

REGIONE BASILICATA
ASM
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE DELLA SALUTE UMANA

U.O.C. DI PREVENZIONE, PROTEZIONE ED IMPIANTISTICA NEI LUOGHI DI LAVORO
SPPILL
Direttore U.O. Ing. Giovanni Donadio

Linee Guida sulla salute e sicurezza degli studenti nei percorsi formativi di alternanza scuola-lavoro

**LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
AGGIORNAMENTO DVR
DPI**

Matera 2016

Dal Datore di Lavoro al lavoratore Nuovi Obblighi Generali

Riprendendo le disposizioni della direttiva 89/391 CEE anche il TU con l'art. 15 (Misure Generali di Tutela) ha riprodotto quelli che sono riconosciuti da tempo come i "comandamenti" della nuova sicurezza sul lavoro, ribadendo due concetti fondamentali:

1) la **valutazione di tutti i rischi** rappresenta il perno portante del meccanismo prevenzionistico sul quale reggono tutta una serie di conseguenti adempimenti:

- informazione e formazione
- sorveglianza sanitaria
- scelta dei DPI

Va aggiornata la valutazione:

- in occasione delle modifiche del processo produttivo
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica
- a seguito di infortuni significativi

Rischi collegati: (art 28)

Allo stress da lavoro

Alle differenze di genere

All'età

Alla provenienza da altri paesi

Alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione (rischi da flessibilità)

2) Riconferma l' esigenza di una sicurezza " non episodica ".

Ossia una sicurezza programmata in tutti i suoi aspetti secondo le prescrizioni contenute nell'art. 30 inerente al modello organizzativo e di gestione che codifica un nuovo modo di strutturare il sistema di sicurezza e salute sul lavoro.

Art. 30 Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.Lvo 8/6/2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi ...

Il Testo Unico ha apportato significativi cambiamenti all'attività di valutazione dei rischi aziendali, della quale il Documento di Valutazione (DVR) costituisce, nelle aspettative del legislatore la sintesi più efficace.

Recependo il condivisibile orientamento giurisprudenziale secondo il quale esiste una distinzione concettuale tra la valutazione dei rischi intesa come " **ATTIVITA'** " e quella **CARTOLARIZZATA nel DVR**

Cass. Pen., Sez.III, 3 agosto 2005 n°29229

" Non bisogna confondere la valutazione del rischio dallo specifico documento che lo formalizza"

All' art. 2 comma 1 lett q) la valutazione dei rischi è l'attività
« **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** »

All'articolo 28 del D.Lgs n.81/2008 viene esplicitamente
disciplinato l'oggetto

Il DVR deve necessariamente avere **"data certa"**:

essere, cioè, di evidenza oggettiva non solo nell'*an* e nel quomodo (se e in che modo), ma anche e soprattutto nel ***quando***:

(attestazione delle sottoscrizioni da parte del DL, del RSPP, del RLS e del Mc)

Tale requisito vale anche per ogni successivo aggiornamento del DVR, imposto dal principio di **"dinamicità"** della sicurezza sul lavoro, articolo 29, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008

I contenuti del DVR sono molto più onerosi, rispetto al passato proprio con specifico riguardo all'obbligo dell'elaborazione documentale

Esempio, l'art. 4, comma 2 del D.Lgs 626/1994 prevedeva la mera "individuazione" delle misure di prevenzione e di protezione e dei DPI, l'art 28, comma 2 impone la specifica indicazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei Dpi **concretamente "adottati»** conferendo in tal modo al DVR un profilo di immediata aderenza alla realtà aziendale

Quale è:

- 1) La Metodologia giuridicamente efficace di valutazione dei rischi professionali,
- 2) la tematica inerente alle conseguenze, in tema di responsabilità penale sia del datore di lavoro sia del Rspp,

derivanti dalla **redazione di un Dvr insufficiente e/o incompleto**

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il processo di valutazione di tutti i rischi è una delle **attività non delegabili** da parte del D.L.

E' un elemento di novità ed ha lo scopo di mettere tutti nelle condizioni di conoscere gli aspetti significativi della propria attività dal punto di vista della sicurezza.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il processo di **valutazione di tutti i rischi** consiste nel quantificare i rischi, più precisamente nel **valutare sia la probabilità** che un infortunio si verifichi o che una malattia professionale si manifesti sia **l'entità del danno che ne deriva**.

Il metodo consiste nella ricerca di indicatori statistici per la valutazione della probabilità di accadimento e del danno alla persona.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il D.L. si avvale di quel sistema della sicurezza che è costituito dal **servizio di prevenzione e protezione**, e dal **relativo responsabile**, dal **medico competente**, se necessario, eventualmente incrementandolo, se la complessità del problema da analizzare lo richiede, con altre figure specialistiche reperibili sul mercato, dal **rappresentante dei lavoratori** che rappresenta le esigenze della base ossia dei *fruitori* finali del processo di valutazione

Pericolo



Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (per esempio materiali o attrezzature di lavoro, metodi pratiche di lavoro ecc.) avente il potenziale di causare danni.

Rischio



Termine che tiene conto sia della **PROBABILITA'** che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione di un determinato fattore e sia della **GRAVITA'** delle conseguenze derivanti dall'esposizione



Differenza tra Pericolo e Rischio

Nel caso di un solaio di un edificio in costruzione privo di idoneo parapetto verso il vuoto esiste evidentemente un pericolo ma questo **pericolo non può dare origine ad alcun rischio** se l'accesso è interdetto; il pericolo si trasforma in rischio quando si elimina lo sbarramento e qualche operaio ha la possibilità di accedervi

Il pericolo può conclamarsi in rischio solo se è presente almeno una persona esposta



MATRICE DI RISCHIO

Per dare una scala di valori ai rischi individuati si usa la **matrice di rischio**

Si tratta di riportare su di un piano cartesiano in ordinata la probabilità di un evento **P** e in ascisse la gravità delle sue conseguenze **M** il punto rappresentativo sarà una funzione non ben definita dipendente da due parametri:

$$R = f(P; M)$$

MATRICE DEL RISCHIO (R)

| | | | | | |
|---|----------------------|---|---|----|------------------------------------|
| Probabilità di accadimento P | 4 | 4 | 8 | 12 | 16 |
| | 3 | 3 | 6 | 9 | 12 |
| | 2 | 2 | 4 | 6 | 8 |
| | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | P M | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | Gravità del danno M |

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La matrice di rischio non aiuta a valutare il rischio

La sua utilità è il confronto fra i vari rischi indagati e la definizione delle priorità degli interventi migliorativi ritenuti necessari

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione dei rischi si farà mirando ad **individuare** in primo luogo i **centri** e le **fonti di pericolo**.

Sulla base di quanto emerso si stabilisce se la presenza nel ciclo lavorativo delle sorgenti di pericolo individuate possa comportare, nello svolgimento delle specifiche attività, un **reale rischio** di esposizione.

Quindi quantificare i rischi, valutando sia la probabilità che un infortunio si verifichi, sia l'entità del danno che ne deriva

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

E' un processo logico-deduttivo che si sviluppa su domande quali:

- 1) Dove sono
- 2) Come è strutturato l'ambiente
- 3) Cosa vi viene fatto
- 4) Cosa viene utilizzato
- 5) Chi vi opera e quindi quale è la sua preparazione specifica
- 6) Quante sostanze vi vengono utilizzate e in che maniera
- 7) Ecc...

La VALUTAZIONE DEL RISCHIO

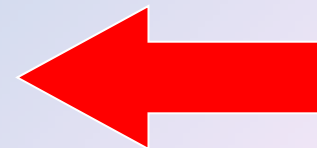
Si prenderanno in esame sia i rischi che, sulla base di confronto con norme di legge e di buona tecnica si valuterà essere tenuti sotto controllo (da non approfondire ulteriormente) che quelli residui ossia per i quali dovrà prevedersi una programmazione di interventi migliorativi

Il **Rischio residuo** è *quello rimanente nell'ambiente di lavoro dopo che sono state prese le misure di **prevenzione** e le applicazioni di **protezione** (art 15 D.lvo 81)*

PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI

| CLASSI DI RISCHIO | PRIORITA' | TEMPI DI ATTUAZIONE | MODALITA' |
|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| $R \geq 9$ | Priorità assoluta | Immediatamente → | Azioni correttive |
| $4 \leq R \leq 8$ | Priorità alta | Con urgenza → | Azioni correttive |
| $2 \leq R \leq 3$ | Priorità media | Breve-medio termine | Azioni correttive |
| $R \leq 1$ | Priorità bassa | Medio-lungo termine | Azioni migliorative |

Ove gli interventi per i quali occorre un intervento immediato sono molto onerosi e richiedono tempi lunghi per la loro attuazione devono essere predisposte dal DL misure sostitutive, normalmente di carattere organizzativo e procedurale che garantiscano un sufficiente livello di riduzione del rischio



DEFINIZIONE DI UN SISTEMA PER IL CONTROLLO DELLA EFFICIENZA E EFFICACIA NEL TEMPO DELLE MISURE ADOTTATE

Le procedure di verifica della **efficacia** accertandosi che i provvedimenti previsti sono stati:

1. Effettivamente attuati
2. Correttamente attuati
3. Si siano rilevati sufficientemente adeguati agli obiettivi (controllo sul Registro Infortuni)
4. Sono stati aggiornati ove il processo produttivo sia variato (strumento dinamico)

Organizzazione del Lavoro

Pericoli Trasversali e Organizzativi

1) Fattori Psicologici

- Intensità
- Monotonia
- Ripetitività del lavoro
- Conflittualità
- Solitudine
- Scarso contributo al potere decisionale

Possono condurre ad:

- ❑ *anomala reattività a condizioni di emergenza*
- ❑ *Carenza di motivazioni alle esigenze di sicurezza* per un atteggiamento di sfida verso il pericolo o per una trascuratezza legata ad un'eccessiva confidenza con la mansione pericolosa

Organizzazione del Lavoro

Pericoli Trasversali e Organizzativi

2) Condizioni di lavoro difficili

- Lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale
- Condizioni climatiche esasperate
- Lavorazioni in acqua o su piattaforme
- Lavoro con animali
- **Lavoro svolto indossando DPI**

Possono condurre ad:

- ❑ *anomala reattività a condizioni di emergenza*
- ❑ *Carenza di motivazioni alle esigenze di sicurezza* per un atteggiamento di sfida verso il pericolo o per una trascuratezza legata ad un'eccessiva confidenza con la mansione pericolosa

Organizzazione del Lavoro

Pericoli Trasversali e Organizzativi

L'organizzazione del lavoro deve essere studiata per eliminare o ridurre tutti quegli aspetti negativi che potrebbero anch'essi provocare danni.

Pertanto attenzione a:

- ❖ Processi di lavoro usuranti
- ❖ Pianificazione del lavoro che non tenga conto dei principi di sicurezza e salute
- ❖ Carenza nella manutenzione di impianti ed apparecchi
- ❖ Attività comportanti la movimentazione manuale dei carichi
- ❖ Attività di DATA ENTRY ai videoterminali in quanto causa di stress

Consegna del Documento di VdR al RLS NOVITA'

L'art 18 comma 1 lett o) ha obbligato il DL e il dirigente a consegnare **tempestivamente** al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di Valutazione dei Rischi.

Questo obbligo è esteso anche al documento unico di valutazione dei rischi interferenziali DUVRI nell'appalto e nel contatto d'opera (lett p)).

L'obbligo sussiste solo qualora sia il RLS a farne richiesta.

Tempi Consegna del Documento di VdR al RLS

NOVITA'

Per quanto riguarda il termine dell'adempimento, il legislatore ha adottato un termine molto vago in quanto **“tempestivamente”** può assumere molti significati.

Certamente **non** si può associare il significato di **“immediatamente”** ma appare ragionevole ritenere che la consegna debba avvenire in tempi brevi al fine di consentire al RLS l'esercizio delle funzioni previste dall'art 50 (Attribuzioni del RLS)

La Tutela degli alunni Alternanza Scuola Lavoro

Lavoratore NOVITA'

Il classico rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (art. 2094, cod. civ.) di tipo “**monogamico**” (tra due soli soggetti, dei quali, il DL, è titolare del rapporto e utilizzatore della prestazione lavorativa) sul quale si basava la tutela della precedente normativa, è stato affiancato o sostituito da una variegata serie di rapporti atipici, spesso triangolari, caratterizzati dallo svolgersi alle dipendenze di un datore di lavoro e sotto la direzione di un altro (somministrazione di lavoro, distacco del personale, ecc.) secondo quello che può definirsi ormai il modello della **subordinazione dissociata**, alla quale ha dato fortissimo impulso, la riforma del mercato del lavoro operata con il D.Lgs. n. 276/ 2003 “legge Biagi”

Lavoratore NOVITA'

Queste nuove forme contrattuali conducono al triste fenomeno della precarizzazione del rapporto di lavoro che è mal conciliabile con la tutela del diritto alla salute del lavoratore che, viceversa, esige una stabilità soprattutto sotto il profilo della valutazione dei rischi professionali e dell'adempimento dell'obbligazione formativa

il ricorso a questi strumenti, "atipici", espone il lavoratore a rischi aggiuntivi rispetto al lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato come, per esempio, **l'insufficiente conoscenza dei luoghi di lavoro.**

Pertanto, è necessario concentrare l'attenzione sulla valutazione anche dei rischi connessi alla specifica tipologia di contratto di lavoro attraverso la quale è resa la prestazione.

Lavoratore

Art. 2 del D.L.vo 81/08
(Definizioni)

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "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 della società e dell'ente stesso ...; l'allievo"

Lavoratore NOVITA'

E' di tutta evidenza il superamento della definizione contenuta nell'articolo 2 del D.Lvo 626/94, dove il lavoratore veniva definito come colui che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con rapporto di lavoro subordinato anche speciale.

E' innovativa la definizione di lavoratore in quanto **svincolata dalla tipologia contrattuale e dall'elemento della retribuzione** e agganciata funzionalmente all'organizzazione di un DL pubblico o privato.

Restano esclusi unicamente coloro che svolgono «piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi **l'insegnamento privato supplementare** e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili» (art. 3 comma 8)

DATORE di LAVORO

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.**

Nuove definizioni di DATORE di LAVORO

La definizione di datore di lavoro è ora ancorata alla responsabilità dell'organizzazione di lavoro , non più all'impresa, e la titolarità dei poteri decisionali e di spesa deve essere verificata secondo il principio di effettività, in termini di un concreto esercizio.

Queste nozioni riprendono nel dato normativo l'ormai consolidato orientamento interpretativo in base al quale l'individuazione delle figure della sicurezza deve essere effettuata a prescindere da una regolare investitura quanto in riferimento alle mansioni effettivamente svolte dal soggetto nell'impresa.

Vale cioè il **Principio di effettività** di cui all'art. 299 del D.Lvo 81

Un aspetto importante è che i datori di lavoro, gli RSPP, i medici competenti e i consulenti, specie se di imprese caratterizzate da un'alta flessibilità occupazionale, sono chiamati a **rivedere i contenuti dei documenti di valutazione** dei rischi già elaborati al fine di accertare se tra i criteri di valutazione è stato considerato questo precetto e se nella valutazione sono stati analizzati anche i cosiddetti rischi da flessibilità e individuate le relative misure di protezione e prevenzione adeguate

In conclusione con questa estensione applicativa è stato codificato in modo inequivocabile il principio in base al quale **l'obbligazione di sicurezza grava primariamente sul soggetto che beneficia concretamente della prestazione lavorativa.**

(art 3 comma 5)

Il D.M. n. 292/1996 individua il datore di lavoro delle istituzioni scolastiche ed educative statali nel capo delle istituzioni stesse

Si pone il problema dell'attribuzione di responsabilità per quanto riguarda **il datore di lavoro degli studenti che svolgono stage presso strutture esterne.**

Fornitura dei DPI

I DPI vengono definiti dall'articolo 74 del D.Lgs. n. 81/2008

"qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo"

Fornitura dei DPI

Non costituiscono DPI:

- a) **gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;**
- b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;
- e) **I materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;**
- f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi."

Fornitura dei DPI

Al datore di lavoro sono ascritti una serie di obblighi previsti dall'articolo 77 del D.Lgs. n. 81/2008

a) Effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi

b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lett *a)*, tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI

c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);

d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

Fornitura dei DPI

Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante , individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso...".

E ancora: "Il datore di lavoro, sulla base delle indicazioni del decreto di cui all'articolo 79, comma 2, fornisce ai lavoratori DPI conformi ai requisiti previsti dall'articolo 76

Il datore di lavoro:

mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante (art 77 coma 4 lett a)

Fornitura dei DPI

Novità

La sentenza n. 56 del 24 gennaio 2013 del Tribunale di Vallo della Lucania stabilisce due principi:

un'automaticità tra l'identificazione dell'indumento come DPI e l'obbligo da parte del datore di lavoro di provvedere al lavaggio degli stessi , a prescindere dai rischi valutati presenti sul luogo di lavoro;

Il diritto del lavoratore a ricevere come forma di indennizzo per il mancato lavaggio dei Dpi l'importo di 20 euro settimanali per 47 settimane lavorative annue per un massimo di 10 anni di pregresso , per un importo massimo per lavoratore di 9.400 euro.

Fornitura dei DPI

Novità

Uno dei principi fondanti di tutta la normativa in tema di salute e sicurezza attualmente in vigore nel nostro ordinamento, a partire dalla direttiva madre 89/391/Cee per arrivare al cosiddetto Testo unico che deve essere sempre tenuto in considerazione

le misure di mitigazione derivanti dalla valutazione del rischio devono essere proporzionate al rischio stesso

Fornitura dei DPI

In base all' art. 77, comma 4, lett. a) D.Lgs.n. 81/2008,

4. Il datore di lavoro:

a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante.

Quindi, per mantenere in efficienza i DPI e assicurare le condizioni di igiene il datore di lavoro può:

Manutenere

Riparare

sostituire

Fornitura dei DPI

È indubbio che queste tre azioni sono tra di loro alternative.

Il semplice fatto di essere sporco non necessariamente rende il DPI inidoneo a proteggere dal rischio per il quale è stato progettato.

Per esempio un pantalone protegge da abrasioni o scottature accidentali anche se è sporco.

Quando (e come) è necessario assicurare le condizioni di igiene.

Rispetto a questa fattispecie nel caso di uso promiscuo di più lavoratori dello stesso DPI. In questo caso è lo stesso legislatore che obbliga il datore di lavoro a individuare le misure necessarie

Fornitura dei DPI

Novità

L'art. 18 comma 1 lett. d) ha obbligato il DL e il dirigente a scegliere i DPI sulla base del parere espresso non solo dal RSPP ma anche di quello del medico competente.

Anche il professionista è coinvolto più attivamente ponendo fine all'atteggiamento evasivo riscontrato nella prassi professionale.

La sede naturale per concertare la scelta dei DPI è la riunione periodica di prevenzione nel corso della quale si porranno all'attenzione, oltre che delle figure della prevenzione, **anche dei RLS** i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei DPI (art. 35 comma 2 lett c)