modesto	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea anche lunga ma reversibile.</i> <i>Esposizione cronica con effetti reversibili.</i>
Significativo	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità permanente parziale.</i> <i>Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti</i>
Grave	<i>Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale</i> <i>Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti</i>

Tabella 2

Probabilità che il danno si manifesti	Descrizione
Non Probabile	<i>Non sono noti episodi già verificatisi. L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in concomitanza con eventi poco probabili ed indipendenti.</i>
Possibile	<i>La probabilità che il danno si manifesti è molto ridotta – Sono noti rari casi di danno a seguito delle cause in oggetto</i>
Probabile	<i>Esiste una buona probabilità che il danno si manifesti – la relazione causa-effetto oggetto di valutazione è evidente.</i>
Alta	<i>Il danno si manifesta sempre o con altissima 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>

Combinando le due scale in una matrice si ottiene la Matrice dei Rischi, nel quale ad ogni casella corrisponde una determinata combinazione di probabilità/entità dei danni.

Di seguito è riportata la matrice che scaturisce dalle suddette scale:

Legenda Rischio	DANNO			
	Lieve (1)	Modesto (2)	Significativo (3)	Grave (4)
PROBABILITÀ'				
Non probabile (1)	1	2	3	4
Possibile (2)	2	4	6	8
Probabile (3)	3	6	9	12
Altamen. Prob. (4)	4	8	12	16

Tabella 3

Classe di rischio	Priorità di intervento
Elevato ($12 \leq R \leq 16$)	<p>Azioni correttive Immediate L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari non appena approvato il Budget degli investimenti in cui andrà previsto l'onere dell'intervento stesso.</p>
Notevole ($6 \leq R \leq 9$)	<p>Azioni correttive da programmare con urgenza L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.</p>
Accettabile ($3 \leq R \leq 4$)	<p>Azioni correttive da programmare a medio termine Intervento da inserire in un programma di interventi a medio termine ma da realizzare anche in tempi più stretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti.</p>
Basso ($1 \leq R \leq 2$)	<p>Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione</p>

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
impianti elettrici
sostanze e preparati pericolosi
incendio ed esplosioni.

- **Rischi per la salute** (di natura igienico-ambientale) dovuti a:

agenti chimici
agenti fisici
agenti biologici.

- **Rischi trasversali** (per la salute e la sicurezza) dovuti a:

organizzazione del lavoro
fattori ergonomici
fattori psicologici
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



Titolo:

VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Rif. doc.: ELAB. 1

Rev.: 0.1

artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81

pag. 20

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.

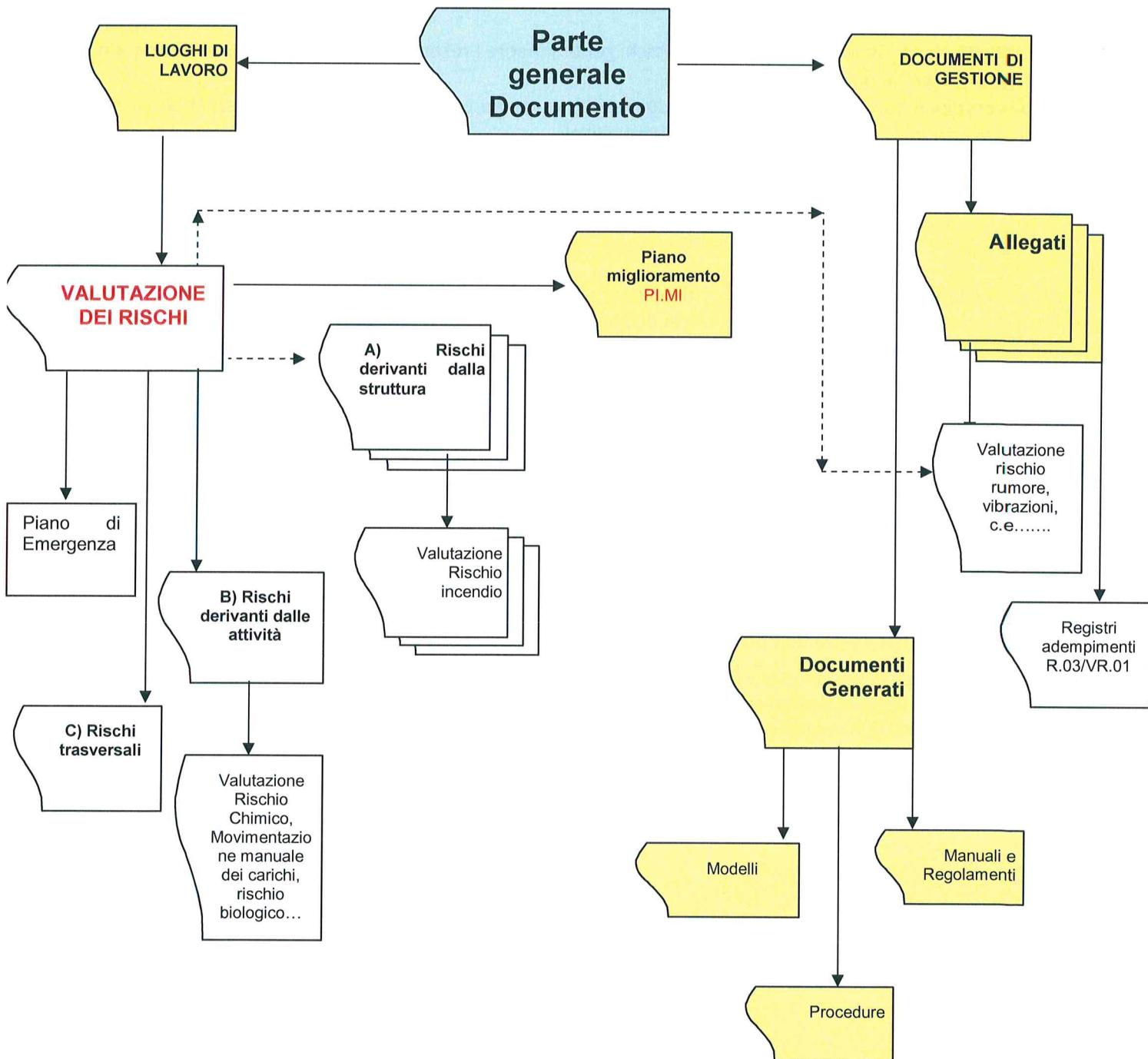
RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

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, ecc.)
- Fattori ergonomici (ergonomia dei dispositivi di protezione individuale e del posto di lavoro).

7.3 Correlazione tra i documenti di gestione della sicurezza e valutazione dei rischi



7.4 Rischi derivanti dalle caratteristiche dei luoghi di lavoro

Per ogni luogo di lavoro viene compilata una scheda di valutazione (**ELABORATO 2.X**) dove vengono evidenziate le carenze rilevate o i rischi residui presenti all'interno dello stesso.

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

Vengono inoltre individuate 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 prevenzione 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.

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 a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e riportata nel documento di "Valutazione Rischio Chimico – **DVR2-VAL_RISCH_CHIM**".

7.7 Valutazione Rischio incendio

Relativamente ai rischi derivanti da un incendio viene effettuata un'apposita valutazione (**DVR2.VAL_RISCH_INC**) 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.

Un elenco del personale designato quale addetto alla gestione delle emergenze, prevenzione e lotta antincendio e Primo soccorso è presente in allegato al piano per la gestione delle emergenze; tale elenco viene mantenuto aggiornato a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

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

	VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO	Rif. doc.: ELAB. 1 Rev.: 0.1
Istituto Comprensivo n.2 San Lazzaro di Savena - Bo	artt. 18-28-29 Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81 pag. 23	

7.8 *Informazione e formazione dei lavoratori*

Al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o il Preposto del Settore interessato, provvede ad illustrare i rischi relativi agli incarichi aziendali assegnati e consegna il materiale di informazione sui rischi e le eventuali procedure da applicare durante lo svolgimento delle attività.

Le attività di informazione e formazione del personale vengono registrate a cura del Responsabile Personale.

Tipologia di Formazione	Destinatari	Durata	Durata e Periodicità aggiornamento	Riferimento Legislativo	Contenuti	Note
Formazione generale	Tutti i lavoratori	Minima 4 ore		Art. 37 D.Leg.vo 81/2008 e succ modifice e Accordo Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011--		
MATERNE						
Formazione Specifica in base alla tipologia di rischio contenuta nel DVR (in aggiunta alla formazione generale)	Insegnanti	Minima 4 ore	Quinquennale 6 ore	Art. 37 D.Leg.vo 81/2008 e succ modifice e Accordo Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011		
SCUOLA PRIMARIA						
Formazione Specifica in base alla tipologia di rischio contenuta nel DVR (in aggiunta alla formazione generale)	Insegnanti	Minima 4 ore				
	Insegnanti di sostegno	Minima 4 ore	Quinquennale 6 ore	Art. 37 D.Leg.vo 81/2008 e succ modifice e Accordo Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011		
	Personale addetto ass. disabili (**)	Minima 8 ore				

Tipologia di Formazione	Destinatari	Durata	Durata e Periodicità aggiornamento	Riferimento Legislativo	Contenuti	Note
Formazione Specifica in base alla tipologia di rischio contenuta nel DVR (in aggiunta alla formazione generale)	Ammministrativi Collab. scolastici	Minima 4 ore Minima 8 ore	Quinquennale 6 ore	Art. 37 D.Leg.vo 81/2008 e succ modifiche e Accordo Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011		
Formazione aggiuntiva	Preposti	Minima 8 ore con verifica obbligatoria finale di apprendimento	Quinquennale 6 ore	Art. 37 D.Leg.vo 81/2008 e succ modifiche e Accordo Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011		
FORMAZIONE NON MODIFICATA DAGLI ACCORDI STATO REGIONI						
Prevenzione Incendi	Addetti alla gestione dell'emergenza	8 ore medio rischio 16 ore alto rischio	Non definita, consigliabile. Almeno triennale aggiorn.: da 5 ore (rischio medio) da 8 ore (rischio alto)	DM 10 marzo 1998		
Primo Soccorso	Addetti alla gestione dell'emergenza	12 ore aziende classif. gruppo B – C	Aggiornamento triennale 4 ore	DM 388/2003		
Formazione Aggiuntiva	Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza	32 ore	4 ore annuali in caso di aziende con meno di 50 dipendenti; 8 ore annuali in caso di aziende con più di 50 dipendenti	Art. 37 D.Leg.vo 81/2008 e succ modifiche		

Il presente documento è di proprietà dell' Istituto Comprensivo n.2 di San Lazzaro (BO). Il diritto di riproduzione e di divulgazione del contenuto strettamente confidenziale del presente documento è riservato. Ogni violazione verrà persecuita a termini di legge.

(*) Insegnanti di sostegno : Se dipendente da altro Ente verificare quanto previsto da convenzione

(**) Personale addetto ass. disabili: Se dipendente da altro Ente verificare quanto previsto da convenzione

7.9 Gestione dei dispositivi di protezione individuale

L'elenco dei dispositivi di protezione individuale consegnati varia a seconda delle attività svolte dall'operatore. I dispositivi di protezione a maggiore usura (guanti, inserti auricolari,) sono a disposizione del personale e se ne provvede la loro sostituzione a semplice richiesta. Al momento della consegna dei dispositivi di protezione individuale il Referente alla sicurezza, provvede alla informazione e formazione del personale, ove necessaria, e ad illustrare le attività che prevedono l'utilizzo dei dispositivi.

7.10 Gestione degli interventi di manutenzione e verifica

La manutenzione ordinaria, sia meccanica che elettrica, delle attrezzature ed impianti viene effettuata esclusivamente da personale esterno 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 gestione dei dati con un database dedicato.

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 delle periodicità di aggiornamenti e verifiche

ADEMPIMENTO	PERIODICITA'	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Documento di valutazione dei rischi	in base alle modifiche intervenute	D.leg.vo 81/2008
Documento di valutazione esposizione al rumore Documento di valutazione esposizione a c.e.m.	ogni 4 anni	D. leg.vo 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
Idranti	semestrale	norma uni
Verifica ascensori e montacarichi (a cura di organismi di certificazione notificati)	biennale	D.leg.vo 81/2008
Verifica impianto elettrico ed illuminazione di emergenza	semestrale o annuale	D.leg.vo 81/2008

7.11 Tutela della maternità

Il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e salute delle lavoratrici gestanti, puerpera 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 (VAL_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.

7.13 Stress lavoro correlato

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 collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

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. In pratica 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 ed che consegue 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 egli avverte 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.

I sintomi più frequenti sono : affaticamento mentale, cefalea, gastrite, insonnia, modificazione dell'umore, depressione ed ansia, dipendenza da farmaci.

I fattori che causano stress possono essere :

- lavoro ripetitivo ed arido
- carico di lavoro e di responsabilità eccessivo o ridotto
- rapporto conflittuale uomo - macchina
- conflitti nei rapporti con colleghi e superiori
- fattori ambientali (rumore, presenza di pubblico...)
- lavoro notturno e turnazione

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.

Ed è in quest'ottica **che verranno effettuati adeguati controlli periodici sui lavoratori**, in quanto solo attraverso i singoli controlli 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 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

7.14 Fumo

I 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 ACCESIBILI AL PUBBLICO O MENO, BAGNI INCLUSI, CHE FACCIANO PARTE DELLA STRUTTURA

QUINDI NON E' CONSENTITO FUMARE NELL'IMMOBILE MA SOLO ALL'ESTERNO DALL'AREA SCOLASTICA

Il divieto si applica sia ai dipendenti scolastici, ed ai visitatori ed è evidenziato con l'apposita segnaletica indicante anche le sanzioni.

7.15 Lavori ripetitivi

Metodologia utilizzata per la valutazione

L'obiettivo della valutazione consiste nell'analizzare le singole situazioni di rischio e le possibili patologie ad esse associate sulla base delle indicazioni dedotte da un'analisi dei diversi aspetti legati all'attività svolta: fattori organizzativi, forze applicate, movimenti, posture, durata di sforzo, attrezzi, fattori antropometrici ed ambientali, ecc.

Tutto ciò permette di definire un livello di soglia al di sopra del quale è necessario un'analisi più dettagliata dei fattori di rischio.

Per una valutazione di questo tipo, si ritiene però che possa essere utilizzata una metodologia differente, con maggior profitto, proposta da Colombini, Occhipinti, Cairoli e Baracco. Tale metodologia sviluppa una check-list facilmente applicabile anche per screening di vasta scala di posti di lavoro e di lavori ripetitivi, coerente con i modelli descrittivo/valutativi più analitici sviluppati in letteratura e che giunge ad una validazione dei risultati di applicazione dello strumento utilizzato rispetto ad indici di rischio scaturiti da modelli più analitici ed in particolare rispetto al cosiddetto indice OCRA (Occupational Repetitive Action Index).

La check-list in oggetto analizza ciascuna postazione di lavoro interessata e ne stima il rischio intrinseco, come se la postazione fosse utilizzata per l'intero turno da un solo lavoratore; è così possibile conoscere in prima battuta quali posti di lavoro risultano, per le proprie caratteristiche strutturali ed organizzative, a rischio, al di là della turnazione dei lavoratori.

Per lo svolgimento della valutazione per ciascuna postazione di lavoro verrà riportata la corrispondente check list, con l'individuazione dei rispettivi fattori di rischio relativi a:

- Modalità di interruzione del lavoro a cicli con pause o con altri lavori di controllo visivo (Recupero)
- Attività delle braccia e frequenza di lavoro nello svolgere i cicli (Frequenza)
- Presenza di attività lavorative con uso ripetitivo di forza delle mani/braccia (Forza)
- Presenza di posizioni scomode delle braccia durante lo svolgimento del compito ripetitivo (Postura)
- Presenza di fattori di rischio complementari (Complementari)

Relativamente ai rischi viene effettuata un'apposita valutazione

7.16 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 Kripton e lo Xeno.

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).

La differente 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 intirrati 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 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 lunisolari delle maree del radon.

7.17 Differenze di genere, 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.

7.18 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.

All'interno dell'Istituto Comprensivo n. 2:

- sono presenti attività rientranti nel Provvedimento (“vigilatrice di infanzia e insegnanti”)
- non rientranti nel Provvedimento

7.19 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.

Allegato 1 – MANSIONI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RISCHI PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' E LA SALUTE DEI TERZI

- 1) Attività per le quali e' richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:
 - a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
 - b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);
 - c) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e s.m.).
- 2) Mansioni inerenti le attività di trasporto:
 - a) conducenti di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali e' richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
 - b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichi attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
 - c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
 - d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
 - e) personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
 - f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

g) personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonche' il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;

h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;

i) personale certificato dal registro aeronautico italiano;

l) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;

m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

n) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.

3) Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.

All'interno dell'Istituto Comprensivo n. 2:

sono presenti attività rientranti nell'Intesa C.U. del 30 ottobre 2007

non sono presenti attività rientranti nel Provvedimento

7.20 *Mobbing*

Termine mutuato dall'inglese *to mob* e utilizzato, inizialmente, in etologia per descrivere il comportamento del branco che accerchia ed elimina una componente del branco stesso.

Traslati nel mondo del lavoro questo termine viene utilizzato per indicare "l'insieme di quegli atti e comportamenti posti in essere da datore di lavoro, capi, intermedi e colleghi che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera".

In particolare, si tratta di una "forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica - e non occasionale o episodica - da una o più persone eminentemente nei confronti di un solo individuo, il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative devono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente: almeno una volta alla settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente: almeno per sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali."

7.20.1 *Come si manifesta*

Questa forma di violenza può manifestarsi con una molteplicità di comportamenti.

Di seguito ne riportiamo alcuni:

- impedire al lavoratore di esprimersi;
- isolare il lavoratore (privandolo dei mezzi di comunicazione: telefono, computer, posta.), bloccare il flusso d'informazioni necessarie al lavoro, estrometterlo dalle decisioni, impedire che gli altri lavoratori gli rivolgano la parola, negare la sua presenza, comportarsi come se il mobizzato non ci fosse, trasferirlo in luoghi isolati o distanti (che lo obblighino a tragitti faticosi, etc.);
- screditare il lavoratore attraverso attacchi contro la sua reputazione (ridicolizzarlo, umiliarlo, attaccare le sue convinzioni religiose, sessuali, morali, calunniare membri della sua famiglia);
- ridurre la considerazione di sé del lavoratore (privarlo degli status symbol; non attribuirgli incarichi; attribuirgli incarichi inferiori o superiori alle sue competenze; simulare errori professionali; avanzare continue critiche alle prestazioni o alle sue capacità professionali, anche di fronte a soggetti esterni, ma anche critiche soggettive; applicare sanzioni amministrative senza motivo apparente e senza motivazioni; affidare compiti volutamente confusi, contraddittori e/o lacunosi; mettere in atto azioni di sabotaggio, etc);

- compromettere il suo stato di salute (dinego di periodi di ferie o di congedo, attribuzione di mansioni a rischio o con turni massacranti etc);
- imporre cambio di mansioni;
- operare violenza o minacce di violenza.

Molte delle azioni, sopra elencate, se isolate e non ripetute, possono avere luogo anche in condizioni normali, ed essere dettate da cause contingenti. Si parla, però, di mobbing quando una o più di queste azioni diviene sistematica e ripetuta nel tempo.

Spesso, le pressioni e violenze operate hanno lo scopo di indurre nelle vittime del mobbing reazioni "irragionevoli" che possono essere utilizzate al fine di promuovere contro di loro azioni disciplinari (fino al licenziamento)

7.20.2 Tipologie di mobbing

Mobbing di tipo verticale: quando la violenza psicologica viene posta in essere nei confronti della vittima da un superiore (nella terminologia anglosassone questa forma viene anche definita bossing o bullying);

- bossing: azione compiuta dall'azienda o dalla direzione del personale nei confronti di dipendenti divenuti scomodi. Si tratta dunque di una strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione degli organici (detto anche mobbing pianificato);
- bullying: indica i comportamenti vessatori messi in atto da un singolo capo.

Mobbing di tipo orizzontale: quando l'azione discriminatoria è messa in atto dai colleghi nei confronti del soggetto colpito.

Mobbing individuale: quando oggetto è un singolo lavoratore.

Mobbing collettivo: quando colpiti da atti discriminatori sono gruppi di lavoratori (si pensi alle ristrutturazioni aziendali, prepensionamenti, cassa integrazione etc.)

Mobbing dal basso sia individuale che collettivo: quando viene messa in discussione l'autorità di un superiore

7.20.3 Conseguenze del mobbing

Le conseguenze del mobbing possono essere individuate a tre livelli: la persona, il gruppo di lavoro e l'organizzazione. Il mobbing si ripercuote sulla salute psicofisica delle persone coinvolte: sulla vittima, come facilmente intuibile, ma anche sull'aggressore. I disturbi psicofisici più frequentemente riportati sono:

- ansia: ansia generalizzata; con attacchi di panico; con sintomi ossessivo-compulsivi; con sintomi fobici; ansia somatoforme; ansia di conversione somatica (cefalea, astalgia);
- PTSD: disturbo post traumatico da stress, disturbi molto intensi, cumulativi, con ricorrente ideazione intrusiva;
- disturbo di adattamento: disturbi di tipo clinico meno intrusivi, conseguenti a stressors meno intensi;
- alterazione dell'equilibrio socio-emotivo: ansia, depressione, isolamento, panico, abbassamento del livello di autostima;
- alterazione dell'equilibrio psicofisiologico: vertigini, senso di oppressione, disturbo del sonno e della sessualità;
- disturbi del comportamento: cattiva alimentazione, alcolismo, tabagismo, uso improprio di farmaci, aggressività rivolta verso se stessi e/o verso gli altri, incapacità di adattamento sociale.

Il mobbing è a tutti gli effetti una vera e propria malattia professionale, allo stesso tempo deve essere considerato anche una malattia sociale, nel momento in cui i suoi effetti negativi si ripercuotono su tutta la società.

7.21 Barnout

Il Burnout è un termine che non è ancora contemplato dal DSM-IV, cioè dal sistema di classificazione internazionale delle patologie psichiatriche, non ha ricevuto nessun riconoscimento istituzionale ed è trascurato dai sindacati, ma sembra riguardare i docenti in misura maggiore rispetto ad altre professioni.

La definizione che è stata data del burnout nel Progetto di Legge 4562 del 2 maggio 2000 è la seguente "Sindrome di esaurimento emotivo, di spersonalizzazione e di riduzione delle capacità professionali che può presentarsi in soggetti che per mestiere si occupano degli altri e si esprime in una costellazione di sintomi quali somatizzazioni, apatia, eccessiva stanchezza, rientrimento, incidenti".

Gli elementi principali che caratterizzano questa sindrome sono:

- affaticamento fisico ed emotivo (quello che una volta si definiva semplicemente esaurimento);
- l'atteggiamento distaccato ed apatico nei rapporti interpersonali, per quanto concerne gli insegnanti sia nei rapporti con gli studenti, con i genitori che con i colleghi;
- il sentimento di frustrazione dovuto alla mancata realizzazione delle proprie aspettative professionali;
- perdita della capacità di controllo rispetto alla propria attività professionale, che porta ad una riduzione del senso critico e quindi ad una errata attribuzione di valenza alla sfera lavorativa.

La sindrome del burnout è caratterizzata da particolari stati d'animo (ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, agitazione, senso di colpa, negativismo, ridotta autostima, empatia e capacità d'ascolto), somatizzazioni (emicrania, sudorazioni, insonnia, disturbi gastrointestinali, ecc.) e reazioni comportamentali (assenze o ritardi frequenti, distacco emotivo, ridotta creatività, ecc.).

In generale tra le cause principali possiamo nominare una eccessiva idealizzazione della professione, mansioni frustranti o inadeguate alle aspettative, organizzazione del lavoro disfunzionale o patologica.

