



AZIENDA ULSS 20 DI VERONA

Sede legale: via Valverde, 42 – 37122 Verona - C.F. e P. IVA 02573090236

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

SERVIZIO PREVENZIONE IGIENE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO

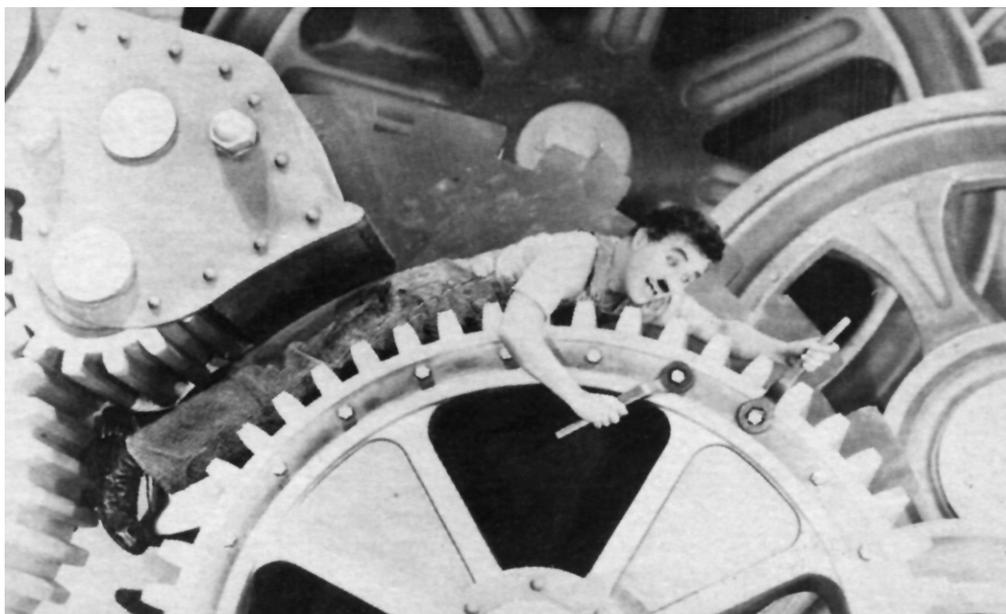
Sede di Verona: Via Salvo D'Acquisto, 7 – 37122 VERONA

Telefono 045-8075017, 8075911, 8075003 - Fax 045-8075013;

e-mail: spisal@ulss20.verona.it - <http://www.safetynet.it>

Sede di Colognola ai Colli: via Montanara 2, Telefono: 045/6138458-438

Fax 045/6138437; e-mail: spisal.est@ulss20.verona.it



www.safetynet.it

GUIDA GENERALE ALLA SICUREZZA

PER L'AZIENDA

MAGGIO 2004



AZIENDA ULSS 20 DI VERONA

Sede legale: via Valverde, 42 – 37122 Verona
C.F. e P. IVA 02573090236

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

SERVIZIO PREVENZIONE IGIENE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO

Sede di Verona: Via Salvo D'Acquisto, 7 – 37122 VERONA – Telefono 045-8075017, 8075911, 8075003

Fax 045-8075013; e-mail: spisal@ulss20.verona.it - <http://www.safetynet.it>

Sede di Colognola ai Colli: via Montanara 2, Telefono: 045/6138458

Fax 045/6138437; e-mail: spisal.est@ulss20.verona.it

GUIDA GENERALE ALLA SICUREZZA PER L'AZIENDA

1. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SICUREZZA IN AZIENDA.

Datore di lavoro

E' il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità della stessa o di un'unità produttiva, in quanto titolare dei **poteri decisionali e di spesa**.

Il datore di lavoro deve adottare tutte quelle misure che in concreto sono necessarie o anche solo utili o opportune a prevenire malattie o infortuni e a garantire la sicurezza sul lavoro.

In particolare, il datore di lavoro:

- mette a disposizione ambienti di lavoro, macchine ed attrezzature sicure;
- organizza la sicurezza in azienda (nomina SPP, nomina medico competente, se necessario, nomina addetti alle emergenze, redige la valutazione dei rischi, tiene il registro infortuni, redige il piano di gestione emergenze);
- fornisce ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione collettivi ed individuali;
- informa e forma i propri lavoratori sui rischi cui sono esposti;
- vigila sull'osservanza, da parte dei lavoratori, delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza.

Qualora il datore di lavoro, sia impossibilitato ad esercitare di persona i poteri-doveri connessi alla sua condizione di naturale destinatario della normativa anti-infortunistica, può legittimamente delegare ad altri soggetti l'adempimento di tutti gli obblighi, **con l'esclusione** di quelli connessi alla valutazione dei rischi ed all'elaborazione del relativo documento (se più di 10 dipendenti), alla nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente, se necessario.

Per la validità della **delega** occorre che:

- la delega sia scritta, univoca e specifica;
- la persona delegata sia idonea al compito per competenza tecnica ed esperienza;
- siano trasmessi al delegato non solo l'obbligo del rispetto delle norme di sicurezza, ma anche i mezzi tecnici, finanziari ed organizzativi necessari;
- il delegato abbia manifestato il proprio consenso alla delega stessa;
- il delegante vigili sull'operato del delegato, effettuando un controllo periodico, ma non interferisca; in caso contrario, cessano gli effetti della delega.

Lavoratori

Sono le persone che prestano il proprio lavoro alle dipendenze di altri.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute, come quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare, ogni lavoratore ha l'obbligo di:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti.

Soggetti designati per la sicurezza

Servizio Prevenzione e Protezione (SPP): è l'insieme delle persone, interne o esterne all'azienda, aventi specifici compiti in materia di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda o unità produttiva, ed è obbligatorio per ogni ambiente di lavoro.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è designato dal datore di lavoro inviando specifica comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro e allo SPISAL. In alcuni casi (allegato I D.L.gs. 626/94) :

Aziende artigiane e industriali	fino a 30 addetti
Aziende agricole e zootecniche	fino a 10 addetti
Aziende della pesca	fino a 20 addetti
Altre aziende	fino a 200 addetti

il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, (art. 10 D.Lgs. 626/94) frequentando un corso di formazione la cui durata minima è di 16 ore (D.M. 16 gennaio 1997) e trasmettendo all'organo di vigilanza specifica documentazione.

Il Servizio di Prevenzione Protezione ha il compito di:

- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- elaborare le misure preventive e protettive e sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le procedure di sicurezza;
- proporre i programmi di informazione/formazione dei lavoratori.

Medico competente:

Figura necessaria in tutte le aziende nelle quali si svolgono attività con obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori.

L'art. 2 lett. d) del D. Lgs 626/94 definisce titoli e requisiti di abilitazione professionale per l'esercizio dei compiti del medico nel sistema di prevenzione e sicurezza aziendale (per la scelta del medico competente è possibile rivolgersi all'Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi od agli Istituti di Medicina del Lavoro c/o le Università di Padova e Verona).

Il medico competente ha il compito di:

- collaborare con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi (con firma del documento), in particolare, del rischio chimico e nella definizione delle misure necessarie per eliminare o ridurre tale rischio, delle misure di prevenzione per i lavoratori minori, delle lavoratrici madri e dei lavoratori disabili;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno 2 volte/anno o 1 volta/anno per aziende dell'all. I del D.Lgs.626/94, semprechè nel frattempo non vi siano state modifiche alle situazioni di rischio;
- definire il protocollo sanitario (da allegare alla valutazione dei rischi) contenente per ogni lavoratore, la periodicità degli accertamenti, la mansione, i rischi per la salute e gli accertamenti sanitari specifici con il giudizio di idoneità;

- effettuare gli accertamenti sanitari ed elaborare per ogni lavoratore sottoposto a visite, una cartella sanitaria e di rischio da custodire sigillata presso il datore di lavoro. Per ogni lavoratore va espresso e riportato il giudizio di idoneità;
- informare i lavoratori dei risultati degli accertamenti sanitari;
- informare il datore di lavoro e i lavoratori dell'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili all'esposizione o al superamento di un agente;
- collaborare con il datore di lavoro e il servizio prevenzione e protezione alla predisposizione delle misure di tutela della salute dei lavoratori;
- collaborare all'attività di formazione ed informazione dei lavoratori;

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): persona o persone elette o designate dai lavoratori di un' azienda per rappresentarli sugli aspetti di sicurezza e salute durante il lavoro, con le seguenti principali attribuzioni:

- accede ai luoghi di lavoro;
- viene consultato preventivamente sulla valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda;
- viene consultato sulla programmazione della formazione dei lavoratori incaricati alle attività di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso e comunque di gestione dell'emergenza;
- riceve le informazioni degli organi di vigilanza e la documentazione relativa alla sicurezza aziendale (valutazione dei rischi, misure di prevenzione, schede di sicurezza di sostanze e preparati pericolosi, dati sugli infortuni, ecc.);
- promuove l'attuazione delle misure di prevenzione a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione dei sopralluoghi effettuati dalle autorità competenti;
- può fare ricorso agli organi di vigilanza, qualora ritenga che le misure di prevenzione/protezione dei rischi non siano idonee a garantire la sicurezza e salute dei lavoratori.

Il RLS può ricorrere in prima istanza agli Organismi Paritetici (Datori di lavoro e Organizzazioni Sindacali) in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

Addetti alla prevenzione incendi e alle emergenze: il datore di lavoro, in funzione della situazione di fatto e dei rischi ipotizzati, ha l'obbligo di designare preventivamente i lavoratori incaricati di gestire le possibili emergenze.

I lavoratori designati devono attuare le misure di prevenzione e protezione incendi, l'evacuazione delle persone in caso di pericolo grave e immediato, il salvataggio delle persone che si trovino in condizioni di pericolo, il pronto soccorso.

In alcuni casi (art. 10 e Allegato 1-vedi SPP- D. Lgs. 626/94) è ammesso lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione incendi da parte del datore di lavoro

Riunione periodica di prevenzione e protezione

Solo nelle aziende con più di 15 dipendenti vige l'obbligo di indire periodicamente (almeno 1 volta all'anno) tale riunione, provvedendo alla redazione di un relativo verbale.

Nelle aziende o unità produttive al di sotto di tale soglia, la riunione ha luogo solo se richiesta dal RLS.

Il datore di lavoro, direttamente o tramite il S.P.P., deve convocare la riunione, a cui prendono parte:

- il datore di lavoro stesso o un suo rappresentante;
- il responsabile del servizio prevenzione e protezione;
- il medico competente, se previsto;

- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La riunione periodica di prevenzione e protezione rappresenta il luogo e il momento principale in cui si concretizza il coinvolgimento, nelle problematiche della sicurezza, di tutti i soggetti destinatari della normativa. Devono essere sottoposti all'esame dei partecipanti il documento di valutazione dei rischi, l'idoneità dei DPI, i programmi di formazione/informazione dei lavoratori per la sicurezza.

2. VALUTAZIONE DEI RISCHI

Entro tre mesi dall'avvio dell'attività, l'azienda deve effettuare la valutazione dei rischi presenti in azienda (D.Lgs. 626/94), elaborando il documento di cui all'art. 4 comma 2.

In presenza di agenti chimici la valutazione è preliminare all'inizio dell'attività.

Contenuto essenziale del documento di valutazione dei rischi

(Riferimenti normativi: Circolare del Ministero del Lavoro n° 102 del 7 Agosto 1995, Decreto Ministeriale 5 Dicembre 1996, Linee Guida Regionali per l'applicazione del D.Lgs. n° 626/94, Linee Guida CEE)

- Dati generali dell'azienda.
- Descrizione degli ambienti di lavoro e del ciclo produttivo.
- Descrizione dei posti di lavoro e delle mansioni dei dipendenti, con indicazione delle sostanze impiegate, attrezzature, impianti e per ciascuno le specifiche misure tecniche di prevenzione adottate (per es. carter, schermi, barriere...).
- Criteri seguiti nella valutazione: pericoli e rischi correlati, persone esposte al rischio (dipendenti, lavoratori di imprese di manutenzione o pulizia, visitatori, ecc...), riferimenti normativi adottati, norme di buona tecnica, linee guida.
- Misure di prevenzione e protezione: interventi necessari, interventi programmati per conseguire un'ulteriore diminuzione dei rischi remoti.
- Programma di informazione e formazione dei lavoratori, istruzioni e procedure di sicurezza adottate, procedure di emergenza e pronto soccorso, dispositivi di protezione individuale e collettivi messi a disposizione dei lavoratori.
- Programma per l'attuazione ed il controllo dell'efficienza delle misure di sicurezza adottate, piano per la revisione periodica od occasionale della valutazione dei rischi, programma per l'informazione e la formazione dei dipendenti.
- Documentazione utile da allegare: certificazioni relative agli impianti, valutazione del rumore, schede di sicurezza dei prodotti, indagini ambientali, ecc....
- Metodo di coinvolgimento delle componenti aziendali nel processo di sicurezza (responsabile S.P.P., rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente, lavoratori).
- Data o periodo di effettuazione della valutazione, firma del datore di lavoro e dei soggetti attivamente coinvolti nella valutazione (medico competente, SPP, RLS) ed eventuali professionalità/risorse esterne a cui si è fatto ricorso.

Il documento deve riportare la valutazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda, tra cui la valutazione dei seguenti rischi oggetto di specifica normativa:

- rischio incendio (Decreto 10.03.1998)
- rischio rumore (D.Lgs. n° 277/91)
- rischio per la salute riproduttiva, se presenti lavoratrici in età fertile (D.Lgs. 151/01)
- rischio per la salute del lavoratore minore (D.Lgs. n° 345/99)
- rischio chimico (D.Lgs. n° 25/2002)
- rischio cancerogeno.

Il documento deve essere rielaborato in occasione di modifiche significative ai fini della sicurezza e salute dei lavoratori.

Nelle aziende che occupano fino a 10 addetti (fatta eccezione per alcuni casi) il datore di lavoro non è soggetto alla redazione del documento di valutazione dei rischi, ma è comunque tenuto ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati, inviandone copia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 4 comma 11 D.Lgs. 626/94). Deve comunque tenere documentazione sulla valutazione del rischio chimico, cancerogeno, polveri di legno e rumore.

3. REGISTRO INFORTUNI

Ai sensi dell'art. 4 c. 5 lett. o) del D. Lgs. 626/94, il datore di lavoro, deve tenere un registro degli infortuni.

Il registro deve essere vidimato presso la segreteria dello SPISAL dell'Azienda ULSS competente per territorio e conservato, in originale, sul posto di lavoro, disponibile all'eventuale consultazione del RLS o alla verifica degli organi di vigilanza.

Nel registro infortuni vanno annotati in ordine cronologico, con scrittura chiara ed indelebile, gli infortuni sul lavoro che comportano un'astensione lavorativa di almeno 1 giorno escluso quello dell'evento.

4. INFORMAZIONE – FORMAZIONE

Deve essere assicurata l'informazione e la formazione di tutti i lavoratori mirata ai rischi generali e specifici emersi nella valutazione dei rischi.

In particolare la formazione deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambio di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze pericolose.

Una particolare formazione deve essere prevista per:

- il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza -RLS- (32 ore D.M. 16.1.1997)
- i lavoratori incaricati di attuare le misure di gestione dell'emergenza: prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione lavoratori, (art. 6 e allegato IX del D.M. 10/03/1998) pronto soccorso (D.M. n. 388/2003)

Il RLS è consultato in merito all'organizzazione della formazione degli addetti alle emergenze.

4.1. Corsi di formazione

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Datore di lavoro:

- se entro il 31/12/1996 ha trasmesso all'organo di vigilanza la comunicazione dello svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi, è esonerato dalla frequenza del corso di formazione (art. 95 del D.Lgs. 626/94 e Circolare Ministeriale n° 154/96);
- negli altri casi è tenuto a frequentare un corso di formazione della durata minima di 16 ore come previsto dall'art. 3 del Decreto Ministeriale 16/01/1997.

Il D. Lgs. 195/2003 integra il D. lgs. 626/94 sui requisiti professionali del:

SPP: titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore (è esonerato se svolge l'attività già da 6 mesi all'entrata in vigore del D.Lgs. 195/2003 – 13 agosto 2003 -), corso di formazione adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro (se lavora già da 6 mesi ha un anno di tempo, dall'uscita del regolamento attuativo dei corsi, per frequentare il corso)

RSPP: come per SPP, in aggiunta è previsto un corso di formazione sui rischi di natura ergonomica, psico-sociale, organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione e relazioni sindacali.

Fino all'istituzione dei corsi specifici, possono svolgere attività solo coloro che abbiano già frequentato i corsi di cui al DM del 16 genn. 1987.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

Il datore di lavoro deve assicurare al R.L.S. una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e senza oneri economici a carico dei lavoratori (art. 22 D.Lgs. 626/94).

La durata dei corsi di formazione è pari a 32 ore, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva (D.M. 16/01/1997 art. 2).

Addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza

Il datore di lavoro deve assicurare che i lavoratori incaricati alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza, ricevano una adeguata formazione (art. 22 D.Lgs. 626/94 e art. 7 D.M. 10/03/1998).

La durata e i contenuti dei corsi di formazione sono correlati alla tipologia delle attività ed al livello del rischio di incendio delle stesse (allegato IX al D.M. 10/0/1998).

Attività a rischio di incendio basso: durata del corso di formazione 4 ore

Attività a rischio di incendio medio: durata del corso di formazione 8 ore

Attività a rischio di incendio alto: durata del corso di formazione 16 ore

Nei luoghi di lavoro ove si svolgono le attività riportate nell'allegato X al D.M. 10/03/1998 (ad es. scuole con oltre 300 addetti, ospedali, ecc.), i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, oltre a frequentare il suddetto corso di formazione, devono conseguire l'attestato di idoneità tecnica rilasciato dai Vigili del Fuoco.

Addetti al pronto soccorso

Il datore di lavoro deve assicurare che i lavoratori incaricati dei compiti di pronto soccorso ricevano una adeguata formazione (art. 22 D.Lgs. 626/94 e D.M. n° 388/2003).

La formazione degli addetti al pronto soccorso è svolta da personale medico attraverso dei corsi di istruzione teorica e pratica con contenuti e durata stabiliti dagli allegati 3, 4 e 5 del D.M. 388/2003 in funzione del gruppo di appartenenza dell'azienda o unità produttiva (gruppo A n° 16 ore, gruppi B e C n° 12 ore). Sono comunque validi i corsi di formazione ultimati entro il 3.8.2004 (6 mesi dopo la pubblicazione sulla G.U. del D.M. 388/2003 avvenuta il 3.2.2004)

La formazione andrà ripetuta con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.

Lavoratori

Il datore di lavoro deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute (con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni svolte) commisurata ai risultati della valutazione dei rischi. La formazione deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento/cambio di mansione, dell'introduzione di nuove attrezzature/sostanze pericolose (art. 22 D.Lgs. 626/94 e art. 1 D.M. 16/01/1997).

Tutor aziendale

In presenza di lavoratori minori apprendisti il datore di lavoro deve affiancare il minore a soggetto preparato mediante un corso di formazione di almeno 8 ore in materia di prevenzione.

5. PREVENZIONE INCENDI

- Per le attività rientranti nell'elenco allegato al D.M. 16/02/1982 e nelle tabelle del D.P.R. 689 del 26/05/1959, deve essere richiesto ed ottenuto il Certificato di Prevenzione Incendi (C.P.I.) da parte del Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco, secondo le modalità previste dal DPR n° 37/98 e D.M. 04/05/1998.
- Il datore di lavoro dell'azienda deve effettuare la valutazione del rischio incendio al fine di adottare i provvedimenti necessari per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e delle persone

presenti nel luogo di lavoro. Tali provvedimenti devono comprendere la prevenzione dei rischi, l'informazione e formazione dei lavoratori e le misure tecnico-organizzative da porre in atto.

- La valutazione può essere effettuata in conformità ai criteri di cui all'allegato I del D.M. 10/03/1998 e deve comprendere la classificazione del livello di rischio di incendio dei luoghi di lavoro nelle tre categorie previste (elevato - medio - basso). Come previsto per la valutazione generale dei rischi, nelle aziende che occupano fino a 10 addetti è sufficiente una autocertificazione dell'avvenuta valutazione del rischio incendio.
- Nella valutazione del rischio incendio, che costituisce parte specifica del documento di valutazione dei rischi, devono essere riportati i nominativi dei lavoratori addetti alla prevenzione incendi e gestione dell'emergenza; inoltre la valutazione deve tenere conto della presenza di persone disabili (Circolare n° 4 del 01/03/2002 del Ministero dell'Interno).
- A conclusione del processo di valutazione del rischio incendio, deve essere redatto il piano di emergenza (all. VIII D.M. 10/03/1998) che riporta le misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio. Le aziende che non sono soggette al controllo dei Vigili del Fuoco al fine del rilascio del C.P.I. ed in cui sono occupati meno di 10 dipendenti, non sono tenute alla redazione del piano di emergenza ma comunque devono definire le misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio.

6. RUMORE

- Dopo tre mesi ed entro sei mesi dall'inizio dell'attività, deve essere effettuata la valutazione dell'esposizione dei lavoratori al rumore (D.Lgs. 277/91), da ripetere ogni qualvolta vi è una variazione delle lavorazioni o delle macchine, attrezzature ed impianti utilizzati che possono influire in modo sostanziale sul rumore prodotto.
- Devono essere attuate misure tecniche, organizzative ed individuali per abbattere o contenere la diffusione del rumore negli ambienti di lavoro e/o limitare al massimo l'esposizione dei lavoratori a tale rischio. Dovrà pertanto essere valutata l'opportunità di realizzare le seguenti misure, in ordine di priorità, privilegiando comunque gli interventi di riduzione del rumore alla fonte.

Misure tecniche :

- a) privilegiare l'acquisto di utensili, macchine ed apparecchiature che producono il più basso livello di rumore. A riguardo si ricorda che quelle che possono comportare un'esposizione quotidiana personale al rumore pari o superiore a 85 dBA devono essere corredate di un'adeguata informazione sul rumore prodotto e sui relativi rischi (**art. 46 D.Lgs. 277/91**) e che le istruzioni per l'uso devono fornire le indicazioni sul rumore prodotto dalla macchina (all. 1 punto 1.7.4. lett. f. della **Direttiva Macchine DPR 459/96**);
- b) insonorizzazione degli ambienti con lavorazioni rumorose;
- c) isolamento delle macchine rumorose dalle strutture (pareti - solai) con sistemi ammortizzanti;
- d) separazione delle lavorazioni che producono rumore con strutture fisse (locali) o con barriere mobili (schermature), costituite da materiali fono isolanti o fono assorbenti;
- e) isolamento degli operatori in ambienti (cabine - locali) insonorizzati;
- f) insonorizzazione delle sorgenti sonore (incapsulamento - schermatura) con materiali fono isolanti o fono assorbenti;
- g) accurata manutenzione periodica di macchine ed impianti.

Misure organizzative (riduzione del tempo di esposizione al rumore):

- a) introduzione di pause di riposo acustico;
- b) rotazione di squadre operative (alternare mansioni con esposizione elevata ad altre con bassa esposizione);
- c) applicazione di procedure o metodi di lavoro appropriati per contenere la diffusione del rumore.

Misure Individuali : dotazione ed utilizzo di protettori auricolari (inserti, cuffie, caschi) specifici alle caratteristiche del rumore a cui sono esposti i lavoratori, da adottare quando la riduzione del rumore è comunque insufficiente dopo aver attuato tutte le possibili misure tecniche ed organizzative.

Se nonostante le misure di prevenzione, l'esposizione quotidiana personale di un lavoratore al rumore è superiore ai 90 dBA, il datore di lavoro deve comunicare allo SPISAL entro 30 gg. dall'accertamento del superamento, le misure tecniche ed organizzative applicate. Tali lavoratori sono iscritti in un registro, di cui una copia va inviata all'ISPELS, a cura del datore di lavoro.

Per una corretta valutazione del rischio rumore, utili riferimenti sono indicati nelle "Linee guida per l'applicazione della legislazione sul rischio rumore negli ambienti di lavoro" redatte dall'ISPELS in accordo con il Coordinamento delle Regioni e Province autonome, nonché nella norma UNI 9432 relativa alla "Determinazione del livello di esposizione personale al rumore nell'ambiente di lavoro".

7. PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI

Il D.Lgs. n° 25 del 02/02/2002 prevede che nelle attività con presenza di agenti chimici, sostanze, prodotti, in forma di: fumi, gas, polveri, il datore di lavoro debba effettuare la valutazione del rischio chimico che va ad integrare la valutazione generale dei rischi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 626/94. Il datore di lavoro deve quindi procedere, **in via preliminare**, alla identificazione di tutti gli agenti chimici utilizzati e valutare se possono comportare un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La valutazione "di base" consiste in:

- studio mirato del ciclo di lavoro ed identificazione degli agenti chimici pericolosi, anche con l'analisi delle schede di sicurezza dei prodotti, delle etichette presenti sui contenitori;
- valutazione degli agenti da considerare, quantità e condizioni d'uso;
- valutazione delle operazioni con rischio di esposizione: frequenza, durata, tipi di esposizione (inalatoria, cutanea, digerente);
- stima quali-quantitativa dell'entità di esposizione;
- documento sui criteri di valutazione adottati.

Se dall'analisi valutativa il rischio risulta essere moderato* per la salute, il datore di lavoro può terminare il processo di valutazione senza ulteriori approfondimenti, fermo restando l'obbligo di adottare opportuni provvedimenti di prevenzione e protezione.

In caso contrario si deve procedere ad una valutazione approfondita che consiste in:

- individuazione, programmazione ed attuazione di misure specifiche di prevenzione;
- eventuale misura quantitativa dell'esposizione, effettuata dopo gli interventi di prevenzione;
- valutazione del rischio residuo e conseguenti decisioni in merito all'adozione di D.P.I., alla sorveglianza sanitaria ed alle azioni da compiere rispetto alle possibili emergenze;
- documento sui criteri di valutazione adottati.

-

* rischio moderato significa quando è irrilevante per la salute (art35 c.2 del DPR 303/56) e per la Circolare del Ministero del Lavoro del Giugno 2003 "La determinazione del rischio moderato", moderato sotto il profilo tossicologico, significa 1/10 del Valore limite o 1/4 del valore limite se le rilevazioni sono effettuate su tre diversi turni di lavoro, sotto il profilo di rischio di incendio ed esplosione, si fa riferimento al DM 10.03.1998.

7.1 Piombo

Il D. Lgs. 25/02 abroga completamente il Capo II del D. Lgs. 277/91 contro i rischi connessi all'esposizione al Piombo, che diventa regolamentato dal D. Lgs. 25/02, come gli altri agenti chimici. Ne mantiene le misure di tutela, diverse in funzione del livello del rischio, aumenta i parametri di azione, che diventano superiori a quelli del precedente decreto, in sintesi:

Valore limite ambientale 150microgr/m³

Valore limite biologico 60microgrPb/100ml di sangue

Valore limite biologico per lavoratrice in età fertile 40microgrPb/100ml di sangue

Sorveglianza sanitaria obbligatoria per livelli di piombo nell'aria, come media delle 40 ore/sett. >75microgr./m³ o se il contenuto di piombo nel sangue è >40microgr/100ml.

7.2 Sostanze e preparati pericolosi

• Impiego

Deve essere privilegiato l'impiego di sostanze e preparati a minore pericolosità.

Nell'ambiente di lavoro deve essere tenuta la quantità di sostanze e preparati strettamente necessaria all'utilizzo giornaliero ed i contenitori devono riportare chiara indicazione del prodotto contenuto, simbologia di pericolo, rischi derivanti dalla loro manipolazione e consigli di prudenza.

Le sostanze ed i preparati pericolosi devono essere corredati da una scheda di sicurezza conforme al D.M. 07/09/2002, al fine di consentire all'utilizzatore di adottare le misure per la protezione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

La scheda di sicurezza deve essere fornita gratuitamente all'utilizzatore dal responsabile dell'immissione sul mercato di una sostanza o di un preparato, sia esso il fabbricante l'importatore od il distributore.

• Deposito sostanze/preparati infiammabili

Le sostanze ed i preparati infiammabili devono essere immagazzinati in un apposito locale, con pareti e porte di comunicazione verso altri locali di lavoro in materiale resistente al fuoco, difeso dagli agenti atmosferici, provvisto di aerazione naturale permanente, con idonea segnaletica di sicurezza e salute.

Quantitativi ridotti possono essere collocati, in alternativa, in armadi di sicurezza.

• Depositi sostanze/preparati pericolosi (liquidi)

I recipienti contenenti sostanze e preparati pericolosi, devono essere depositati all'interno di idonee aree conformate in modo da contenere sversamenti accidentali di liquidi e renderne agevole l'asportazione (ad es. bacini di contenimento).

7.3 Polveri, fumi, nebbie, gas, vapori

Tutte le operazioni che producono polveri, fumi, nebbie, gas o vapori devono essere considerate nell'ambito della valutazione del rischio chimico.

Vanno effettuate possibilmente in zone o locali strutturalmente separati dalle altre lavorazioni e con impianti di aspirazione localizzata (alla fonte).

Requisiti tecnici generali degli impianti di aspirazione localizzata:

- caratteristiche costruttive compatibili alla tipologia e dimensioni dei materiali in lavorazione;
- idonea velocità di captazione dell'inquinante nei punti di emissione;
- espulsione degli inquinanti all'esterno (previo abbattimento e controllo delle emissioni inquinanti) lontano da prese d'aria o finestre apribili;
- ingresso d'aria di compensazione esterna, prelevata in zone non inquinate.

E' opportuno sia verificata la funzionalità ed efficacia dell'impianto al primo avvio (richiedere un certificato di collaudo al costruttore/installatore); dovranno comunque essere effettuate accurate verifiche/manutenzioni periodiche (portata e velocità del flusso d'aria, pulizia e sostituzione dei filtri, regolazione di serrande, ecc.).

7.4 Polveri di legno

L'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (modificato dal D.Lgs. 66/00) inserisce tra gli agenti cancerogeni le polveri di **legno duro**; in linea generale si possono considerare legni duri quelli di latifoglie

(acero, castagno, ciliegio, faggio, frassino, noce, pioppo, ecc.) mentre sono legni “teneri” quelli di conifere.

Il datore di lavoro deve provvedere a:

- effettuare la valutazione della tipologia ed entità dell'esposizione dei lavoratori (legni usati, quantità e modalità d'uso, numero di esposti, possibilità di diffusione della polvere di legno a mansione/reparti esenti,);
- predisporre ed attuare un piano di bonifica per il contenimento del rischio al minimo possibile, attraverso l'adozione di misure tecniche, organizzative e procedurali;
- dimostare attraverso misurazioni ambientali che l'esposizione dei lavoratori è inferiore al valore di 5 mg/mc (limite massimo il cui superamento rende obbligatorio l'intervento con misure preventive);
- predisporre un piano per il miglioramento continuo delle condizioni igieniche dei locali e delle persone (pulizia personale, servizi igienico-assistenziali, D.P.I., con pulizia a cura del datore di lavoro);
- compilazione e gestione del registro degli esposti, anche attraverso la figura del medico competente, in cui vanno riportati gli addetti la cui mansione/attività prevede la produzione, anche saltuaria, di polveri di legno duro.

Il documento di valutazione dei rischi (art. 4 D.Lgs. 626/94) dovrà contenere tutte le suddette informazioni mentre le aziende con un numero di addetti non superiore a 10 (regime di autocertificazione della valutazione dei rischi) dovranno documentare la misura dell'esposizione e la verifica della conformità al valore limite con una relazione tecnica che indichi la quantità e qualità dei legni usati, tipo di lavorazione, criteri e modalità di misura.

Una concentrazione di polveri di legno > 5 mg/mc non consente la prosecuzione dell'attività e pertanto il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- identificare e rimuovere le cause della polverosità elevata, attraverso l'adozione di misure appropriate (ad es. il potenziamento/sostituzione degli impianti di aspirazione, l'introduzione di cicli di lavoro chiusi con operatore all'esterno, ecc.);
- verificare l'efficacia delle misure adottate con una nuova misurazione ambientale;
- adottare misure per la protezione dei lavoratori.

Le misure di prevenzione e protezione per ridurre l'esposizione alle polveri di legno consistono in interventi di tipo tecnico, organizzativo e procedurale.

Nello specifico requisiti minimi di prevenzione ed interventi/azioni correttive da adottare possono consistere in:

- separazioni delle lavorazioni con emissione di polveri fini in locali diversi da altre operazioni;
- acquisto di macchine dotate di dispositivi di captazione delle polveri/trucioli nei punti di loro formazione, collegabili all'impianto generale di aspirazione;
- installazione/potenziamento degli impianti di aspirazione localizzata delle polveri/trucioli con idonee velocità di cattura dell'inquinante (non è consentito il ricircolo in presenza di polveri di legno inalabili) ;
- limitazione dell'uso di aria compressa nella pulizia (locali, macchine, pezzi) per asportare le polveri, privilegiando invece sistemi di aspirazione mediante impianti centralizzati o aspiratori industriali/spazzatrici;
- introduzione di banchi/cabine aspirate nei lavori di finitura (ad es. levigatura manuale e con apparecchi portatili);
- utilizzo di spazzole aspiranti o cabine d'aspirazione per la pulizia personale (depolveramento di vestiti e calzature);
- presenza di servizi igienico-assistenziali per il personale (wc, docce, spogliatoi con armadietti personali e ceste per la raccolta settimanale degli indumenti sporchi con lavaggio a cura del datore di lavoro);
- quando non sono utilizzabili misure di protezione collettiva, nelle lavorazioni di carteggiatura, levigatura, manutenzione/pulizia degli impianti e locali vanno indossati idonei dispositivi di

- protezione individuale quali copricapo, tuta, apparecchi di protezione delle vie respiratorie (almeno FFP2), occhiali (se vi sono rischi di proiezioni di frammenti e trucioli);
- formazione ed informazione periodica del personale, al fine di evitare comportamenti scorretti.

Si fa presente che nell'ambito della valutazione dell'esposizione dei lavoratori a polveri di legno duro, vanno considerate anche le attività con impiego di legni teneri in associazione a legni duri e di materie prime come surrogati a base di legni duri (truciolari, compensati, ecc.).

7.5. Cancerogeni

Il D. Lgs. 66/2000 integra quanto previsto dal titolo VII del D. Lgs. 626/94 sugli agenti cancerogeni.

Gli agenti cancerogeni e mutageni sono: sostanze associate alle frasi di rischio R45 puo' provocare il cancro, R46 puo' provocare alterazioni genetiche ereditarie, R 49 puo' provocare il cancro per inalazione, cloruro di vinile monomero, esposizione a fuliggine, catrame, pece di carbone, polvere di legno duro, produzione di auramina, polveri, fumi e nebbie prodotte durante il raffinamento del nichel, processo agli acidi forti nella nella fabbricazione dell'alcool isopropilico.

Il datore di lavoro deve provvedere a:

- sostituire o, se non è possibile, ridurre l'utilizzazione di un agente cancerogeno;
- integrare il documento di valutazione dei rischi con le attività che comportano l'esposizione, i quantitativi delle sostanze cancerogene, il numero dei lavoratori esposti la quantificazione dell'esposizione, le misure di prevenzione e protezione adottate. In caso di azienda con numero di dipendenti inferiore a 10 unità, il datore di lavoro deve tenere la documentazione con le informazioni specifiche e questa deve essere a disposizione per la consultazione dei soggetti e dell'organo di vigilanza
- aggiornare la valutazione ogni 3 anni;
- limitare il quantitativo di sostanze cancerogene, limitare il numero dei lavoratori esposti,
- progettare soluzioni tecniche (aspirazione localizzata) più vicino possibile al punto di emissione;
- provvedere all'etichettatura chiara e leggibile dei contenitori, imballaggi e impianti in cui sono presenti agenti cancerogeni;
- deve misurare gli agenti cancerogeni dopo gli interventi di bonifica
- assicurare le corrette modalità per contenere l'esposizione, nelle operazioni di pulizia dei locali, attrezzature, nel trasporto e deposito;
- informare e formare i lavoratori;
- prevedere servizi igienici con spogliatoi, armadietti a doppio comparto per abiti da lavoro;
- provvedere alla dotazione di indumenti protettivi e curarne il lavaggio;
- provvedere alla sorveglianza sanitaria e alla tenuta di un REGISTRO nominativo dei lavoratori, su cui riportare l'attività svolta e le sostanze cancerogene utilizzate, a cura del medico competente;
- provvedere all'invio all'ISPESL il registro in caso di cessazione del rapporto di lavoro e all'organo di vigilanza, in caso di cessazione dell'attività dell'azienda.

Tali misure devono essere osservate anche nei confronti dei lavoratori esterni (cooperative di pulizia, operai addetti alla manutenzione, lavoratori autonomi ecc.).

8. PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI

I settori con potenziale esposizione ad agenti biologici, sono:

agricoltura, zootecnia, macellazione, industria a trasformazione di derivati animali, laboratori, servizi di raccolta e smaltimento dei rifiuti, servizi di disinfestazione e disinfezione, impianti di depurazione, impianti fognari e le strutture sanitarie compresi i gli istituti di cura e assistenza.

Per questo rischio sono molto importanti i dispositivi di protezione personale, le misure di igiene dell'ambiente, le procedure di comportamento (precauzioni standard), l'uso di indumenti protettivi (guanti, camici, protezioni facciali, calzature...) e l'igiene personale degli addetti.

I lavoratori devono essere informati e formati sui rischi e sulle misure di prevenzione e vanno indirizzati, con una forte opera promozionale alla profilassi vaccinale.

9. MOVIMENTAZIONE MANUALE DI CARICHI

Nella valutazione del rischio da movimentazione manuale dei carichi, deve essere eseguita un'analisi del lavoro e dei compiti lavorativi di sollevamento e spostamento, con le azioni di trasporto, di tirare e di spingere.

Il massimo peso di carico movimentabile è inferiore ai 30 Kg. per l'uomo e 20 Kg. per la donna, in condizioni ideali. Tale peso "ideale" infatti deve essere successivamente abbattuto considerando una serie di elementi sfavorevoli che vengono definiti fattori di demoltiplicazione (frequenza delle azioni, distanza da terra, distanza su un piano, presa del carico ecc) e che attraverso un calcolo fornisce l'indice di rischio che deve essere inferiore a 1.

In ordine di priorità di intervento devono essere adottate le seguenti misure

- razionalizzazione del posto di lavoro;
- meccanizzazione dei processi di movimentazione;
- ausiliazione meccanica con apparecchi di sollevamento (gru, sollevatore, transpallet...);
- misure organizzative (due o più lavoratori);
- misure comportamentali, ottenute con la specifica formazione dei lavoratori, con training di addestramento;
- sorveglianza sanitaria.

10. MOVIMENTI E SFORZI RIPETUTI DEGLI ARTI SUPERIORI

La presenza di compiti lavorativi comportanti sovraccarico biomeccanico degli arti superiori (movimenti e sforzi ripetuti) in linea generale è presente nelle attività lavorative che presentano queste caratteristiche:

- compiti a cicli di durata uguale o inferiore a 15 secondi per almeno 4 ore nel turno;
- compiti a cicli, indipendentemente dalla loro durata, per circa tutto il turno;
- uso ripetuto di forza almeno 1 volta ogni 5 secondi (ad es. usare attrezzi che richiedono l'impiego di forza, maneggiare oggetti di peso > 2,5 Kg, ..)
- compiti che comportano la presenza ripetuta di posizioni o movimenti estremi degli arti superiori (braccia sollevate, polso deviato, azioni con colpi, ecc.)
- uso prolungato di strumenti vibranti (mole, martelli pneumatici,).

Tra le misure generali di tutela dei lavoratori è previsto il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta di attrezzature, nella definizione dei metodi di lavoro e produzione.

Le aziende che nel ciclo produttivo presentano attività lavorative comportanti movimenti ripetuti degli arti superiori devono provvedere alla valutazione di tale rischio (da inserire nel documento di valutazione dei rischi) e, in relazione al grado di esposizione dei lavoratori, all'attuazione delle misure di prevenzione per il contenimento del rischio attraverso la progettazione e riorganizzazione dei posti di lavoro.

Uno dei metodi di analisi per valutare e gestire il rischio legato allo svolgimento di attività manuali ripetitive è quello denominato OCRA che prevede un indice di non superamento, che identifica e quantifica una serie di fattori di rischio (frequenza di azione, uso di forza, posture e movimenti incongrui, periodi di recupero e fattori complementari).

Alcune indicazioni per ridurre il rischio consistono in:

- utilizzare per quanto possibile entrambi gli arti

- evitare le azioni inutili nello svolgimento del compito lavorativo
- utilizzare attrezzi specifici per limitare l'uso di forza
- prevedere idonei tempi di recupero nel turno di lavoro (ad esempio 10 minuti di recupero ogni 50 minuti di lavoro)
- ruotare gli addetti su più postazioni di lavoro quando è richiesto l'impiego diverso degli arti superiori
- lavorare con le braccia sotto l'altezza delle spalle ed il più vicino possibile al piano di lavoro.

11. LAVORO NOTTURNO

Il D. Lgs. 532/99 stabilisce la definizione di lavoratore notturno e le misure di prevenzione e protezione.

E' considerato lavoratore notturno chi effettua almeno tre ore giornaliere nel periodo notturno da mezzanotte alle cinque del mattino e per un periodo di 80 giorni lavorativi all'anno e/o che svolga nel periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale, secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

- Il datore del lavoro ha l'obbligo di:
 - darne comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro;
 - non superare le otto ore notturne nell'arco di 24 ore;
 - sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria almeno ogni due anni
 - modificare l'orario di lavoro in caso di inidoneità alla prestazione lavorativa durante il periodo notturno;
 - informare sui rischi derivanti dal lavoro notturno;
 - garantire mezzi di protezione adeguati e livello di servizi equivalenti al lavoro diurno, previa informazione alla Rappresentanze Sindacali e misure di prevenzione e protezione per lavori particolari o con rilevanti tensioni fisiche e mentali;

12. ATTREZZATURE DI LAVORO (macchine, apparecchi, utensili ed impianti usati durante il lavoro) D.Lgs. 626/94 modificato da D.Lgs. 359/99 – DPR 459/96.

Il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature adeguate al lavoro da svolgere ed idonee ai fini della sicurezza e della salute. Nella scelta delle attrezzature di lavoro devono essere rispettati i principi ergonomici.

Le attrezzature di lavoro devono essere installate in conformità alle istruzioni del fabbricante, utilizzate correttamente e sottoposte ad idonea manutenzione.

- Le macchine, gli impianti e le attrezzature di lavoro devono essere dotati di protezioni (ripari e/o dispositivi di sicurezza) previste dalle disposizioni regolamentari e legislative vigenti, al fine di eliminare o ridurre i rischi per la sicurezza dei lavoratori.
- Le macchine immesse sul mercato o messe in servizio dopo il 21/09/1996 devono recare la marcatura CE ed essere accompagnate dalla dichiarazione di conformità e dal manuale di istruzione per l'uso.
- Nel caso di acquisto di macchine usate non marcate CE (perchè immesse sul mercato o messe in servizio prima del 21/09/1996) deve essere acquisita dal venditore un'attestazione di conformità della macchina alla legislazione previgente (DPR 547/55, Legge 791/77, D.Lgs. 304/91, ecc.)

Quelle comprese nell'allegato XIV (ad es. elementi di ponteggio, apparecchi a pressione, generatori di calore, recipienti per trasporto di gas, funi e catene di apparecchi di sollevamento, ecc.) devono

essere sottoposte a verifiche di prima o successiva installazione ed a verifiche periodiche o eccezionali, al fine di assicurarne l'installazione corretta ed il buon funzionamento.

I risultati delle verifiche devono essere documentati per iscritto e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza per un periodo di 5 anni dall'ultima registrazione.

13. D.P.I. (Dispositivi di protezione individuale)

Dopo aver adottato tutte le possibili misure tecniche ed organizzative di prevenzione per l'eliminazione o la riduzione dei rischi, deve essere valutata la necessità di fornire ai lavoratori i D.P.I. specifici per i rischi presenti.

Deve essere assicurata una adeguata formazione e, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei D.P.I..

L'addestramento è indispensabile per i D.P.I. di 3^a categoria (contro i rischi di morte e di lesioni gravi e di carattere permanente) e per i D.P.I. di protezione per l'udito.

Ai fini della scelta dei D.P.I. il datore di lavoro deve:

- analizzare i rischi che non possono essere evitati con misure di prevenzione e di protezione collettiva;
- individuare le caratteristiche dei D.P.I. in funzione dei rischi presenti e secondo i criteri indicati dal D.M. 02/05/2001, consultando il RSPP e tenendo conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore e delle condizioni esistenti sul luogo di lavoro (temperatura, umidità, polveri, ecc.).

Gli indumenti da lavoro che assolvono la funzione di evitare il contatto del corpo del lavoratore con gli agenti chimici presenti sul luogo di lavoro sono da ritenersi indumenti di protezione individuale la cui manutenzione (lavaggio, pulizia, ecc.) e' a carico del datore di lavoro (Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 29.04.1999).

14. VIABILITÀ INTERNA

Nell'ambito dell'organizzazione logistica dell'azienda, le vie di circolazione devono essere situate e calcolate in modo tale che i mezzi di trasporto ed i pedoni possano utilizzarle in piena sicurezza (ad esempio prevedendo percorsi separati tra veicoli e pedoni e segnaletica/tracciati che delimitino vie di circolazione e vie di emergenza).

Adoperarsi quindi al fine di ridurre al minimo i pericoli di collisione / investimento derivanti dal movimento contemporaneo di veicoli motorizzati e pedoni, mediante l'adozione di misure precauzionali antinfortunistiche quali:

- a) delimitazione perimetrale degli spazi destinati rispettivamente al transito dei mezzi motorizzati e dei pedoni (evidenti strisce sulla pavimentazione, barriere delimitanti etc.);
- b) verifica che i passaggi destinati al transito delle persone e dei veicoli sia di larghezza sufficiente a consentire il passaggio contemporaneo delle une e degli altri;
- c) regolamentazione della viabilità aziendale in analogia a quanto previsto dal "Nuovo Codice della Strada" anche per quanto riguarda il transito, l'ingresso e l'uscita degli automezzi da scaricare/caricare;
- d) predisporre l'opportuna segnaletica (sia orizzontale che verticale).

(cfr. artt. 8 comma 1 e 2, 215 comma 2 del D.P.R. 547/55 e artt. 33 c.3 D.Lgs. 626/94 e ss modifiche).

15. SEGNALETICA DI SICUREZZA E SALUTE

Valutate le situazioni di rischio relative all'utilizzo di impianti, macchine, sostanze e attrezzature, la segnaletica di sicurezza e salute prevista dal D.Lgs. n° 493/96, deve essere affissa in modo visibile e chiaro.

Obblighi, divieti, informazioni ed avvertimenti non possono essere di carattere generale ma specifici al rischio presente per quell'area od quella operazione indicata.

16. APPRENDISTI E MINORI

Non possono essere assunti minori che non abbiano compiuto il 15° anno di età (D.Lgs. 345/99). I minori apprendisti non possono essere adibiti alle lavorazioni pericolose, faticose e insalubri di cui al D.Lgs. 345/99 e D.Lgs. 262/2000, salvo richiederne la deroga al Servizio Ispezione Lavoro della Provincia (ex Ispettorato del Lavoro).

La deroga è subordinata al parere sul rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro rilasciato dal servizio SPISAL dell'ULSS.

I minori devono essere sottoposti a visita di idoneità da parte del medico competente dell'azienda se esposti a rischi per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria e negli altri casi dal medico del Servizio Sanitario Nazionale (medico del Distretto socio sanitario o medico dello SPISAL o medico di base).

17. LAVORATRICI IN GRAVIDANZA, ALLATTAMENTO E PUERPERIO

Le lavoratrici in gravidanza puerperio ed allattamento non possono essere adibite a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui alla L.1204/71, DPR1026/76 e D.Lgs.151/2001 (Testo unico). La lavoratrice in questo periodo ha diritto allo spostamento di mansione o, se non è possibile, può godere dell'astensione facoltativa per lavoro a rischio. L'astensione viene autorizzata dal Servizio di Ispezione del lavoro, previa acquisizione della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e della certificazione medica dello SPISAL, se è ritenuta necessaria.

18. DISABILI

Le aziende con più di 14 dipendenti hanno l'obbligo di assumere lavoratori invalidi (1 per le aziende fino a 35, 2 per quelle fino a 50, il 7% per quelle più di 50) e devono presentare richiesta al Servizio di collocamento mirato (**Via Delle Franceschine Verona, tel 590978**). Le aziende hanno agevolazioni di tipo normativo ed economico, con esenzione o riduzione contributiva.

19. LUOGHI DI LAVORO

Gli ambienti di lavoro devono avere caratteristiche strutturali, servizi igienico-assistenziali, illuminazione, aerazione, vie di uscita, ecc... secondo i parametri previsti dal D.P.R. 303/56, modificato dal D.Lgs. 626/94, e dalla Circ. Reg. Veneto n. 13/97.

19.1. Deroghe per luoghi di lavoro sotterranei

Il datore di lavoro non può adibire al lavoro locali chiusi sotterranei (interrati) o semisotterranei (seminterrati), tranne che nei casi autorizzati dallo SPISAL, con deroga scritta:

La possibilità di deroga è prevista per particolari esigenze tecniche legate al ciclo produttivo, con garanzia comunque di un'idonea areazione ed illuminazione e anche per altri casi, su parere dello SPISAL, purchè le lavorazioni non diano luogo ad emanazioni nocive e siano rispettati i parametri di aereo-illuminazione stabiliti dalle norme di cui al punto 20.

19.2. Radon nei luoghi di lavoro sotterranei

Il D. Lgs. 241/2000 e la seguente delibera G. R. 1172/2003 hanno stabilito che il datore di lavoro (esercente di attività) ha l'obbligo di effettuare le misure di concentrazioni di attività del radon medie in un anno e valutazioni di esposizione nei luoghi di lavoro.

Nel caso di superamento del livello di azione di 500 Bq/m³ il datore di lavoro deve darne comunicazione all'ASL e all'ARPAV e alla Direzione Provinciale del Lavoro e adottare azioni di rimedio, avvalendosi dell'esperto qualificato.

20. ATTREZZATURE PER IL PRONTO SOCCORSO (Decreto Ministero della Salute n° 388/2003)

Le aziende o unità produttive vengono classificate in tre gruppi (A, B e C) in funzione della tipologia di attività svolta, del numero di lavoratori occupati e dei fattori di rischio presenti.

Il datore di lavoro, dopo aver identificato il gruppo di appartenenza della propria azienda/unità produttiva secondo le indicazioni riportate all'art. 1 comma 1 del decreto ministeriale, deve garantire la presenza delle seguenti attrezzature:

gruppo A - una cassetta di pronto soccorso (dotazione minima all. 1 del decreto) e un mezzo di comunicazione per attivare rapidamente il sistema di emergenza del S.S.N.; inoltre deve essere garantito il raccordo tra il sistema di P.S. interno ed il sistema di emergenza sanitaria;

gruppo B - una cassetta di pronto soccorso (dotazione minima all. 1 del decreto) e un mezzo di comunicazione per attivare rapidamente il sistema di emergenza del S.S.N.;

gruppo C - un pacchetto di medicazione (dotazione minima all. 2 del decreto) e un mezzo di comunicazione per attivare rapidamente il sistema di emergenza del S.S.N.

FORMAZIONE?

21. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE CONTRO LE SCARICHE ATMOSFERICHE, MESSA A TERRA DI IMPIANTI ELETTRICI ED IMPIANTI IN LUOGHI CON PERICOLO DI ESPLOSIONE (DPR 462/2001)

- *Impianti elettrici di messa a terra e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche*

Il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla messa in esercizio dell'impianto, deve inviare all'IspeSrl ed all'Arpav la dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore, che equivale alla omologazione dell'impianto.

Successivamente l'azienda è tenuta ad effettuare regolari manutenzioni dell'impianto nonché a far sottoporre lo stesso a verifica periodica (biennale o quinquennale per alcuni casi) rivolgendosi all'Arpav o ad eventuali organismi individuati dal Ministero delle attività produttive, che rilasciano il relativo verbale di verifica periodica da esibire a richiesta degli organi di vigilanza.

- *Impianti elettrici in luoghi con pericolo di esplosione*

Il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla messa in esercizio dell'impianto, deve inviare dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore all'Arpav, che effettua l'omologazione e la prima verifica sulla conformità dell'impianto.

Successivamente l'azienda è tenuta ad effettuare regolari manutenzioni dell'impianto nonché a far sottoporre lo stesso a verifica periodica biennale, rivolgendosi all'Arpav o ad eventuali organismi individuati dal Ministero delle attività produttive, che rilasciano il relativo verbale di verifica periodica da esibire a richiesta degli organi di vigilanza.

22 SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI

Nelle lavorazioni in cui vi è l'obbligo della sorveglianza sanitaria: per rischio chimico, per rumore, amianto, movimentazione manuale dei carichi, rischio biologico, per videoterminali, agenti cancerogeni e mutageni, ecc., i lavoratori devono essere sottoposti agli accertamenti sanitari preventivi periodici da parte di un medico competente nominato dal datore di lavoro.

Scopo della sorveglianza sanitaria è di individuare la presenza di eventuali danni alla salute, dovuti ai rischi professionali, il più precocemente possibile e quindi devono essere mirati ai rischi specifici presenti in quell'ambiente di lavoro. Non sono giustificabili altri accertamenti per valutare patologie generiche se non concordati per iscritto con i lavoratori e questi accertamenti non fanno parte del giudizio di idoneità al lavoro.

Sono inoltre vietati gli accertamenti sanitari che non rientrano tra quelli obbligatori e gli accertamenti sanitari preassuntivi.

Sono anche vietate radiografie al torace a scopo di screening (art. 98 D. Lgs. 230/95) tranne per l'esposizione ad amianto, al riguardo si ricorda che tale accertamento può essere sostituito da altri esami previsti nel DM del 21 gennaio 1987.

22. 1. Idoneità al lavoro

Il giudizio di idoneità sanitaria viene rilasciato dal medico competente, che può essere di idoneità o di inidoneità temporanea, permanente, parziale o assoluta (art. 17 c. 3 e 4 del D. Lgs. 626/94).

Il medico competente deve comunicare il giudizio di idoneità al datore di lavoro, per iscritto e al lavoratore e va riportato sulla cartella sanitaria, che, se richiesta, può essere consegnata al lavoratore.

Contro il giudizio del medico competente può essere fatto ricorso allo SPISAL, sia da parte del lavoratore che da parte del datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data di comunicazione.

Ogni altro accertamento di idoneità, (per malattia generica), al di fuori dell'obbligo per rischio lavorativo, può essere fatto solo dalla Commissione medica presente in ogni ULSS ai sensi dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori.

Mentre per i lavoratori assunti come invalidi, gli accertamenti di idoneità alla mansione, richiesti dal lavoratore o dalla Ditta, devono essere effettuati dalla Commissione Invalidi Civili presente in ogni ULSS, ai sensi della L. 68/99.

Quindi il datore di lavoro, può sottoporre il lavoratore ad accertamenti sanitari per verificare lo stato di salute, solo da parte della struttura pubblica.

23. DIVIETO DI FUMO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

L'esposizione passiva, ai fumi derivanti dalla combustione del tabacco è un fattore di rischio per la salute delle persone in generale e si considera fattore di rischio lavorativo qualora sia presente nei luoghi di lavoro.

La conferma epidemiologica degli effetti cancerogeni dell'esposizione a fumo passivo, pone l'obbligo per il datore di lavoro, dirigenti e preposti, di sviluppare tutti gli interventi preventivi contenuti nella normativa vigente, che prevedono in sintesi, i seguenti momenti:

- effettuazione della valutazione di tutti i rischi, (art. 4 D.Lgs. 626/94 e art. 21 L. 39/2000, D. Lgs. 25/2002)
- valutazione del fumo passivo quale agente cancerogeno (L. 428/90) e in quanto, contenente prodotti cancerogeni (benzene, IPA,)
- adozione di misure generali di prevenzione in ordine di priorità: limitazione del prodotto cancerogeno, utilizzazione in un sistema chiuso, riduzione del prodotto ad valore più basso possibile

Alla luce del quadro normativo ne derivano due tipologie di campi di applicazione:

a) il divieto relativo all'applicazione della normativa generale, che riguarda:

enti del servizio sanitario nazionale, scuole, istituzioni educative, locali pubblici, P. A. privati esercenti pubblici servizi in appalto, sale d'attesa di stazioni ferroviarie, portuali ecc, mezzi di trasporto pubblico, locali chiusi adibiti a pubblica riunione, sale chiuse di cinema e teatro, musei (Circolare M.S./76) ed esercizi di ristorazione (Acc. Stato-Regioni del 24.07.2003, G.U. 1.10.03;

b) il divieto relativo all'applicazione della normativa di igiene e sicurezza del lavoro, riguarda ogni ambiente in cui vi siano lavoratori subordinati o ad essi equiparati.

Ai sensi di questa normativa ne deriva che in ogni ambiente chiuso, pubblico e privato, destinato alla permanenza di persone sia previsto il divieto di fumo, in quanto considerato fattore di rischio cancerogeno, ai sensi della normativa di cui all'art. 60, 63, 64 del D. Lgs. 626/94 (all. VIII e VIII bis) e D. Lgs. 66/2000.

Il recente accordo Stato Regioni del luglio scorso, sancisce il divieto anche per i luoghi di lavoro e per gli esercizi di ristorazione e prevede:

- locali riservati per fumatori separati con barriere fisiche,
- dotati di impianto di aspirazione forzata, in depressione
- divieto di fumo in caso di guasto degli impianti di ventilazione
- cartelli visibili che contrassegnino i locali per fumatori
- cartelli visibili che segnalino guasti agli impianti di ventilazione
- cartelli visibili con il divieto di fumo nei locali in cui è vietato fumare.

L'obbligo di rispetto è a carico di: datori di lavoro, dirigenti (direttori di stabilimento, supermercati, grandi magazzini, capo ufficio pubblico e privato..., chi sovrintende un determinato plesso organizzato) e preposti.

24. NUOVE FORME DI LAVORO

24.1 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E APPALTO DI SERVIZI

Le agenzie autorizzate dal Ministero del Lavoro possono svolgere attività di somministrazione di lavoro, intermediazione di manodopera e ricollocazione professionale.

Il contratto di somministrazione è stipulato in forma scritta anche per il lavoratore (all'atto dell'invio all'utilizzatore) e deve contenere tra l'altro le mansioni ed i rischi a cui saranno esposti.

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, e li forma e li addestra sull'uso delle attrezzature necessarie all'attività lavorativa a cui saranno adibiti. Il contratto può prevedere che tali obblighi siano a carico dell'utilizzatore, in tal caso va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

Nel caso le mansioni richiedano la sorveglianza sanitaria e comportino rischi specifici, gli oneri di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria sono a carico dell'utilizzatore.

Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali sono a carico dell'utilizzatore.

24.2. APPALTO

Nel contratto di appalto tra un committente-appaltante-ditta, di un'opera o di un servizio, la ditta appaltatrice si assume tutti gli oneri di tutela nei confronti dei lavoratori.

24.3. DISTACCO

Il Datore di lavoro che pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, assolve agli obblighi di tutela generali, mentre gli obblighi che derivano da rischi specifici presenti nell'attività distaccata sono a carico di quest'ultima: informazione, formazione, dispositivi personali di protezione, sorveglianza sanitaria.

24.4 LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Il lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere tra l'altro le misure per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

Vengono applicate tutte le norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro del decreto 626/94, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente.

25. DOCUMENTAZIONE

Ogni azienda deve essere in possesso, in funzione della tipologia produttiva, di parte di documenti redatti dall'azienda o da consulenti esterni o richiesti ad enti pubblici, per realizzare una migliore organizzazione della sicurezza aziendale.

Certificato di iscrizione alla Camera di Commercio

- Certificato di agibilità dei locali e destinazione d'uso
- Notifica ex art. 48 D.P.R. 303/56 per nuove attività, ampliamenti, adattamenti
- Numero di dipendenti e mansione svolta
- Planimetria dello stabilimento con la disposizione di macchine ed impianti
- Indicazioni sul ciclo produttivo
- Eventuali deleghe del datore di lavoro in materia di igiene e sicurezza del lavoro
- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e copia della comunicazione all'Azienda ULSS e alla Direzione Provinciale del Lavoro del nominativo
- Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Nomina dei lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di gestione dell'emergenza (prevenzione e lotta antincendi, evacuazione dei lavoratori, salvataggio e pronto soccorso)
- Nomina del Medico Competente
- Elenco delle ditte che lavorano in appalto
- Documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/94 o autocertificazione, con l'integrazione del rischio chimico, cancerogeno e del rischio per le lavoratrici madri e lavoratori minori)
- Verbali delle riunioni periodiche
- Iniziative di informazione e formazione
- Registro infortuni
- Dichiarazione di conformità dei macchinari con relativi marcatura CE e manuale per l'istruzione d'uso
- Dichiarazione di conformità degli impianti elettrici (Legge 46/90)
- Denuncia impianto di messa a terra (ex mod. B) e successive verifiche o trasmissione della dichiarazione di conformità (che equivale all'omologazione dell'impianto) all'ISPESL e ARPAV
- Denuncia impianto di protezione contro le scariche atmosferiche (ex mod. A) e successive verifiche o trasmissione della dichiarazione di conformità (che equivale all'omologazione dell'impianto) all'ISPESL e ARPAV
- Denuncia degli impianti in luoghi con pericolo di esplosione (ex mod. C) o trasmissione della dichiarazione di conformità all'ARPAV, competente per l'omologazione
- Verbali delle verifiche periodiche dei suddetti impianti
- Registrazione delle verifiche di prima/successiva installazione e periodiche/eccezionali delle attrezzature di lavoro di cui all'allegato XIV del D.Lgs. 626/94
- Certificato Prevenzione Incendi o Nulla Osta Provvisorio
- Piano di emergenza
- Libretto apparecchi di sollevamento
- Libretto centrale termica con potenza superiore a 30.000 Kcal/h
- Patente di abilitazione dell'addetto alla conduzione delle centrali termiche con potenzialità superiore a 200.000 Kcal/h
- Libretto dei recipienti a pressione
- Libretto carroponte
- Libretto delle scale aeree
- Elenco e quantitativi delle sostanze e preparati pericolosi con relative schede di sicurezza
- Valutazione dell'esposizione professionale a rumore e amianto ai sensi del D.Lgs. 277/91
- Protocollo sanitario redatto dal medico competente e riepilogo degli accertamenti sanitari preventivi e periodici (ASPP)
- Cartelle sanitarie e di rischio, conservate nel rispetto del segreto professionale
- Certificati di idoneità alla mansione dei lavoratori
- Certificato di vaccinazione antitetanica
- Eventuali deroghe per l'utilizzo di locali di lavoro interrati o con altezza interna inferiore a 3 m. (artt. 8 e 6 del DPR 303/56)
- Autorizzazione alla detenzione ed uso di sorgenti di radiazioni ionizzanti

- Nominativo del medico autorizzato e dell'esperto qualificato per la sorveglianza sulle radiazioni ionizzanti
- Autorizzazione alla detenzione ed uso di gas tossici con copia della relativa patente di abilitazione
- Autorizzazione (deroga) per lavori vietati a minori apprendisti rilasciata dal Servizio di Ispezione del Lavoro

INDICE

1. Organizzazione e gestione della sicurezza in azienda	pag.	1
1.2. Datore di lavoro		1
1.3. Lavoratori		1
1.4. Soggetti designati per la sicurezza		2
2. Valutazione dei rischi		3
3. Registro infortuni		5
4. Informazione Formazione		5
4.1 Corsi di Formazione		5
5. Prevenzione Incendi		6
6. Rumore		7
7. Protezione da agenti chimici		8
7.1 Piombo		8
7.2 Sostanze e preparati pericolosi		8
7.3 Polveri, fumi, nebbie, gas e vapori		9
7.4 Polveri di legno		9
7.5 Cancerogeni		10
8. Protezione da agenti biologici		11
9. Movimentazione manuale dei carichi		11
10. Movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori		12
11. Lavoro notturno		12
12. Attrezzature di lavoro (macchine, apparecchi, utensili ed impianti)		13
13. Dispositivi personali di protezione		13
14. Viabilità interna		14
15. Segnaletica di sicurezza e salute		14
16. Apprendisti e lavoratori minori		14
17. Lavoratrici in gravidanza, allattamento e puerperio		15
18. Disabili		15
19. Luoghi di lavoro		15
19.1. Derghe per luoghi di lavoro sotterranei		15
19.2. Radon nei luoghi di lavoro sotterranei		16
20. Attrezzature per il pronto soccorso		16
21. Dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, messa a terra di impianti elettrici ed impianti in luoghi con pericolo di esplosione		16
22. Sorveglianza sanitaria dei lavoratori		16
22.1. Idoneità al lavoro		17
23. Divieto di fumo negli ambienti di lavoro		17
24. Nuove forme di lavoro		18
25. Documentazione		19