

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LA SALUTE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO

**Documento redatto ai sensi dell'art. 17 comma 1, lettera A
del D.Lgs. 81/2008 (integrato con il D.Lgs.106/09)**

AC AGENZIA SERVIZI SRL

Sede Legale

Via Libero Temolo, 4 – 20126 Milano (MI)

Sede Operativa

Via di Casellina, snc – 50018 Scandicci (FI)

REDATTO IN DATA: **19.04.2023**

INDICE

INDICE.....	2
1. GENERALITA' DELL'AZIENDA	4
1.1 ELENCO ADDETTI	5
2. DESCRIZIONE ATTIVITA' E LUOGHI DI LAVORO.....	6
2.1 ATTIVITÀ SVOLTA	6
2.2 DESCRIZIONE DEI LOCALI	7
2.3 ELENCO ATTREZZATURE.....	8
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	9
4. METODOLOGIA SEGUITA NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI	9
5. VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	14
5.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ZONE DI LAVORO E RISCHI PRESENTI	14
5.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI COMUNI IN AZIENDA	14
5.2.1 TABELLA RIEPILOGATIVA DEI RISCHI COMUNI IN AZIENDA	14
5.2.2 RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	15
5.2.3 RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI	16
5.3 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER MANSIONE LAVORATIVA	23
5.3.1 MANSIONE: ADDETTO UFFICIO	23
5.3.2 MANSIONE: ADDETTO HOSTESS – PROMOTER - MERCHANDISER	29
5.3.3 MANSIONE: ADDETTO MAGAZZINO / GUIDA MEZZO	39
6. VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO	51
6.1 PREMESSA.....	51
6.2 METODO VALUTATIVO	52
6.3 IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO DOPO L'APPLICAZIONE DELLA CHECK-LIST	53
6.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	55
6.5 RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO	63
7. RISCHI LEGATI AD ASPETTI GENERALI DELL'ORGANIZZAZIONE	64
7.1 DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (D.P.I.) USATI NELL'ATTIVITA'	64
7.2 MANSIONI CHE RICHIEDONO SPECIFICA ESPERIENZA ED ADEGUATA FORMAZIONE O ADDESTRAMENTO	64
7.3 MISURE PER IL MIGLIORAMENTO NEL TEMPO DELLA SICUREZZA	64
8. MANUTENZIONI.....	65
9. SORVEGLIANZA SANITARIA	65
10. COVID-19.....	68
11. COINVOLGIMENTO DELLE COMPONENTI AZIENDALI	68
ALLEGATI.....	70

ORGANIGRAMMA.....	70
PLANIMETRIA LOCALI.....	71

N° REVISIONE	MODIFICHE APPORTATE
1.0 – 27.04.2020	PRIMA STESURA
2.0 – 07.06.2022	NUOVA SEDE OPERATIVA
2.1 – 19.04.2023	AGGIORNAMENTO FIGURE SICUREZZA

1. GENERALITA' DELL'AZIENDA

Anagrafica Azienda	
<i>Denominazione/Rag. sociale</i>	AC AGENZIA SERVIZI SRL
<i>Rappresentante Legale</i>	SIG. CHRISTOPHER ZOLI
<i>Attività Lavorativa</i>	ORGANIZZAZIONE DI CAMPAGNE DI MARKETING
<i>P. IVA</i>	11284270961
<i>Codice Fiscale</i>	11284270961
Sede Legale	
<i>Indirizzo</i>	VIA LIBERO TEMOLO, 4
<i>CAP</i>	20126
<i>Città</i>	MILANO
Sede Operativa	
<i>Indirizzo</i>	VIA DI CASELLINA, SNC
<i>CAP</i>	50018
<i>Città</i>	SCANDICCI (fi)
Figure Aziendali	
<i>Datore di Lavoro</i>	SIG. CHRISTOPHER ZOLI
<i>Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione – R.S.P.P</i>	DOTT. GUGLIELMO SACCARDI
<i>Rappresentante lavoratori R.L.S</i>	SIG. LUPO ANDREA
<i>Medico competente</i>	DOTT. MARCELLO PERRICONE

1.1 ELENCO ADDETTI

Si premette che ai sensi dell'art.28 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. sono stati presi in considerazione tutti i rischi connessi alle differenze di genere, età' e provenienza da altri paesi.

Tutti i dipendenti risultano idonei a comprendere la valutazione dei rischi effettuata ed applicare le misure di prevenzione e riduzione dei rischi riscontrati (hanno ricevuto specifica formazione / informazione sui rischi individuati all'interno dell'attività lavorativa).

In allegato l'organigramma aziendale

NOMINATIVO – LUOGO DI NASCITA – DATA DI NASCITA – MANSIONE.

	SI	NO
TURNI NOTTURNI		X
VIENE SVOLTO REGOLARMENTE LAVORO STRAORDINARIO		X
TUTTI GLI ADDETTI SONO IN GRADO SI CAPIRE LA LINGUA ITALIANA	X	
SONO PRESENTI LAVORATORI MINORENNI		X

2. DESCRIZIONE ATTIVITA' E LUOGHI DI LAVORO

2.1 ATTIVITÀ SVOLTA

L'azienda svolge attività di organizzazione di campagne marketing.

HOSTESS (STEWARD):

Descrizione della mansione:

Con il termine "hostess" si intende il lavoro di accoglienza e informazione presso fiere, congressi, stand, eccetera.

Le Hostess aiutano ad allestire gli stand e le sale congressuali, accolgono i visitatori e danno loro informazioni.

La mansione HOSTESS può essere suddivisa in 3 macro categorie:

- **L'Hostess Congressuale** opera essenzialmente all'interno di congressi di categorie professionali, convention, meeting ed eventi culturali. Il suo ruolo, essendo parte dello staff organizzativo, è di accogliere e assistere il pubblico dell'evento stesso, dando informazioni o distribuendo il materiale informativo, controllare le presenze, dare i gadget previsti, sorvegliare la situazione anche durante i coffee break, nonché talvolta registrare i partecipanti. Una particolare categoria di questo settore è l'Hostess ECM (Educazione Continua in Medicina) specializzata nell'assistere i congressi e i corsi di aggiornamento legati alla professione sanitaria.
- **L'Hostess in Fiera** (o lo Steward, se parliamo di un ragazzo) opera all'interno di stand di aziende che espongono per brevi periodi, solitamente in occasione di fiere o esposizioni. Il suo compito principale non si esaurisce nell'accoglienza e assistenza, ma anche nel comunicare informazioni sull'azienda che si trova a rappresentare. Solitamente questi eventi hanno un forte respiro internazionale, per cui per è indispensabile la conoscenza delle lingue straniere e una forte predisposizione alla comunicazione interculturale.

Ci sono poi due categorie residuali di hostess:

- Hostess interpreti: di solito sono o a convegni o a fiere internazionali accompagnano il cliente e fanno da interpreti.
- Hostess di immagine: ragazze di bella presenza usate come sponsor nelle pubblicità.

PROMOTER:

Descrizione della mansione:

Il promoter è quella figura professionale che nell'ambito del punto vendita si occupa di sollecitare l'interesse del consumatore attraverso la distribuzione di materiale promozionale, prova gratuita di prodotti o dimostrazione dell'uso di prodotti stessi, affissione di locandine, gestione di attività dimostrative. Il lavoro consiste proprio nell'avvicinarsi a tutti coloro che mostrano interesse per il prodotto che si sta promuovendo e mettersi a loro disposizione per illustrare i prodotti o servizi promossi. Il promoter cerca di orientare

l'acquisto verso i prodotti del marchio che viene promosso, argomentando con le informazioni che si è ricevuto sui prodotti e sul prestigio del marchio.

Si tratta di una figura professionale e di un'attività maggiormente orientata al marketing che ha la funzione di rappresentare l'azienda o il servizio che si intende promuovere ed è più orientata alla promozione delle vendite. Questa figura professionale opera in stand, centri commerciali o eventi di vario tipo. Il suo compito è quello di promuovere il prodotto fornendo informazioni invitando alla prova del prodotto e cercando di suscitare l'interesse al prodotto stesso da parte del potenziale cliente. Sono di solito presenti nei supermercati o nelle profumerie.

MERCHANDISER:

Descrizione della mansione:

Il merchandiser si occupa dell'allestimento dei banchi di vendita curando di presentare il prodotto nel modo più efficace per attirare l'attenzione del potenziale acquirente anche con l'ausilio di materiale pubblicitario o di supporto, della gestione del rifornimento della merce e delle ordinazioni al fine di evitare l'esaurimento temporaneo delle giacenze nel magazzino e di altre attività complementari, quale ad es. la rilevazione di prodotto intesa come monitoraggio dei prezzi e di ogni dato o informazione relativi al prodotto concorrenti (sconti praticati, caratteristiche qualitative, modalità di commercializzazione ecc.).

Si precisa che le attività descritte sono a titolo esemplificativo e non limitativo per quelle che sono le attività aziendali previste dal codice dell'attività.

Mansioni Presenti

- ADDETTO UFFICIO
- HOSTESS – PROMOTER – MERCHANDISER
- ADDETTO MAGAZZINO / GUIDA MEZZO

Descrizione orario di lavoro

Da Lunedì a Venerdì 8 ore giornaliere

2.2 DESCRIZIONE DEI LOCALI

La sede aziendale si trova su un unico piano in un edificio sito in via di Casellina snc a Scandicci (FI).

Il locale è così suddiviso:

- N. 2 Uffici ed un open space con postazione di vdt
- Sala riunioni
- Area relax

- Magazzino
- Servizi igienici.

I locali all'interno si presentano in ottimo stato di conservazione e pulizia. Le pavimentazioni sono complanari prive di ostacoli o gradini. L'illuminazione delle zone di lavoro e di tutti i locali è idonea e conforme a quanto stabilito dai regolamenti tecnici in materia di igiene e sicurezza sui posti di lavoro. Tutti i locali sono dotati di aerazione diretta dall'esterno. (Si allega planimetria dei locali)

Date le dimensioni del locale e delle aperture verso l'esterno, data l'attività che vi si svolge ed il numero massimo ipotizzabile di persone che stazionano all'interno della struttura, si può affermare che il livello di sicurezza in termini di possibilità di rapida evacuazione è buono.

Descrizione e caratteristiche degli impianti

- Impianto elettrico con relativa DI.CO rilasciata da "Eurocentro Sistemi srl" in data 10.05.2022
- Impianto di climatizzazione con split
- Boiler elettrico per ACS

2.3 ELENCO ATTREZZATURE

Attrezzature da ufficio:

- PERSONAL COMPUTER (POSTAZIONI FISSE);
- STAMPANTI;
- FOTOCOPIATRICI, FAX;
- APPARECCHI TELEFONICI.

Attrezzature nel magazzino:

- TRANSPALLET ELETTRICO
- TRANSPALLET MANUALE
- SCALE METALLICHE
- CARRELLI MANUALI

L'azienda dispone anche di mezzi aziendali che vengono utilizzati per il trasporto dei materiali presso gli stand: 1 Renault master e 1 Iveco Daily

Si precisa che nello svolgimento delle attività presso le aziende clienti i lavoratori si potrebbero trovare ad utilizzare altre tipologie di attrezzature (es. affettatrice, coltelli, piccoli utensili per la preparazione dello stand ecc.), comunque ogni possibile attrezzatura viene valutata nella relativa mansione.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LEGGI E NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Decreto Legislativo 9/4/2008, n. 81 integrato con il D.Lgs. 106/09;
- D.M. 12.09.1958 e 10.08.84 - "registro infortuni";
- D.P.R. 1123/65, D.M. 118.04.73, D.P.R. 336/94 - "assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali";
- Direttive CEE 89/391, 89/654, 89/655, 89/656, 90/269, 90/270, 90/394, 90/679 - "luoghi di lavoro, attrezzature di lavoro, DPI, movimentazione manuale dei carichi, videoterminali";
- Norme CEI in materia di impianti elettrici.

4. METODOLOGIA SEGUITA NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La metodologia seguita nell'analisi dei rischi ha tenuto conto del contenuto specifico del D.Lgs 81/08 integrato con il Decreto Legislativo 20/08/2009 n.106, e legge del 07/07/2009 n. 88, della circolare del ministero del lavoro n. 102/95 in data 7/8/95 e dei documenti emessi dalla Comunità Europea.

A norma dell'art. 8 del D.Lgs n. 81/08 (modificato dall'articolo 7 del D. Lgs.106/09), la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori è il primo e più importante adempimento da ottemperare da parte del datore di lavoro per arrivare a una conoscenza approfondita di qualunque tipo di rischio presente nella propria attività ; passo questo che è preliminare a tutta la successiva fase di individuazione delle misure di prevenzione e protezione e di programmazione temporale delle stesse.

In particolare all'art. 28 (modificato dall'articolo 18 del D. Lgs.106/09) è prescritta l'elaborazione di un **documento** contenente:

- una relazione sulla valutazione dei rischi;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione da attuare in conseguenza degli esiti della valutazione;
- il programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuate per garantire il miglioramento nel tempo;
- individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbano provvedere, a cui devono essere assegnati solo i 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;
- individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Da un punto di vista generale il decreto impone che la relazione sulla valutazione dei rischi debba contenere una *descrizione dei «criteri adottati per la valutazione stessa»* (art. 8, comma 2, a, modificato dall'articolo 7 del D. Lgs.106/09).

Si afferma poi che «l'obiettivo della valutazione dei rischi consiste nel consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori».

E' stata svolta un'attenta analisi dell'attività lavorativa, integrando lo studio delle fasi produttive con l'analisi dei rapporti tra gli operatori, le macchine e le attrezzature eventualmente usate e l'ambiente, sia nelle singole postazioni che complessivamente in relazione al luogo di lavoro, provvedendo alla valutazione dei rischi oggettivi specifici, di quelli ambientali e di movimento.

Si è effettuata quindi una preliminare verifica delle condizioni di sicurezza sino ad oggi rispettate (in ottemperanza alla preesistente legislazione in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro) al fine di evidenziare il RISCHIO RESIDUO. Tale rischio può essere così definito:

PERICOLO: proprietà o qualità di un ente di provocare danno;

SITUAZIONE PERICOLOSA: qualsiasi situazione nella quale una persona è esposta ad uno o più pericoli;

RISCHIO: possibilità del raggiungimento del livello di danno per una situazione pericolosa.

Al fine di evidenziare i rischi descritti nella parte superiore, verrà presa in considerazione una matrice di valutazione del rischio dove si associa il pericolo e le probabilità con la situazione pericolosa e le entità del danno arrecato.

$$R = P \times D$$

Viene definita una scala di probabilità dell'accadimento in riferimento ad una correlazione tra la carenza riscontrata e la probabilità che si verifichi l'evento indesiderato considerando la frequenza e durata delle operazioni / lavorazioni che potrebbero rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

IVELLO	CRITERI
NON PROBABILE	L'ANOMALIA DA ELIMINARE POTREBBE PROVOCARE UN DANNO SOLO IN CONCOMITANZA CON EVENTI POCO PROBABILI ED INDIPENDENTI. NON SONO NOTI EPISODI GIÀ VERIFICATISI.
POSSIBILE	L'ANOMALIA DA ELIMINARE POTREBBE PROVOCARE UN DANNO SOLO IN CIRCOSTANZE SFORTUNATE DI EVENTI. SONO NOTI SOLO RARISSIMI EPISODI GIÀ VERIFICATISI.
PROBABILE	L'ANOMALIA DA ELIMINARE POTREBBE PROVOCARE UN DANNO ANCHE SE IN MODO NON AUTOMATICO E/O DIRETTO. E' NOTO QUALCHE EPISODIO IN CUI ALL'ANOMALIA HA FATTO SEGUITO IL VERIFICARSI DI UN DANNO.
ALTAMENTE PROBABILE	ESISTE UNA CORRELAZIONE DIRETTA TRA L'ANOMALIA DA ELIMINARE ED IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO. SI SONO GIÀ VERIFICATI DANNI CONSEGUENTI ALL'ANOMALIA EVIDENZIATA NELLA STRUTTURA IN ESAME O IN ALTRE SIMILI OVVERO IN SITUAZIONI OPERATIVE SIMILI.

L'entità dei danni invece si riferisce alla reversibilità o meno di quest'ultimi come indicati nella seguente scala:

Livello	Criteri
LIEVE	INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ TEMPORANEA BREVE E RAPIDAMENTE REVERSIBILE ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI RAPIDAMENTE REVERSIBILI
MODESTO	INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ TEMPORANEA ANCHE LUNGA MA REVERSIBILE ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI REVERSIBILI
GRAVE	INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON EFFETTI DI INVALIDITÀ PERMANENTE PARZIALE ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI IRREVERSIBILI E/O PARZIALMENTE INVALIDANTI
GRAVISSIMO	INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON EFFETTI LETALI O DI INVALIDITÀ TOTALE ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI LETALI E/O TOTALMENTE INVALIDANTI

Dalla combinazione delle due scale si trova la **MATRICE DEI RISCHI** all'interno della quale ogni singola casella corrisponde ad un punto d'incontro fra probabilità ed entità del danno:

Legenda Rischio



Molto Basso

Basso

Medio

Alto

DANNO

Lieve

Modesto

Grave

Gravissimo

1

2

3

4

P R O B A B I L I T À	Non Probabile	1	1	2	3	4
	Possibile	2	2	4	6	8
	Probabile	3	3	6	9	12
	Altamente probabile	4	4	8	12	16

Classe di Rischio	Priorità di Intervento
Molto Basso 1	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione
Basso $2 \leq R < 4$	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 ristretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti.
Medio $4 \leq R \leq 8$	Azioni correttive da programmare con urgenza L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
Alto $9 \leq R \leq 16$	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.

La procedura metodologica di valutazione dei rischi comprende le fasi di:

▪ **Studio ed analisi dei processi lavorativi realizzato mediante l'esame delle:**

- modalità di organizzazione dei cicli di lavoro;
- caratteristiche delle attrezzature di lavoro;
- proprietà dei materiali, degli agenti fisici impiegati;
- caratteristiche degli impianti e delle strutture;
- condizioni di igiene e manutenzione dei luoghi di lavoro.

▪ **Studio, analisi e stima del rischio oggettivamente presente rilevato dall'esame:**

- della casistica infortunistica;
- della letteratura;
- dell'esperienza.

In tale modo sono stati presi in esame i rischi prevedibili ed oggettivamente connessi all'attività lavorativa, quelli derivanti dal corretto e normale uso degli apparecchi, impianti ed attrezzature, quelli prevedibili per le condizioni di eccezione e quelli dovuti al malfunzionamento o guasto.

In armonia con quanto disposto dall' art. 29 D. Lgs. 81/08 e S.M.I. il Datore di Lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'art. 17 comma 1, lettera A, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ed il medico competente. Le attività sono realizzate previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Con queste premesse si può passare all'esame della stima eseguita sulle condizioni di rischio nelle condizioni di lavoro ed alla formulazione del piano accennato.

5. VALUTAZIONE DEI RISCHI

5.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ZONE DI LAVORO E RISCHI PRESENTI

ZONA DI LAVORO	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
UFFICIO	1
AZIENDE CLIENTI	1
MAGAZZINO	2

5.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI COMUNI IN AZIENDA

5.2.1 TABELLA RIEPILOGATIVA DEI RISCHI COMUNI IN AZIENDA

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
RISCHIO ELETTRICO	2
RISCHIO INCENDIO	2
RISCHIO ESPLOSIONE	1
IMPIANTI	2
RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
VENTILAZIONE DEI LOCALI DI LAVORO	1
ILLUMINAZIONE	1
PRESENZA DI POLVERI	1
LAVORATRICI MADRI	1
STRESS LAVORO-CORRELATO	1
LAVORO MINORILE	1
CONTRATTI ATIPICI	1
RISCHI DERIVANTI DA INTERFERENZE	1

5.2.2 RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

Rischio Elettrico	Rischio valutato = 3
	Rischio residuo con misure applicate = 2

L'esposizione al rischio elettrico viene valutata per il contatto diretto ed indiretto.

Le misure di prevenzione per il contatto diretto è presente la conformità dell'impianto. Tutte le prese e i cablaggi vengono monitorati ed in caso di usura o danneggiamento vengono prontamente sostituiti. Le macchine ed attrezzature sono certificate CE e gli addetti sono stati informati sul rischio elettrico.

Le misure di prevenzione per il contatto indiretto: è presente la palina di messa a terra, regolarmente denunciata. Vengono effettuate a cadenza biennale le verifiche di messa a terra da azienda autorizzata.

Altri rischi sono derivanti da cortocircuiti con possibili inneschi di incendio, elettrocuzione.

Le apparecchiature elettriche presenti all'interno dell'attività, sono adeguatamente protette contro contatti accidentali, spruzzi d'acqua e contatto con atmosfere infiammabili.

Gli impianti elettrici sono stati realizzati e sono mantenuti da soggetto autorizzato.

Si raccomanda inoltre di:

- utilizzare materiale elettrico (cavi, prese) solo dopo attenta verifica di personale esperto (elettricista);
- verificare sempre, prima dell'utilizzo di attrezzature elettriche, i cavi di alimentazione per accertare la assenza di usure ed eventuali abrasioni;
- non manomettere il polo di terra;
- usare spine di sicurezza omologate CEI;
- usare attrezzature con doppio isolamento;
- controllare i punti di appoggio delle scale metalliche;
- evitare di lavorare in ambienti molto umidi o bagnati o con parti del corpo umide.

Rischio Incendio	Rischio valutato = 3
	Rischio residuo con misure applicate = 2

Dai sopralluoghi effettuati all'interno dell'attività lavorativa e dall'analisi di cui al D.M. 10/3/98, in accordo con quanto stabilito dal D.Lgs. 81/08 (integrato con il Decreto Legislativo 20/08/2009 n.106, e legge del 07/07/2009 n. 88), si attesta che la "**AC AGENZI SERVIZI**" è un luogo di lavoro a rischio di incendio

BASSO.

Le attrezzature antincendio sono mantenute e verificate regolarmente ed ubicate in modo da essere facilmente raggiungibile e proteggere tutta l'area.

Nell'azienda sono presenti:

- n° 2 estintore a CO2
- n° 3 estintore a Polvere

Gli impianti elettrici sono realizzati in modo da minimizzare i rischi di incendio ed esplosione.

L'attività NON rientra nel controllo dei Vigili del Fuoco (RISCHIO INCENDIO BASSO).

Rischio Esplosione**Rischio valutato = 1**

Rischio non PRESENTE

Impianti**Rischio valutato = 2**

Gli impianti presenti sono indicati sopra. Tali impianti vengono regolarmente mantenuti da aziende specializzate esterne specializzate. I locali e le strutture adibite ad uso impiantistico sono idonei.

5.2.3 RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI**Ventilazione dei locali di lavoro****Rischio valutato = 1**

L'aerazione dei locali, è sufficiente a garantire un'adeguata qualità dell'aria all'interno degli ambienti di lavoro.

Illuminazione**Rischio valutato = 1**

I luoghi di lavoro interni sono dotati di finestrature ed impianto artificiale in grado di fornire un'illuminazione di livello tali da salvaguardare sicurezza, salute e benessere dei lavori.

Rischio Polveri**Rischio valutato = 1**

Rischio non Rilevante.

Il Magazzino viene tenuto pulito ed in ordine.

Lavoratrici Madri**Rischio valutato = 1**

A seguito della valutazione dei rischi redatta ai sensi del D. Lgs. 81/08 (integrato con D.Lgs. 106/09), alla luce dei potenziali rischi individuati e di quanto stabilito dal D.Lgs. 151/01, è posta in atto la seguente procedura di lavoro per le lavoratrici gestanti e puerpere.

In particolare il datore di lavoro alla presentazione del certificato medico di gravidanza, attiva tutte quelle procedure al fine di garantire le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici gestanti e puerpere sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

La procedura viene applicata e diventa operativa solo dopo la presentazione del certificato medico di gravidanza.

PROCEDURA INTERNA:

- Vista la tipologia di lavoro e analizzate le singole mansioni;
- Visto l'elenco delle lavori pericolosi, faticosi o insalubri di cui al D.Lgs. 151/01;
- Vista la suddivisione interna dei vari reparti e delle mansioni;
- Visto il parere del medico competente;
- Vista la possibilità di individuare una mansione alternativa, compatibile con lo stato di lavoratrice gestante o puerpera lavori di ufficio).
- Fermo restando la possibilità della lavoratrice gestante di richiedere in qualsiasi momento l'interdizione anticipata dal lavoro in caso di gravi complicanze della gravidanza ai sensi dell'art.17 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151.

Il datore di lavoro predispone per le lavoratrici che si dovessero trovare in stato di gestazione, allattamento e puerperio quanto segue:

PRE-PARTO:**ADDETTO HOSTESS – PROMOTER - MERCHANDISER**

Alla lavoratrice che si dovesse trovare in stato di gravidanza, dal momento di presentazione del certificato, è concessa la maternità per il periodo previsto dal tipo di contratto di lavoro e secondo le disposizioni di legge vigenti.

Tali attività possono infatti non essere compatibili con lo stato di gestazione, in quanto comportano una esposizione a condizioni insalubri e particolarmente affaticanti. In particolare si segnala:

- Posture incongrue (posizione eretta per più della metà del turno lavorativo).

ADDETTO UFFICIO:

Tali attività non comportano rischi particolari e non espongono la gestante a condizioni insalubri particolarmente affaticanti che giustifichino l'interdizione anticipata dal lavoro, in ogni caso resta valido il congedo obbligatorio per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e comunque per il periodo previsto dal tipo di contratto di lavoro e secondo le disposizioni di legge vigenti.

La lavoratrice pertanto può essere adibita a tale mansione seppur con la raccomandazione di non sollevare carichi pesanti.

ADDETTO MAGAZZINO / GUIDA MEZZO

Alla lavoratrice che si dovesse trovare in stato di gravidanza, dal momento di presentazione del certificato, è concessa la maternità per il periodo previsto dal tipo di contratto di lavoro e secondo le disposizioni di legge vigenti.

Tali attività possono infatti non essere compatibili con lo stato di gestazione, in quanto comportano una esposizione a condizioni insalubri e particolarmente affaticanti. In particolare si segnala:

- Posture incongrue (posizione eretta per più della metà del turno lavorativo).
- Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC)

POST-PARTO:ADDETTO HOSTESS – PROMOTER - MERCHANDISER

Permane il divieto di adibire la lavoratrice alle attività che la espongano a condizioni insalubri fino al compimento del 7° mese di età del bambino. Fatta salva la facoltà della lavoratrice di richiedere un periodo di astensione facoltativo, continuativo o frazionato, dopo il periodo di interdizione obbligatorio, potranno essere riprese le attività per le quali non sussistono le condizioni di incompatibilità indicate.

ADDETTO UFFICIO

Fatta salva la facoltà della lavoratrice di richiedere un periodo di astensione facoltativo, continuativo o frazionato, dopo il periodo di interdizione obbligatorio, potranno essere riprese le attività per le quali non sussistono le condizioni di incompatibilità indicate per i mesi ante-partum.

ADDETTO MAGAZZINO / GUIDA MEZZO

Permane il divieto di adibire la lavoratrice alle attività che la espongano a condizioni insalubri fino al compimento del 7° mese di età del bambino. Fatta salva la facoltà della lavoratrice di richiedere un periodo di astensione facoltativo, continuativo o frazionato, dopo il periodo di interdizione obbligatorio, potranno essere riprese le attività per le quali non sussistono le condizioni di incompatibilità indicate.

INFORMAZIONE delle LAVORATRICI:

Il datore di lavoro provvede ad informare specificatamente le lavoratrici in età fertile sul risultato della valutazione dei rischi e in particolare sul contenuto della presente procedura. Per facilitarne l'attuazione, il datore di lavoro informa tutte le lavoratrici sulla necessità di comunicare tempestivamente lo stato di gravidanza, presentando quanto prima, la certificazione medica.

Rischio Stress Lavoro-Correlato**Rischio valutato = 1**

Si rimanda la valutazione dello Stress Lavoro Correlato per "AC AGENZIA SERVIZI SRL" a specifico capitolo.

Lavoro Minorile**Rischio valutato = 1**

Non presente

Contratti Atipici**Rischio valutato = 1****Premessa**

Una recente sentenza della Corte di Cassazione, la n. 21683 del 17 aprile 2019, ripropone un tema di grande interesse, troppo spesso sottovalutato, ossia la stretta correlazione tra la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alcune particolari tipologie contrattuali, quali il contratto a tempo determinato, quello intermittente, quello in somministrazione e i rapporti di tirocinio. L'articolo 17 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. prescrive in capo al datore di lavoro quale obbligo non delegabile quello di effettuare la valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento previsto dal articolo 28 del medesimo T.U. Tale ultima disposizione chiarisce che la valutazione, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, interessati da attività di scavo.

Particolari tipologie contrattuali

L'articolo 20 del D.Lgs n. 81/15, riprendendo quanto già in precedenza contenuto nell'abrogato articolo 3 del D.Lgs. 368/01, stabilisce espressamente al comma 1 lettera d), che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Peraltro, la nuova disposizione ha previsto in più, al comma 2, una specifica sanzione per la violazione di detto divieto, consistente nella trasformazione in contratto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, il successivo articolo 32, anch'esso riferito ai divieti relativi, questa volta, alla stipula di un contratto di somministrazione di lavoro, ripropone alla lettera d) quello previsto per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. La medesima impostazione si ritrova anche in tema di lavoro intermittente, rispetto al quale si è più volte espresso anche il Ministero del Lavoro¹. L'articolo 14 del citato D.Lgs. 81/15, ancora una volta alla lettera d), vieta il ricorso al lavoro intermittente ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Infine, se pur in modo più generale, le linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, diramate dalla Conferenza Stato-Regioni il 25.5.2017, hanno indicato, tra i requisiti soggettivi, che deve necessariamente possedere il soggetto ospitante, l'essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di fatto, comprendendo anche una corretta redazione del documento di valutazione dei rischi quale

condizione di validità di un tirocinio. Più di recente anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato sul punto con la lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, ricordando proprio come il Ministero del Lavoro, con le circolari n. 18 e n. 20, ha sempre sostenuto che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in violazione della richiamata disposizione imperativa comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato. Tale conclusione – spiega l'Inl – si fonda su di un consolidato orientamento della Corte di Cassazione che, sebbene formatosi in relazione al contratto a termine, ha espresso il principio generale secondo il quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 c.c. con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune" di contratto di lavoro subordinato.

Obbligo di valutazione dei rischi specifica

La recente pronuncia della Suprema Corte che, seppur espressa in materia di lavoro a tempo determinato, in vigenza della precedente normativa, sostanzialmente conferma gli orientamenti appena evidenziati, spiegando perfettamente la scelta del legislatore di subordinare la validità di alcuni particolari tipi contrattuali all'esistenza di una specifica valutazione dei rischi effettuata ad hoc. Secondo la Cassazione, la norma che sancisce il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa, la cui ratio è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori, rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro, con la conseguenza che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 1339 e 1419 secondo comma c.c. In precedenza la Suprema Corte (sentenza del 2 aprile 2012 n. 5241) era stata ancora più netta, affermando che la specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL del 28 aprile 2010 "Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia". Del resto, la necessità che la valutazione dei rischi faccia espressa menzione e valuti i rischi anche in ragione della presenza di un contratto a tempo determinato, piuttosto che di un intermittente, sembra trovare conferma anche nel dettato normativo, contenuto nel citato articolo 28, laddove tale disposizione impone di valutare i rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale, attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e, non semplicemente, quindi, rispetto alle mansioni che vengono svolte.

Contenuti della valutazione del rischio

Tenuto conto quanto previsto all'art, 28, comma 1, D.Lgs 81/08 e s.m.i., l' analisi e valutazione dei rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale deve contenere:

1. Elenco dei lavoratori con contratti atipici in corso, e individuazione di quelli che si prevede possono essere redatti in futuro, e collocazione di tali lavoratori all'interno dei reparti aziendali specificandone esattamente la mansione;
2. Verifica delle singole mansioni dei lavoratori rispetto a quelli presenti con contratto atipico;
3. Analisi dei rischi potenziali in base al rapporto contrattuale;
4. integrazione delle misure preventive e protettive specifiche:
 - o individuazione e formalizzazione di un tutor
 - o informazione, formazione e addestramento
 - o attività di monitoraggio
 - o vigilanza sulle attività incompatibili
 - o informazione, formazione e sensibilizzazione del Datore di Lavoro rispetto all'attività di vigilanza e controllo;
 - o informazione e coinvolgimento del RLS;
 - o segnalazione al medico competente e adempimento di eventuali obblighi di sorveglianza sanitaria;
 - o riunioni periodiche ad hoc per analisi delle condizioni operative e criticità legate all'inserimento dei lavoratori con forme contrattuali atipiche
 - o estensione di tutte le misure preventive e protettive ai lavoratori atipici: DPI, sorveglianza sanitaria, informazione, formazione e addestramento, ecc.

Rischi derivanti da Interferenze**Rischio valutato = 1**

Per tale rischio, se presente all'interno dell'attività, verrà redatto il documento unico di valutazione rischi da interferenza.

Come si osserva, vi sono tre categorie di fattori di rischio:

I. rischi per la **sicurezza** (incolumità fisica dei lavoratori);

II. rischi per la **salute** *dei lavoratori*;

III. il terzo gruppo comprende più propriamente una serie di **fattori gestionali di prevenzione**, in quanto in essi vengono esaminate le misure generali di *tutela e prevenzione presenti a livello attività le*, aventi a che fare con gli aspetti organizzativi, formativi, procedurali.

L'insieme di tutte le liste compilate, corredate dalle suddette valutazioni e dalle indicazioni delle azioni correttive e della loro priorità, costituisce il cuore del documento di valutazione dei rischi da custodire in attività, richiesto dal D.Lgs 81/08, (integrato con il Decreto Legislativo 20/08/2009 n.106, e legge del 07/07/2009 n. 88) in quanto ne contiene tutti gli elementi essenziali (art. 4, comma 2, modificato dall'art.4 del D.Lgs. 106/09):

- la relazione sulla valutazione, con i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione da attuare e delle attrezzature di protezione;
- il programma di attuazione delle misure.

5.3 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER MANSIONE LAVORATIVA

5.3.1 MANSIONE: ADDETTO UFFICIO

La mansione in oggetto prevede lo svolgimento di attività di ufficio.

Le attrezzature utilizzate dai lavoratori sono tutte quelle presenti nei due locali (paragrafo 2.3)

TABELLA RIEPILOGATIVA DEI RISCHI DELLA MANSIONE

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
AREE DI PASSAGGIO	1
SPAZI DI LAVORO	1
MACCHINARI ED ATTREZZATURE	1
MANIPOLAZIONE MANUALE OGGETTI	1
IMMAGAZZINAMENTO OGGETTI	1
MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI	1
LAVORO IN QUOTA	1
RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
RADIAZIONI IONIZZANTI	1
AMBIENTI CONFINATI	1
MICROCLIMA	1
RISCHIO RUMORE	1
RISCHIO VIBRAZIONI	1
RISCHIO RADIAZIONI OTTICHE	1
RISCHIO CHIMICO	1
RISCHIO DA CAMPI ELETTROMAGNETICI	1
RISCHIO CANCEROGENO	1
RISCHIO BIOLOGICO	1
CARICO DI LAVORO MENTALE	1
LAVORO AL VIDEOTERMINALE	2
LAVORO NOTTURNO	1
RISCHIO ALCOOL	1
RISCHIO SOSTANZE STUPEFACENTI	1

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI**Aree di passaggio****Rischio valutato = 1**

Le aree di passaggio sono dotate di pavimentazioni uniformi e risultano di dimensioni idonee; sono assenti accumuli di materiali in prossimità delle suddette.

Il personale provvede a mantenerle il più possibile in ordine compatibilmente con il tipo di lavoro svolto in modo da minimizzare il rischio di cadute e scivolamento e permettere l'agevole raggiungimento delle uscite in caso di emergenza.

Spazi di Lavoro**Rischio valutato = 1**

Ciascun addetto dispone di spazi interni di lavoro con altezze dei soffitti adeguati; la distanza tra i vari arredi e le attrezzature e macchinari presenti è sufficiente.

Il pavimento della struttura viene mantenuto sufficientemente pulito compatibilmente con il tipo di attività svolta, le condizioni di illuminazione sono idonee.

Le condizioni di illuminazione sono idonee al tipo di lavorazione.

Le porte di accesso normale e di emergenza sono apribili dall'interno, di dimensioni e numero adeguato e non sono ostruite.

Macchinari ed attrezzature**Rischio valutato = 1**

I rischi derivanti dai macchinari e dalle attrezzature sono pressoché irrilevanti.

Manipolazione manuale degli oggetti**Rischio valutato = 1****ATTREZZI MANUALI DA CANCELLERIA:**

La forma, le dimensioni, la pulizia degli oggetti sono tali da consentirne la manipolazione in sicurezza.

Immagazzinamento degli oggetti**Rischio valutato = 1**

Gli oggetti risultano immagazzinati in modo ordinato e stabile all'interno degli ambienti, in maniera tale da evitare cadute accidentali.

E' vietato disporre materiale accanto ai mezzi di estinzione, alle uscite di emergenza e lungo le vie di fuga.

Movimentazione dei carichi - Posture incongrue**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Le uniche operazioni di movimentazione dei carichi sono riconducibili al sollevamento di cartolari di ufficio.

In nessun caso il carico di lavoro fisico può provocare eccessivo affaticamento o rischi dorso-lombari, torsione del tronco.

Per tutte le mansioni, si precisa che il peso dei carichi sollevati è generalmente inferiore ai 3kg e comunque in nessun caso vengono superati i peso limite raccomandati sottoelencati.

Per il videoterminalista si raccomanda di mantenere una postura corretta per la seduta. (schiena dritta, angolo ginocchio circa 90°, appoggio dell'avambraccio prima della tastiera e altezza schermo PC pari circa a quella degli occhi). Infine effettuare le pause di 15 minuti ogni 2 ore.

	DONNE	UOMINI
ETA' COMPRESA FRA I 18 ED I 45 ANNI	20 KG	25 KG
ETA' INFERIORE AI 18 ANNI E SUPERIORE AI 45 ANNI	15 KG	20 KG

POSTURE INCONGRUE:

Possano verificarsi casi di disturbi dovuti a posture incongrue adottate durante il lavoro.

L'azienda ha provveduto a dotare ogni postazioni di idonee sedute ergonomiche.

RACCOMANDAZIONI:AZIONI DI SOLLEVAMENTO:

Per sollevare un carico da terra, si raccomanda inoltre di piegare le gambe e mantenere la schiena dritta, tenendo il carico vicino al corpo. In maniera tale da evitare il sovraccarico della schiena.

SPOSTAMENTO:

Per spostare un peso di raccomanda di:

- Tenere l'oggetto vicino al corpo;
- Non ruotare il tronco, ma di girare tutto il corpo usando le gambe.

Lavori in quota**Rischio valutato = 1**

Rischio non Presente

RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI**Radiazioni ionizzanti****Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Ambienti confinati**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Microclima**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Le condizioni microclimatiche risultano adeguate e le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non producono un eccesso di calore che possa essere fonte di discomfort per il personale (punto 2, lettera e, Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08).

Esposizione a rumore**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Esposizione vibrazioni**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Esposizione a Radiazioni ottiche**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE: si precisa che i sistemi di illuminazione standard per uso di ufficio, monitor di computer, display e fotocopiatrici sono classificati nel gruppo "ESENTE" dalla norma CEI EN 62471: 2009.

Pertanto data la natura e l'entità del rischio sono ritenute giustificabili e non necessitano di valutazioni più dettagliate.

Rischio Chimico**Rischio valutato = 1**

Non Presente.

AC AGENZIA SERVIZI SRL	VALUTAZIONE DEI RISCHI <i>D.Lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs.106/09</i>
------------------------	--

Rischio da campi elettromagnetici	Rischio valutato = 1
--	-----------------------------

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Cancerogeno o Amianto	Rischio valutato = 1
--------------------------------------	-----------------------------

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Biologico	Rischio valutato = 1
--------------------------	-----------------------------

Rischio NON PRESENTE.

Carico di lavoro mentale	Rischio valutato = 1
---------------------------------	-----------------------------

Il carico di lavoro mentale è tale da non provocare eccessivo affaticamento degli operatori.

Le informazioni sono facilmente percepibili e comprensibili e sono fornite con modalità e frequenze tali da non richiedere eccessivi sforzi mentali e di memorizzazione.

Lavoro al videoterminale	Rischio valutato = 2
---------------------------------	-----------------------------

Utilizzo di videoterminale superiore a 20 ore settimanali.

POSSIBILI RISCHI:

- Posizioni del corpo scorrette dovute all'assenza di sedie ergonomiche;
- Disturbi alla vista per inadeguata illuminazione delle postazioni.

I videoterminali presenti, sono posti in maniera adeguata in modo da non far formare riflessi di luce. Le scrivanie consentono l'appoggio degli avambracci; sono a disposizione delle dipendente idonee sedute ergonomiche secondo quanto disposto dal titolo VII del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Inoltre il personale effettua pause con intervalli regolari ed è attivata la sorveglianza sanitaria (visiotest).

Si ricorda quanto riportato all'art.175 dell' Allegato VII del D.Lgs. 81/08:

- Il lavoratore, ha diritto ad una interruzione della sua attività' mediante pause ovvero cambiamento di attività';
- Le modalità' di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale;
- In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale;

- Le modalita' e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessita';
- E' comunque esclusa la cumulabilita' delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro;
- Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro;
- La pausa e' considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro.

Viene correttamente effettuata la sorveglianza sanitaria con le seguenti periodicit :

- BIENNALE per coloro che superano i 50 anni o che hanno problemi alla vista
- QUINQUENNALE per coloro che non superano i 50 anni e non hanno problemi alla vista

Lavoro Notturno**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Alcool**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Sostanze Stupefacenti**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

5.3.2 MANSIONE: ADDETTO HOSTESS – PROMOTER - MERCHANDISER

La mansione prevede lo svolgimento di attività presso le aziende clienti

Elenco attrezzi: Viene utilizzato materiale da cancelleria, affettatrici, coltelleria, attrezzi manuali e avvitatori.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEI RISCHI DELLA MANSIONE

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
AREE DI PASSAGGIO	1
SPAZI DI LAVORO	1
MACCHINARI ED ATTREZZATURE	3
MANIPOLAZIONE MANUALE OGGETTI	2
IMMAGAZZINAMENTO OGGETTI	1
MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI	1
LAVORO IN QUOTA	1
RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX D)
RADIAZIONI IONIZZANTI	1
AMBIENTI CONFINATI	1
MICROCLIMA	1
RISCHIO RUMORE	1
RISCHIO VIBRAZIONI	1
RISCHIO RADIAZIONI OTTICHE	1
RISCHIO CHIMICO	1
RISCHIO DA CAMPI ELETTROMAGNETICI	1
RISCHIO CANCEROGENO	1
RISCHIO BIOLOGICO	1
CARICO DI LAVORO MENTALE	1
LAVORO AL VIDEOTERMINALE	1
LAVORO NOTTURNO	1
RISCHIO ALCOOL	1
RISCHIO SOSTANZE STUPEFACENTI	1

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI**Aree di passaggio****Rischio valutato = 1**

Le aree di passaggio sono dotate di pavimentazioni uniformi e risultano di dimensioni idonee; sono assenti accumuli di materiali in prossimità delle suddette.

Il personale provvede a mantenerle il più possibile in ordine compatibilmente con il tipo di lavoro svolto in modo da minimizzare il rischio di cadute e scivolamento e permettere l'agevole raggiungimento delle uscite in caso di emergenza.

Si precisa che il mantenimento delle condizioni di sicurezza per ambienti di lavoro e la fruibilità di vie di esodo, locali tecnici e presidi antincendio viene valutata nei DUVRI relativi a ciascun appalto sotto la responsabilità del Committente.

Spazi di Lavoro**Rischio valutato = 1**

Ciascun addetto dispone di spazi interni di lavoro con altezze dei soffitti adeguati; la distanza tra i vari arredi e le attrezzature e macchinari presenti è sufficiente.

Il pavimento della struttura viene mantenuto sufficientemente pulito compatibilmente con il tipo di attività svolta, le condizioni di illuminazione sono idonee.

Le condizioni di illuminazione sono idonee al tipo di lavorazione.

Le porte di accesso normale e di emergenza sono apribili dall'interno, di dimensioni e numero adeguato e non sono ostruite.

Si precisa che il mantenimento delle condizioni di sicurezza per ambienti di lavoro e la fruibilità di vie di esodo, locali tecnici e presidi antincendio viene valutata nei DUVRI relativi a ciascun appalto sotto la responsabilità del Committente.

Macchinari ed attrezzature**Rischio valutato = 3**

Le macchine per cui si fanno tali dimostrazioni possono anche comportare rischi elettrici in quanto sono quasi sempre alimentate con questa energia.

RACCOMANDAZIONI AL FINE DELLA PREVENZIONE DEI RISCHI DA ELETTROCUZIONE:

- Utilizzare materiale elettrico (cavi, prese) solo dopo attenta verifica di personale esperto (elettricista);
- Verificare sempre, prima dell'utilizzo di attrezzature elettriche, i cavi di alimentazione per accertare la assenza di usure ed eventuali abrasioni;
- Non manomettere il polo di terra;
- Usare spine di sicurezza omologate CEI;
- Usare attrezzature con doppio isolamento;

AC AGENZIA SERVIZI SRL	VALUTAZIONE DEI RISCHI <i>D.Lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs.106/09</i>
------------------------	--

- Evitare di lavorare in ambienti molto umidi o bagnati o con parti del corpo umide.

AFFETTATRICI (MESSE A DISPOSIZIONE DALL'AZIENDA CLIENTE)

	ERRORI DEI LAVORATORI	RISCHI	SOLUZIONI
1	Non controllare la posizione corretta del parafette.	Taglio alla mano.	-Assicurarsi che dopo la pulizia ogni pezzo sia nella posizione corretta.
2	Inserire la mano fra la lama e il parafette per la pulizia.		- Allineare lama e parafette durante la pulizia.
3	Pulire con la macchina in funzione.		- Pulire la macchina solo quando non è in funzione.
4	Trascurare la manutenzione della macchina e non segnalare le deficienze.		- Segnalare sempre eventuali difetti o rotture della macchina.
5	Pulire la macchina con la corrente attaccata.	Scossa elettrica.	-Staccare sempre la corrente in fase di pulizia.
6	Pulire la lama o affettare i salumi senza montare l'affettatolo.	Taglio alla mano.	- Rimontare sempre la macchina in ogni sua parte.
7	Smontare il fermapezzo per effettuare il taglio		-Non smontare i dispositivi di sicurezza.

ALTRE MACCHINE (MESSE A DISPOSIZIONE DALL'AZIENDA CLIENTE)

INFORTUNI:

- Contatti con utensili (ustioni);
- Proiezione di materiali;
- Impigliamento e contatto con organi di trasmissione del moto;
- Rotazione del pezzo;
- Elettrocuzione;

SOLUZIONI E PROVVEDIMENTI DI PREVENZIONE:

- Presenza del Libretto d'uso e manutenzione;
- Accertarsi del buono stato dell'attrezzatura prima di effettuare qualsiasi operazione; in caso di malfunzionamenti ed anomalie, informare il proprio superiore;
- Prese e spine conformi alle vigenti norme tecniche.
- Cavo e relativo isolamento privo di parti logore.

- Non distrarsi durante il lavoro: sorvegliare la posizione delle mani rispetto alla posizione dell'attrezzatura in maniera tale da evitare contatti con l'utensile in movimento;
- Indossare abiti con maniche aderenti ai polsi e privi di lembi svolazzanti. Non indossare anelli, orologi da polso, gioielli o altri oggetti non necessari che potrebbero impigliarsi nell'utensile o avvolgersi sull'albero motore o comunque essere trascinati in rotazione;
- Formazione, informazione ed addestramento sul corretto utilizzo dell'attrezzatura;
- Non lasciare incustodite le attrezzature dopo l'uso;
- Programmare interventi periodici di manutenzione e pulizia delle parti di ciascuna attrezzatura;
- Non manomettere i dispositivi di sicurezza delle attrezzature;
- Utilizzare idonei DPI.

Manipolazione manuale degli oggetti**Rischio valutato = 2****COLTELLI**

	ERRORI DEI LAVORATORI	RISCHI	SOLUZIONI
1	Non riporre al loro i posti i coltelli.	Urto dei coltelli, caduta e rischio di ferimento.	- Riporre sempre le lame nel loro contenitore apposito.
2	Non controllare l'operazione del taglio, distraendosi e non guardando.	Tagli alle mani.	- Controllare sempre l'operazione che si effettua.
3	Prendere in mano più di un coltello.	Caduta e rischio di ferimento.	- Prendere tre coltelli al massimo per volta e usare i contenitori appositi; - Procurare la giusta strumentazione e i contenitori adatti.
4	Manovrare il coltello in tutte le direzioni.	Tagli al corpo.	-Utilizzare la lama sempre nella direzione opposta al corpo; -Mettere a disposizione idoneo abbigliamento protettivo (grembiule in maglia metallica).
5	Non portare mai i coltelli fuori dal reparto se non nei loro contenitori.	Tagli alla persona e agli altri.	- Procurare la giusta strumentazione e i contenitori adatti; - Utilizzare i contenitori.
6	Non muoversi con il coltello sollevato nell'area di lavoro	Ferimento dei colleghi.	- Tenere sempre il coltello lungo il fianco con la lama verso il basso.

Inoltre Il materiale di rivestimento dell'impugnatura del coltello deve essere in materiale antisdrucchiolo e lavabile.

ATTREZZI MANUALI:

La forma, le dimensioni, la pulizia degli oggetti sono tali da consentirne la manipolazione in sicurezza.

Rischi:

- Lesioni agli arti superiori per l'uso di attrezzature manuali e contatto con parti taglienti;
- Patologie di tipo infiammatorio, tendinee e muscolari, a carico dell'arto superiore e della colonna vertebrale per l'uso prolungato ed intenso di alcuni attrezzi.

Requisiti di sicurezza:

- Utilizzo di appositi mezzi di protezione personale (guanti per la riduzione di rischi meccanici);
- Evitare distrazioni durante l'utilizzo degli attrezzi;
- Utilizzare gli attrezzi in posizioni stabili in modo tale da evitare cadute o scivolamenti.

SCALE METALLICHE:**Rischi:**

I rischi connessi con l'uso delle scale portatili sono fondamentalmente riconducibili a:

- Caduta dall'alto per perdita di equilibrio del lavoratore o sbilanciamento rispetto alla mezzera della scala;
- Caduta dall'alto per slittamento o spostamento improvviso, rottura della scala, cedimento e ribaltamento degli appoggi;
- Caduta di oggetti durante il lavoro sulla scala;
- Tagli e ferite durante le operazioni di chiusura.

Requisiti di sicurezza:

Ogni scala utilizzata deve:

- Essere costruita con materiale adatto alle condizioni di impiego;
- Essere sufficientemente resistente nell'insieme e nei singoli elementi;
- Avere dimensioni appropriate all'uso;
- Disporre di dispositivi antisdrucchiolanti alle estremità inferiori dei due montanti e dispositivi antisdrucchiolanti o ganci alle estremità superiori o, in alternativa ai dispositivi superiori ed inferiori, dispositivi di trattenuta superiori anche scorrevoli su guide;
- Essere utilizzata in modo appropriato e conforme all'istruzione ricevuta;
- Astenersi dall'apportarvi modifiche di propria iniziativa;

Ogni operatore deve:

- Porre particolare attenzione durante la chiusura delle scale;
- Segnalare immediatamente al datore di lavoro qualsiasi difetto od inconveniente rilevato.

ATTREZZI MANUALI DA CANCELLERIA:

La forma, le dimensioni, la pulizia degli oggetti sono tali da consentirne la manipolazione in sicurezza.

Immagazzinamento degli oggetti**Rischio valutato = 1**

Gli oggetti risultano immagazzinati in modo ordinato e stabile all'interno degli ambienti, in maniera tale da evitare cadute accidentali.

E' vietato disporre materiale accanto ai mezzi di estinzione, alle uscite di emergenza e lungo le vie di fuga.

Si precisa che il mantenimento delle condizioni di sicurezza per ambienti di lavoro e la fruibilità di vie di esodo, locali tecnici e presidi antincendio viene valutata nei DUVRI relativi a ciascun appalto sotto la responsabilità del Committente.

Movimentazione dei carichi - Posture incongrue**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Le uniche operazioni di movimentazione dei carichi sono riconducibili al sollevamento di cartolari di ufficio, allestimento stand.

In nessun caso il carico di lavoro fisico può provocare eccessivo affaticamento o rischi dorso-lombari, torsione del tronco.

Per tutte le mansioni, si precisa che il peso dei carichi sollevati è generalmente inferiore ai 3kg e comunque in nessun caso vengono superati i peso limite raccomandati sottoelencati.

Per il videoterminalista si raccomanda di mantenere una postura corretta per la seduta. (schiena dritta, angolo ginocchio circa 90°, appoggio dell'avambraccio prima della tastiera e altezza schermo PC pari circa a quella degli occhi). Infine effettuare le pause di 15 minuti ogni 2 ore.

	DONNE	UOMINI
ETA' COMPRESA FRA I 18 ED I 45 ANNI	20 KG	25 KG
ETA' INFERIORE AI 18 ANNI E SUPERIORE AI 45 ANNI	15 KG	20 KG

RACCOMANDAZIONI:**AZIONI DI SOLLEVAMENTO:**

Per sollevare un carico da terra, si raccomanda inoltre di piegare le gambe e mantenere la schiena dritta, tenendo il carico vicino al corpo. In maniera tale da evitare il sovraccarico della schiena.

SPOSTAMENTO:

Per spostare un peso si raccomanda di:

- Tenere l'oggetto vicino al corpo;
- Non ruotare il tronco, ma di girare tutto il corpo usando le gambe.

POSTURE INCONGRUE:

Le operazioni di lavoro, venendo svolte prevalentemente in piedi, possono esporre ciascun addetto ai rischi derivanti dalla assunzione di posture scorrette (in particolare posture a schiena flessa). La stazione eretta prolungata, può aggravare disturbi a carico della colonna vertebrale ed altri tipi di disturbi che si accentuano notevolmente per le donne in gravidanza. Si raccomanda pertanto un'adeguata progettazione della postazione di lavoro, la turnazione delle mansioni che consenta un cambio della posizione eretta/seduta ed una corretta formazione ed informazione in modo da portare ciascun addetto ad assumere abitudini e posizioni di lavoro adatte a proteggere la schiena, e le altre articolazioni; l'azienda inoltre assolve agli obblighi di sorveglianza sanitaria.

MOVIMENTI RIPETITIVI DEGLI ARTI SUPERIORI:

Ad oggi non ci sono attività che possano comportare rischi di questo genere. Se dovessero essere presenti si evitano attività continuative che potrebbero comportare la comparsa di fatica o dolore muscolare inserendo delle pause o diminuendo i ritmi di lavoro.

Lavori in quota**Rischio valutato = 1**

Rischio non Presente

RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI**Radiazioni ionizzanti****Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Ambienti confinati**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Microclima**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Le condizioni microclimatiche risultano adeguate e le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non producono un eccesso di calore che possa essere fonte di discomfort per il personale (punto 2, lettera e, Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08).

Esposizione a rumore**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Esposizione vibrazioni**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Esposizione a Radiazioni ottiche**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE: si precisa che i sistemi di illuminazione standard per uso di ufficio, monitor di computer, display e fotocopiatrici sono classificati nel gruppo "ESENTE" dalla norma CEI EN 62471: 2009. Pertanto data la natura e l'entità del rischio sono ritenute giustificabili e non necessitano di valutazioni più dettagliate.

Rischio Chimico**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

L'addetto provvede al termine del turno a riordinare e pulire esclusivamente la propria postazione senza l'utilizzo di prodotti chimici pericolosi

Rischio da campi elettromagnetici**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Cancerogeno o Amianto**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Biologico**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Carico di lavoro mentale**Rischio valutato = 1**

Il carico di lavoro mentale è tale da non provocare eccessivo affaticamento degli operatori.

Le informazioni sono facilmente percepibili e comprensibili e sono fornite con modalità e frequenze tali da non richiedere eccessivi sforzi mentali e di memorizzazione.

Lavoro al videoterminale**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Utilizzo di videoterminale inferiore a 20 ore settimanali.

Carico di Lavoro Mentale**Rischio valutato = 1**

Il carico di lavoro mentale è tale da non provocare eccessivo affaticamento degli operatori.

Le informazioni sono facilmente percepibili e comprensibili e sono fornite con modalità e frequenze tali da non richiedere eccessivi sforzi mentali e di memorizzazione.

Lavoro notturno**Rischio valutato = 1**

Art.1 D.Lgs. 66/03 definisce:

- **Periodo notturno:** un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 0.00 e le 5.00
- **Lavoratore notturno:**
 - Qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero

- Qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario lavorativo per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno

Nell'azienda "AC AGENZIA SERVIZI SRL" alcuni lavoratori della mansione in oggetto svolgono occasionalmente parte dell'orario di lavoro nel periodo notturno. L'occasionalità delle lavorazioni svolte nell'orario notturno è tale da non generare un rischio Presente.

POSSIBILI RISCHI:

- Disturbi nell'individuo a breve termine, quali insonnia e irritabilità;
- Disturbi nell'individuo a lungo termine, come patologie di natura gastroenterica e neuropsichica;
- Rischi dovuti al lavoro in solitario (malore, aggressione, ecc.)

Come misure di prevenzione per questa tipologia di lavoro è necessario seguire un vademecum comportamentale:

- Lavorare durante la notte in ambienti illuminati
- Dormire durante il giorno ricreando il più possibile la condizione di buio
- Mantenere un lungo periodo di sonno, eventualmente seguito da un breve riposo, evitando di dormire a intervalli
- Alimentarsi durante il lavoro notturno, non con semplici spuntini, ma con un pasto (ricordando che però pasti ricchi di carboidrati inducono facilmente la sonnolenza)
- Evitare l'abuso di caffeina e alcool durante la notte e di sonniferi durante il giorno

Alcool**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Sostanze Stupefacenti**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

5.3.3 MANSIONE: ADDETTO MAGAZZINO / GUIDA MEZZO

La mansione in oggetto prevede la gestione del magazzino, preparazione consegne e trasporto merci.

Le attrezzature utilizzate dai lavoratori sono:

- TRANSPALLET ELETTRICO e MANUALE
- CARRELLI
- SCALE
- TENDINASTRO
- ATTREZZATURE DA UFFICIO
- PC E MONITOR
- STAMPANTE
- CANCELLERIA VARIA
- MEZZO DI TRASPORTO

TABELLA DEI RISCHI:

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX_D)
AREE DI PASSAGGIO	1
SPAZI DI LAVORO	1
MACCHINARI ED ATTREZZATURE	3
MANIPOLAZIONE MANUALE DEGLI OGGETTI	2
IMMAGAZZINAMENTO DEGLI OGGETTI	2
MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI / POSTURE INCONGRUE	3
LAVORO IN QUOTA	1
RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI	RISCHIO VALUTATO (R=PX_D)
RADIAZIONI IONIZZANTI	1
AMBIENTI CONFINATI	1
POLVERI	2
MICROCLIMA	1
ESPOSIZIONE AL RUMORE	1
ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI	1
ESPOSIZIONE A RADIAZIONI OTTICHE	1
RISCHIO CHIMICO	2
RISCHI DA CAMPI ELETTROMAGNETICI	1

AC AGENZIA SERVIZI SRL	VALUTAZIONE DEI RISCHI <i>D.Lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs.106/09</i>
------------------------	--

RISCHIO CANCEROGENO O AMIANTO	1
RISCHIO BIOLOGICO	1
CARICO DI LAVORO MENTALE	1
LAVORO AL VIDEO TERMINALE	1
LAVORO NOTTURNO	1
ALCOL	1
SOSTANZE STUPEFACENTI	1

L'applicazione sistematica delle liste di controllo ha consentito di trarre le seguenti conclusioni:

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

Aree di passaggio	Rischio valutato = 1
--------------------------	-----------------------------

Le aree di passaggio sono dotate di pavimentazioni uniformi e risultano di dimensioni idonee; sono assenti accumuli di materiali in prossimità delle suddette.

Il personale provvede a mantenerle il più possibile in ordine compatibilmente con il tipo di lavoro svolto in modo da minimizzare il rischio di cadute e scivolamento e permettere l'agevole raggiungimento delle uscite in caso di emergenza.

Spazi di Lavoro	Rischio valutato = 1
------------------------	-----------------------------

Ciascun addetto dispone di spazi interni di lavoro con altezze dei soffitti adeguati; la distanza tra i vari arredi e le attrezzature e macchinari presenti è sufficiente.

Il pavimento della struttura viene mantenuto sufficientemente pulito compatibilmente con il tipo di attività svolta, le condizioni di illuminazione sono idonee.

Le condizioni di illuminazione sono idonee al tipo di lavorazione.

Le porte di accesso normale e di emergenza sono apribili dall'interno, di dimensioni e numero adeguato e non sono ostruite.

Macchinari ed attrezzature	Rischio valutato = 3
-----------------------------------	-----------------------------

GUIDA DI AUTOMEZZI

Rischi:

- Investimento
- Collisione con altri veicoli
- Incidente stradale

SOLUZIONI E PROVVEDIMENTI DI PREVENZIONE:**Requisiti di sicurezza:**

- veicolo sottoposto a manutenzione ordinaria e revisione;
- utilizzo cinture di sicurezza;
- gilet ad alta visibilità (in dotazione sui mezzi);
- la guida del mezzo viene effettuata da personale dotato di idonea patente di guida;
- rispettare il codice stradale;
- divieto di assunzione di alcolici e droghe;
- provvedere a far eseguire periodicamente la manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi secondo quanto disposto dal costruttore (tagliandi).

Salita e discesa dal camion/furgone:

- Utilizzo delle apposite maniglie e poggiapiedi, scendendo sempre con il viso rivolto verso la cabina (effettuare regolare pulizia e manutenzione);
- Evitare assolutamente le discese a terra con un balzo o con la faccia rivolta verso l'esterno.

Scale metalliche:

Per determinate operazioni in altezza vengono utilizzate scale metalliche portatili: tali scale rispettano i criteri di conformità alla normativa vigente.

Requisiti di sicurezza delle scale:

L'uso delle scale a mano, così come delle altre attrezzature messe a disposizione, comporta precisi obblighi da parte del lavoratore, per cui ogni lavoratore è tenuto:

- Essere costruite con materiale adatto alle condizioni di impiego;
- Essere sufficientemente resistenti nell'insieme e nei singoli elementi;
- Avere dimensioni appropriate all'uso;
- Disporre di dispositivi antisdrucchiolevoli alle estremità inferiori dei due montanti e dispositivi antisdrucchiolevoli o ganci alle estremità superiori o, in alternativa ai dispositivi superiori ed inferiori, dispositivi di trattenuta superiori anche scorrevoli su guide;
- Avere cura ed utilizzarle in modo appropriato e conforme all'istruzione ricevuta;
- Astenersi dall'apportarvi modifiche di propria iniziativa;
- Particolare attenzione durante la chiusura delle scale;
- Segnalare immediatamente al datore di lavoro o al preposto qualsiasi difetto od inconveniente rilevato.

TRANSPALLET MANUALE / ELETTRICO:

	ERRORI DEI LAVORATORI	RISCHI	SOLUZIONI
1	Manovrare l'attrezzatura con persone vicine.	Ferimento delle persone in caso di caduta della merce.	- Far allontanare i pedoni durante le manovre dell'attrezzatura.
2	Non inforcare bene il carico sulle forche o posizionarlo in maniera sbilanciata.	Sbilanciamento del carico e ferimento delle persone vicine.	- inforcare completamente il carico; - bilanciare bene i pesi dei carichi inforcati.
3	Ostruire con l'attrezzatura le uscite di sicurezza.	Ostacolare le operazioni di pronto intervento e la fuga delle persone.	- Posizionare correttamente la cartellonistica; - Rispettare i divieti e posizionare l'attrezzatura SOLO nel proprio spazio.
4	Manomissione dei dispositivi di sicurezza.	Incidenti di varia natura.	- Non effettuare manovre di manomissione dei dispositivi di sicurezza; - Non effettuare manutenzione senza autorizzazione all'attrezzatura.
5	Guida su pavimenti scivolosi, bagnati e sconnessi.	Ribaltamento del carrello, ferimento delle persone, danni a cose.	- Rimuovere gli ostacoli; - Controllare la condizione del pavimento di manovra; - Operare con l'aiuto di un collega.
6	Non controllare l'attrezzatura prima e dopo il suo utilizzo	Danni a cose e persone dovuti alla mancata verifica del corretto funzionamento del mezzo	- Controllare l'attrezzatura; - Segnalare le anomalie.
7	Manovrare carichi eccessivamente pesanti.	Cedimento delle forche e ribaltamento del mezzo; danni a cose e persone.	- Segnalare con apposita cartellonistica ben visibile il carico limite massimo.
8	Manovrare il mezzo in prossimità del camion in modo scorretto.	Collisione con mezzi e attrezzature e ferimento delle persone.	- Formazione dei lavoratori per le manovre di carico e scarico dei camion;
9	Abbandonare l'attrezzatura sulla pedana di carico	Caduta del mezzo dalla pedana e danni a persone e cose.	- Cartellonistica sul divieto assoluto di uso improprio.

**MAGAZZINO
(sistemazione delle merci)**

	ERRORI DEI LAVORATORI	RISCHI	SOLUZIONI
1	Sovraccaricare le scaffalature	Cedimento della struttura degli scaffali e crollo della merce sulle persone.	- Evidenziare con apposita e chiara cartellonistica il carico limite degli scaffali - Formare i lavoratori sulla corretta distribuzione della merce (quella leggera al centro) e più in alto; quella pesante in corrispondenza dei montanti e ai livelli più bassi -Controllare sempre il peso della merce da posizionare.
2	Non segnalare eventuali anomalie delle scaffalature		- Controllare periodicamente gli scaffali; - Sostituire le parti danneggiate; - Segnalare le anomalie.

AC AGENZIA SERVIZI SRL	VALUTAZIONE DEI RISCHI <i>D.Lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs.106/09</i>
------------------------	--

3	Arrampicarsi sulle scaffalature	Scivolare e cadere malamente.	- Dotare il magazzino di un dispositivo idoneo di sollevamento e verificarne il corretto utilizzo dopo un'attenta formazione
---	---------------------------------	-------------------------------	--

Manipolazione manuale degli oggetti	Rischio valutato = 2
--	-----------------------------

La forma, le dimensioni, la pulizia degli oggetti sono tali da consentirne la manipolazione in sicurezza.

INFORTUNI POSSIBILI	SOLUZIONI E PROVVEDIMENTI DI PREVENZIONE
<u>ATTREZZI MANUALI (TAGLIERINI, PISTOLA TENDINASTRO):</u> - Lesioni agli arti superiori per l'uso di attrezzature manuali e contatto con parti taglienti	- Formazione informazione ed addestramento. - Manutenzione attrezzature
Rischi valutati = 4	Valutazione con le misure attivate = 2

CUTTER
(utilizzato per aprire i colli e le confezioni)

	ERRORI DEI LAVORATORI	RISCHI	SOLUZIONI
1	Usare la lama senza il supporto di sostegno.	Tagli alle mani.	- Utilizzare il taglierino completo di tutte le sue parti.
2	Spezzare la lama consumata con le mani.	Tagli alle mani e possibili schegge al viso.	-Utilizzare lo spezzalame fornito dal datore di lavoro.
3	Premere sulla lama per tagliare le cose.	Rottura della lama, ferimento delle mani, rischio di schegge.	- Utilizzare il tagliacartoni solo per le operazioni cui è destinato.
4	Lasciare la lama sciolta in tasca dei pantaloni o nel taschino della camicia.	Tagli possibili alla gamba, collo, viso.	- chiudere sempre il taglierino nella custodia.

Immagazzinamento degli oggetti	Rischio valutato = 2
---------------------------------------	-----------------------------

Gli oggetti risultano immagazzinati in modo ordinato e stabile all'interno degli ambienti, in maniera tale da evitare cadute accidentali.

Esiste un apposito spazio delimitato per l'immagazzinamento degli oggetti.

Le scaffalature utilizzare per l'immagazzinamento sono stabili, di forma e di caratteristiche adeguate all'uso richiesto. Si raccomanda di ancorarle e di appendere le portate.

E' vietato disporre materiale accanto ai mezzi di estinzione, alle uscite di emergenza e lungo le vie di fuga.

**Movimentazione dei carichi - Posture incongrue
– Movimenti ripetitivi**

Rischio valutato = 3

Rischio Presente.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Le operazioni di sollevamento, spostamento e trasporto manuale di pesi possono rappresentare un rischio e causare danni muscolari (strappi) e sovraccarico della colonna vertebrale (discopatie). Questi si verificano, per esempio, se i carichi sono troppo pesanti e/o se le operazioni comportano flessione, inarcamento o torsione del tronco. Le posizioni di lavoro sfavorevoli inoltre come ad esempio lavori protratti con dorso curvo o a braccia sollevate, anche se non vengono movimentati carichi, possono causare danni della colonna vertebrale e disturbi da affaticamento. Anche in questi casi è necessario intervenire sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione.

SOLUZIONI:

- Studiare la programmazione dei lavori perché non si creino interferenze o sovrapposizioni;
- Operare una corretta manutenzione delle macchine, in modo che non manchino le attrezzature di supporto quando servono;
- Tenere tutte le vie di trasporto, sia quelle per mezzi meccanici, sia quelle per i trasporti manuali in buono stato (senza buche ed eccessivi dislivelli, rimozione di eventuali materiali sparsi) per evitare rischi di infortuni per scivolamento;
- Gli ostacoli sulle vie di trasporto, quali rampe, scale, soglie, aperture nel pavimento dovranno essere rimossi al fine di rendere sicure le vie di transito e le superfici di calpestio;
- Chi esegue la movimentazione manuale dei carichi deve essere istruito sul luogo dove depositare il materiale che deve essere in ordine al fine di garantire la sicurezza di tale operazione. Sarebbe utile installare un piano di appoggio nelle immediate vicinanze del luogo di deposito finale, in modo da consentirvi di deporre provvisoriamente il carico e di preparare prima il posto di immagazzinamento finale.
- I giovani fino a 18 anni sono ancora in fase di crescita e di sviluppo e dovrebbero essere esonerati dai lavoro particolarmente pesanti;

- I lavori pesanti di sollevamento dovrebbero essere ripartiti su tutto l'arco della giornata lavorativa ed essere alternati con altre mansioni meno gravose al fine di consentire l'adeguato recupero del sovraccarico biomeccanico di muscoli articolazioni tendini ed apparati (es. cardiocircolatorio);
- E' importante che nella pianificazione del lavoro e nel calcolo della durata del lavoro siano previste adeguate pause di recupero possibilmente;
- Nelle popolazione lavorativa più anziana l'elasticità dei tessuti, la forza e la resistenza tendono a diminuire. I lavori pesanti e la prolungata postura in piedi comportano un rapido affaticamento e richiedono tempi di recupero più lunghi;
Inoltre gli apparati cardiocircolatorio e muscoloscheletrico delle persone non più giovani sopportano meno bene i lavori fisici pesanti;
- L'attività di movimentazione manuale deve essere preceduta ed accompagnata da una specifica azione d'informazione e formazione (ed. corretta tecnica di sollevamento: piegare le ginocchia tenendo un piede più avanti dell'altro per avere maggiore equilibrio e portare il peso vicino al corpo, distribuire il carico uniformemente sui dischi intervertebrali mantenendo eretta la parte superiore del corpo, ossia con la schiena dritta, alzarsi evitando movimenti bruschi senza strappi facendo leva sulle gambe);
- Ricorrere il più possibile ad ausili meccanici, quando non è possibile, sollevare ed effettuare gli spostamenti dei carichi pesanti od ingombranti in due operatori;
- Usare guanti appropriati per migliorare la presa ed afferrare in sicurezza il carico per evitare che sfugga di mano (es. con superficie antiscivolo);
- E' molto importante utilizzare scarpe adatte di tipo antinfortunistico con suola di tipo antidrucciolevole che riducono il pericolo di scivolamenti, proteggono le dita dei piedi e sostengono le caviglie.

Di seguito i pesi limiti raccomandabili:

	DONNE	UOMINI
ETA' COMPRESA FRA I 18 ED I 45 ANNI	20 KG	25 KG
ETA' INFERIORE AI 18 ANNI E SUPERIORE AI 45 ANNI	15 KG	20 KG

RISCHIO DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO DEGLI ARTI SUPERIORI PER RIPETITIVITA' DEI MOVIMENTI:

- Tutte le operazioni ripetitive con utensili che richiedono l'uso di forza, soprattutto se comprimono alcune zone della mano, possono provocare disturbi e patologie da compressione dei nervi e dei tendini;
- Adeguata formazione ed informazione;
- Programmare adeguate pause finalizzate al recupero del sovraccarico biomeccanico dei gruppi muscolari precedentemente impegnati;

- Ottimizzare la distribuzione delle azioni tra i due arti superiori, ripartendo sui due arti soprattutto le azioni semplici a bassa precisione;

POSTURE INCONGRUE:

Le operazioni di lavoro, svolte in posizione eretta, a dorso curvo o in ginocchio, durante possono esporre ciascun addetto ai rischi derivanti dalla assunzione di posture scorrette (in particolare posture a schiena flessa). Tali stazioni prolungate, possono arrecare disturbi a carico della colonna vertebrale ed altri tipi di disturbi.

Si raccomanda pertanto una turnazione delle mansioni che consenta un cambio della posizione eretta/seduta ed una corretta formazione ed informazione in modo da portare ciascun addetto ad assumere abitudini e posizioni di lavoro adatte a proteggere la schiena, e le altre articolazioni; l'azienda inoltre assolve agli obblighi di sorveglianza sanitaria.

RACCOMANDAZIONIAZIONI DI SOLLEVAMENTO:

Per sollevare un carico da terra, si raccomanda inoltre di piegare le gambe e mantenere la schiena diritta, tenendo il carico vicino al corpo. In maniera tale da evitare il sovraccarico della schiena.

SPOSTAMENTO:

Per spostare un peso si raccomanda di:

- Tenere l'oggetto vicino al corpo;
- Non ruotare il tronco, ma di girare tutto il corpo usando le gambe.

Durante le operazioni sopraelencate, per evitare ulteriormente rischi inerenti la movimentazione manuale dei carichi si raccomanda quanto segue:

1. Evitare di eseguire tutte le attività di movimentazione con ritmi troppo elevati;
2. Alternare periodi di movimentazione manuale a lavori leggeri e usufruendo di periodi di recupero;
3. Cambiare spesso posizione;
4. Nei gesti ripetuti di sollevamento eseguiti, per evitare l'affaticamento e i danni alla schiena, è necessario rispettare il rapporto ideale previsto tra peso sollevato e frequenza di sollevamento;
5. Non sporgersi, evitare posture incongrue, utilizzando le apposite attrezzature presenti per lo spostamento in altezza;
6. Essere formati sulla maniera corretta di movimentare carichi.

Lavori in quota**Rischio valutato = 1**

Rischio non Presente

RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI**Radiazioni ionizzanti****Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Ambienti confinati**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Polveri**Rischio valutato = 2**

Rischio Presente.

Il magazzino viene tenuto pulito ed in ordine.

Microclima**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE;

Le condizioni microclimatiche risultano adeguate e le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non producono un eccesso di calore che possa essere fonte di discomfort per il personale (punto 2, lettera e, Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08).

All'interno dell'attività è presente idoneo impianto di condizionamento caldo / freddo tale da salvaguardare il benessere termico del personale.

Esposizione a rumore**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Esposizione vibrazioni**Rischio valutato = 1**

Rischio NON RILEVANTE.

Esposizione a Radiazioni ottiche**Rischio valutato = 1**

Non presente.

Rischio Chimico**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio da campi elettromagnetici**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Cancerogeno o Amianto**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Biologico**Rischio valutato = 1**

Rischio non rilevante

Carico di lavoro mentale**Rischio valutato = 1**

Il carico di lavoro mentale è tale da non provocare eccessivo affaticamento degli operatori.

Le informazioni sono facilmente percepibili e comprensibili e sono fornite con modalità e frequenze tali da non richiedere eccessivi sforzi mentali e di memorizzazione.

Lavoro al videoterminale**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Lavoro Notturno**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

Rischio Alcol**Rischio valutato = 2**

Rientrano all'interno della valutazione per il rischio di abuso di alcol, i lavoratori che per la loro mansione sono compresi all'interno della Delibera 1065 del 2013, Allegato 1 ai punti:

- 8A: Addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la

guida di taxi o veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada.

Il Datore di Lavoro ha provveduto a:

- Imporre il DIVIETO DI ASSUNZIONE E VENDITA DI ALCOLICI e SUPERALCOLICI all'interno dell'azienda e della mensa, durante le ore di lavoro e nelle ore immediatamente precedenti agli addetti delle mansioni a rischio mediante affissione in bacheca e riunioni con il personale;
- Fornire idonea formazione ed informazione ai lavoratori sui rischi della salute derivanti dal consumo di alcol ai lavoratori interessati, mediante riunioni rendendo noto che l'INAIL non copre i lavoratori infortunati nei quali venga riscontrato un tasso di alcolemia positivo e che l'INAIL stessa ha facoltà di rivalersi sui lavoratori nei casi in cui siano stati provocati danni a terzi o cose;
- L'azienda per i lavoratori rientranti nelle mansioni dell'allegato I che già sono soggetti a sorveglianza sanitaria provvederà a fare gli analisi del sangue specifici per ricercare la dipendenza da alcol (quindi non lo stato di ebbrezza). Sono valori del sangue che si rilevano diversi per chi ha la dedizione al bere. L'alcol test invece verrà fatto a quei lavoratori che rientrano nelle mansioni dell'allegato I ma che non sono già soggetti a sorveglianza sanitaria. L'alcol test inoltre potrà essere applicato a lavoratori che abbiano mostrato comportamenti inusuali, o simili che indichino il possibile stato di ebbrezza.

La procedura seguente sarà applicata in entrambi i casi.

PROCEDURA DA ATTIVARE NEL CASO IN CUI IL MEDICO COMPETENTE INDIVIDUI LAVORATORI ESPOSTI AL RISCHIO DI ALCOOL DIPENDENZA:

In caso di sospetta alcol dipendenza il medico competente invia il lavoratore al CCA per la valutazione di 2° livello presso CCA.

In caso di rifiuto da parte della persona di sottoporsi ai controlli, questo verrà considerato come ALCOOL DIPENDENTE.

Chi si rifiuta di sottostare al test alcolimetrico o agli accertamenti legittimamente disposti dal Medico Competente è passibile della sanzione prevista per la contravvenzione al disposto dell'art. 20 del D. Lgs.81/08 (arresto fino ad un mese o ammenda da 200 a 600 euro).

Obiettivi della procedura:

L'obiettivo è quello di escludere la presenza di dipendenza da alcol. Lo specialista del CCA (Centro Consulenza Alcolologica) valuta anche il livello di consapevolezza e di percezione dei rischi connessi allo stile di vita del lavoratore ed al rapporto con le bevande alcoliche.

Per poter effettuare la diagnosi di dipendenza da alcol si ritiene necessario, di norma, un periodo di valutazione di almeno 30-40 giorni.

Modalità di svolgimento della procedura:

- Il datore di lavoro prenota l'accesso al CCA secondo le modalità organizzative locali Centro Unico di Prenotazione (CUP), ecc.
- Al momento della prenotazione il CUP consegna una richiesta per l'esecuzione dei seguenti markers bioumorali: MCV; AST; ALT; YGT; Trigliceridi, che verranno considerati come esami del Tempo 0 (T0) i cui risultati dovranno essere disponibili per la valutazione dal medico del CCA al primo accesso. Il lavoratore è tenuto ad eseguire gli esami presso strutture pubbliche o del privato accreditato e l'appartenenza del campione al soggetto è attestata dal sanitario che effettua il prelievo; i risultati degli esami ematici dovranno essere consegnati in busta chiusa al CCA;
- Le prestazioni erogate e/o richieste dal CCA sono effettuate con oneri a carico del datore di lavoro che verserà i relativi importi secondo le modalità organizzative locali e nel rispetto del Nomenclatore Tariffario Regionale;
- Il medico competente **RICHIEDE LA CONSULENZA SPECIALISTICA** inviando in busta chiusa al CCA, anche tramite il lavoratore, la richiesta in cui riporta i reperti clinici, strumentali ed ematochimici e le altre condizioni che l'hanno determinata. Dovranno essere riportati anche l'indirizzo postale, quello e-mail ed il numero di fax del professionista;
- Il lavoratore si presenta a visita specialistica nel giorno stabilito e presenta al medico la ricevuta dell'avvenuto pagamento della quota comprensiva delle prestazioni del primo e secondo accesso al CCA;
- Proseguimento del recupero del lavoratore al CCA.

REINTEGRO ALLA MANSIONE:

- La certificazione di dipendenza da alcol in remissione, da almeno tre mesi, anche con l'utilizzo di disulfiram e/o la frequenza di gruppi di Auto Aiuto (effettuata dall'équipe Alcológica), comporta, da parte del medico competente, il giudizio di idoneità alla mansione specifica per non oltre tre mesi con successiva rivalutazione da parte del medico competente in base alla relazione dell'équipe alcológica curante;
- Il monitoraggio da parte dell'équipe alcológica continua fino al raggiungimento della remissione completa protratta di 12 mesi;
- Se in tale periodo vi è ricaduta nell'utilizzo di alcolici non aderenza al programma il medico dell'équipe alcológica lo comunica in forma scritta al medico competente; ciò deve essere chiaramente spiegato al lavoratore al momento della presa in carico e dovrà risultare sul programma terapeutico concordato e firmato anche dal lavoratore.

Rischio Sostanze stupefacenti**Rischio valutato = 1**

Rischio NON PRESENTE.

6. VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**6.1 PREMESSA**

LO STRESS È UNA CONDIZIONE ACCOMPAGNATA DA SOFFERENZE O DISFUNZIONI FISICHE, NON ESSERE IN GRADO DI RISPONDERE ALLE RICHIESTE O DI NON ESSERE ALL'ALTEZZA DELLE ASPETTATIVE.

L'individuo, può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può essere considerata anche positiva, ma può trovare maggiori difficoltà nel sostenere un'esposizione prolungata ad un'intensa pressione.

Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data, oppure possono a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso, può ridurre l'efficienza nel lavoro e causare patologie.

Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro, può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro stesso.

Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro, non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso.

Fattori quali: alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori, sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro.

Tale identificazione può richiedere l'analisi di elementi quali:

- Organizzazione del lavoro e dei suoi processi: accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico del lavoro ecc.
- Le condizioni lavorative ed ambientali: esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.
- La comunicazione: incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, ecc.
- Fattori soggettivi: pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno ecc.

L'eventuale individuazione di un problema di stress da lavoro, richiede lo sviluppo di azioni atte a prevenirlo, ridurlo o eliminarlo.

Il testo unico 81/08 inserisce l'obbligo di valutazione per il datore di lavoro (art. 28).

6.2 METODO VALUTATIVO

Il metodo proposto è quello elaborato dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro.

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi.

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro deve avvalersi della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente come previsto dalla Legge (art. 29), ma anche del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza); si consiglia inoltre il coinvolgimento di altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

A - Il primo step consiste nella **raccolta delle informazioni** relative all'impresa (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.).

B - L'interessamento dei dirigenti/preposti e **l'informazione dei lavoratori** anche in vista di un loro eventuale coinvolgimento diretto.

C - La **fase d'indagine** vera e propria che si divide in:

1) **Indagine oggettiva** effettuata con una ceck list che indaga attraverso quesiti su INDICATORI AZIENDALI, CONTESTO DEL LAVORO E CONTENUTO DEL LAVORO. Alla compilazione partecipano il Datore di lavoro, il Rappresentante dei lavoratori, il Medico competente (ove presente), il Responsabile della sicurezza, altre figure se necessarie. Questa ceck list permette di definire il rischio potenziale rilevato in BASSO, MEDIO, ALTO.

2) **Indagine soggettiva** effettuata con un questionario riconosciuto da sottoporre a tutti i dipendenti. Questa indagine non risulta necessaria in tutti i casi.

D - La **pianificazione degli interventi** per l'eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi con priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici. La pianificazione degli interventi prevede anche una fase di monitoraggio.

E - **Verifica/Aggiornamento** del documento di valutazione dei rischi.

6.3 IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO DOPO L'APPLICAZIONE DELLA CHECK-LIST

Rischio Basso:

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un "rischio non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Rischio Medio:

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia; si procede alla valutazione approfondita. Per ogni confezione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto che presentano di valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo" l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano efficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio Alto:

L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio di stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto con i punteggi più a rischio.

N.B. L'indagine soggettiva è necessaria anche in caso di:

- Istanze di molestia morale o sessuale, o casi già in cura e segnalati al medico competente;
- Segnalazioni di stress da parte del medico competente;
- Lavoro a rischio stress noto in letteratura.

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	58	RISCHIO BASSO	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un "rischio non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
	59	90	RISCHIO MEDIO	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia; si procede alla valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto che presentano di valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo" l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano efficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	RISCHIO ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio di stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi

LA FASE DI VALUTAZIONE APPROFONDITA (EVENTUALE)

Quando gli interventi correttivi realizzati dal Datore di Lavoro nella fase preliminare si rivelano inefficaci, si deve procedere alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori (fase approfondita). In questa fase devono essere adottati strumenti quali questionari, *focus group* o interviste semistrutturate per sentire i lavoratori sui fattori di contenuto e contesto del lavoro. Tale fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Per questa fase, nelle imprese che occupano **fino a 5 lavoratori**, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. Riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

N.B. L'indagine soggettiva è necessaria anche in caso di:

- Istanze di molestia morale o sessuale, o casi già in cura e segnalati al medico competente;
- Segnalazioni di stress da parte del medico competente;

Lavoro a rischio stress noto in letteratura.

6.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO**AREA A: INDICATORI AZIENDALI**

(N.B.: le risposte segnate all'interno delle tabelle che seguono sono state ricavate a seguito della compilazione di un questionario da parte della stessa azienda: tali risposte risultano pertanto verificabili).

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0
1	% INDICI INFORTUNISTICI		X		
2	% ASSENZE PER MALATTIA (NON MATERNITÀ, ALLATTAMENTO, CONGEDO MATRIONIALE)			X	
3	%ASSENZE DAL LAVORO	X			
4	% FERIE NON GODUTE			X	
5	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	X			
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (USCITI/ENTRATI DALL'AZIENDA)		X		
7	% PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI				X
8	% RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE				X
		ASSENTI		PRESENTI	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X			
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	X			

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI:**10****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 2 - 4.**

AREA B: CONTENUTO DEL LAVORO

(N.B.: le risposte segnate all'interno delle tabelle che seguono sono state ricavate a seguito della compilazione di un questionario da parte della stessa azienda: tali risposte risultano pertanto verificabili).

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	ESPOSIZIONE A RUMORE SUP. AL SECONDO LIVELLO D'AZIONE		X
2	INADEGUATO COMFORT ACUSTICO (AMBIENTE NON INDUSTRIALE)		X
3	RISCHIO CANCEROGENO/CHIMICO NON IRRILEVANTE		X
4	MICROCLIMA ADEGUATO	X	
5	ADEGUATO ILLUMINAMENTO CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE ATTIVITÀ AD ELEVATO IMPEGNO VISIVO (VDT, LAVORI FINI, ECC.)	X	
6	RISCHIO MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI		X
7	DISPONIBILITA' ADEGUATI E CONFORTEVOLI DPI	X	
8	LAVORO A RISCHIO DI AGGRESSIONE FISICA / LAVORO SOLITARIO		X
9	SEGNALETICA DI SICUREZZA CHIARA, IMMEDIATA E PERTINENTE AI RISCHI	X	
10	ESPOSIZIONE A VIBRAZIONE SUPERIORE AI LIMITE DI AZIONE		X
11	ADEGUATA MANUTENZIONE MACCHINE ED ATTREZZATURE	X	
12	ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI		X
13	ESPOSIZIONE A RISCHIO BIOLOGICO		X

PUNTEGGIO:**0****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AL PUNTO: / .**

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO
1	IL LAVORO SUBISCE FREQUENTI INTERRUZIONI (IN RELAZIONE AL LAVORO)		X
2	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE STRUMENTALI NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	X	
3	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA MONOTONIA		X
4	LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE RICHIEDE DI ESEGUIRE PIÙ COMPITI CONTEMPORANEAMENTE, NELL'AMBITO DEL TURNO LAVORATIVO		X
5	CHIARA DEFINIZIONE DEI COMPITI	X	
6	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE UMANE NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	X	

PUNTEGGIO:

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	I LAVORATORI HANNO AUTONOMIA NELLA ESECUZIONE DEI COMPITI	X	
2	CI SONO FREQUENTI VARIAZIONI IMPREVEDIBILI DELLA QUANTITÀ DI LAVORO		X
3	VI È ASSENZA DI COMPITI PER LUNGI PERIODI NEL TURNO LAVORATIVO (NON DOVUTO A CRISI ECONOMICA GENERALE)		X
4	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA RIPETITIVITÀ		X
5	IL RITMO LAVORATIVO PER L'ESECUZIONE DEL COMPITO, È PREFISSATO		X
6	IL LAVORATORE NON PUÒ AGIRE SUL RITMO DELLA MACCHINA		X
7	I LAVORATORI DEVONO PRENDERE DECISIONI RAPIDE		X
8	LAVORO CON UTILIZZO DI MACCHINE ED ATTREZZATURE AD ALTO RISCHIO		X
9	LAVORO CON ELEVATA RESPONSABILITÀ PER TERZI, IMPIANTI E PRODUZIONE (ES. AUTISTI, MANUTENTORI...)		X

PUNTEGGIO:

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.

ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' PRESENTE REGOLARMENTE UN ORARIO LAVORATIVO SUPERIORE ALLE 8 ORE		X
2	VIENE ABITUALMENTE SVOLTO LAVORO STRAORDINARIO		X
3	E' PRESENTE ORARIO DI LAVORO RIGIDO (NON FLESSIBILE)	X	
4	LA PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO VARIA FREQUENTEMENTE		X
5	LE PAUSE DI LAVORO SONO CHIARAMENTE DEFINITE	X	
6	E' PRESENTE IL LAVORO A TURNI	X	
7	E' ABITUALE IL LAVORO A TURNI NOTTURNI		X
8	E' PRESENTE IL TURNO NOTTURNO FISSO O A ROTAZIONE		X

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

13

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 3.

RISULTATI RISCHIO TOTALE: CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
AREA CONTENUTO DEL LAVORO	
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	0
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	0
CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO	0
ORARIO DI LAVORO	13

PUNTEGGIO TOTALE AREA
CONTENUTO DEL LAVORO

3

AREA C: CONTESTO DEL LAVORO

(N.B.: le risposte segnate all'interno delle tabelle che seguono sono state ricavate a seguito della compilazione di un questionario da parte della stessa azienda: tali risposte risultano pertanto verificabili).

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	SI	NO
1	DIFFUSIONE ORGANIGRAMMA AZIENDALE	X	
2	PRESENZA DI PROCEDURE AZIENDALI	X	
3	DIFFUSIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI AI LAVORATORI	X	
4	DIFFUSIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI AI LAVORATORI		X
5	PRESENZA DI UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA AZIENDALE		X
6	PRESENZA DI UN SISTEMA DI COMUNICAZIONE AZIENDALE	X	
7	EFFETTUAZIONE RIUNIONI/INCONTRI TRA DIRIGENTI E LAVORATORI	X	
8	PRESENZA DI UN PIANO FORMATIVO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI		X
9	PRESENZA DI MOMENTI DI COMUNICAZIONE DELL'AZIENDA A TUTTO IL PERSONALE	X	
10	PRESENZA DI CODICE ETICO E/O DI COMPORTAMENTO (ESCLUSI CODICI DISCIPLINARI)		X
11	IDENTIFICAZIONE DI UN REFERENTE PER L'ASCOLTO E LA GESTIONE DEI CASI DI DISAGIO LAVORATIVO		X

PUNTEGGIO AREA**42****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 5 – 6 - 8 – 10 - 11.**

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	SI	NO
1	I LAVORATORI CONOSCONO LA LINEA GERARCHICA AZIENDALE	X	
2	I RUOLI SONO CHIARAMENTE DEFINITI	X	
3	VI È UNA SOVRAPPOSIZIONE DI RUOLI DIFFERENTI SULLE STESSA PERSONE (CAPOTURNO/ PREPOSTO/ RESPONSABILE QUALITÀ/ ECC.)		X
4	ACCADE DI FREQUENTE CHE I DIRIGENTI/ PREPOSTI FORNISCANO INFORMAZIONI CONTRASTANTI CIRCA IL LAVORO DA SVOLGERE		X

PUNTEGGIO :

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.

EVOLUZIONE DI CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO
1	SONO DEFINITI I CRITERI PER L'AVANZAMENTO DI CARRIERA		X
2	ESISTONO SISTEMI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI/ CAPI IN RELAZIONE ALLA CORRETTA GESTIONE DEL PERSONALE SUBORDINATO		X
3	ESISTONO SISTEMI DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SICUREZZA		X

PUNTEGGIO :

100

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 1 – 2 - 3.

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	IL LAVORO DIPENDE DA COMPITI PRECEDENTEMENTE SVOLTI DA ALTRI		X
2	I LAVORATORI HANNO SUFFICIENTE AUTONOMIA PER L'ESECUZIONE DEI COMPITI	X	
3	I LAVORATORI HANNO A DISPOSIZIONE LE INFORMAZIONI SULLE DECISIONI AZIENDALI RELATIVE AL GRUPPO DI LAVORO		X
4	SONO PREDISPOSTI STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DECISIONALE DEI LAVORATORI ALLE SCELTE AZIENDALI		X
5	SONO PRESENTI RIGIDI PROTOCOLLI DI SUPERVISIONE SUL LAVORO SVOLTO		X

PUNTEGGIO :

40

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 3 - 4.

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	POSSIBILITÀ DI COMUNICARE CON I DIRIGENTI DI GRADO SUPERIORE DA PARTE DEI LAVORATORI	X	
2	I VENGONO GESTITI EVENTUALI COMPORTAMENTI PREVARICATORI O ILLECITI DA PARTE DEI SUPERIORI E DEI COLLEGHI	X	
3	I VI È SEGNALAZIONE FREQUENTE DI CONFLITTI/ LITIGI		X

PUNTEGGIO:

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.

INTERFACCIA CASA-LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	POSSIBILITÀ DI EFFETTUARE LA PAUSA PASTO IN LUOGO ADEGUATO - MENSA AZIENDALE		X
2	POSSIBILITÀ DI ORARIO FLESSIBILE	X	
3	POSSIBILITÀ DI RAGGIUNGERE IL POSTO DI LAVORO CON MEZZI PUBBLICI/ NAVETTA DELL'IMPRESA	X	
4	POSSIBILITÀ DI SVOLGERE LAVORO PART-TIME VERTICALE/ ORIZZONTALE	X	

PUNTEGGIO:

1POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: **1.**

RISULTATI RISCHIO TOTALE: CONTESTO DEL LAVORO

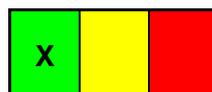
INDICATORE	
AREA CONTESTO DEL LAVORO	
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	42
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	100
AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO DEL LAVORO	40
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	0
INTERFACCIA CASA LAVORO	0
PUNTEGGIO TOTALE AREA CONTESTO DEL LAVORO	36

6.5 RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**RISULTATI FINALI:
IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

EVENTI SENTINELLA	0
-------------------	---



CONTENUTO DEL LAVORO	3
----------------------	---



CONTESTO DEL LAVORO	38
---------------------	----



TOTALE	39
---------------	-----------

RISCHIO BASSO	X
RISCHIO MEDIO	
RISCHIO ALTO	

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	58	RISCHIO BASSO	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un "rischio non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Nel complesso, dall'analisi dell'indagine effettuata, il risultato ottenuto è stato **RISCHIO BASSO**.

Non c'è necessità di compiere azioni; l'indagine verrà ripetuta fra 2 anni.

E' comunque consigliabile applicare misure di miglioramento relativamente ai punti indicati in ogni sottoarea.

7. RISCHI LEGATI AD ASPETTI GENERALI DELL'ORGANIZZAZIONE

Il lavoro è svolto secondo procedure chiare e note ai lavoratori, alla formulazione delle quali gli stessi sono stati chiamati a contribuire.

Compiti, funzioni e responsabilità sono chiaramente assegnati e distribuiti rispettando le competenze professionali.

È stato organizzato il servizio di prevenzione e protezione ai sensi del D.Lgs 81/08 (integrato con il Decreto Legislativo 20/08/2009 n.106, e legge del 07/07/2009 n. 88) e nominato il responsabile del servizio nella persona di **DOTT. GUGLIELMO SACCARDI**.

Tutti i lavoratori ricevono un'informazione e una formazione sufficienti e adeguate specificamente incentrate sui rischi relativi alla mansione ricoperta. Esiste un piano di emergenza che comprende un piano antincendio e un piano di evacuazione, il cui contenuto è adeguato alle necessità dell'attività, noto ai lavoratori e periodicamente simulato.

7.1 DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (D.P.I.) USATI NELL'ATTIVITA'

MANSIONE	DPI
ADDETTO UFFICIO	/
ADDETTO HOSTESS – PROMOTER - MERCHANDISER	/
ADDETTO MAGAZZINO / GUIDA MEZZO	SCARPE ANTINFORTUNISTICHE
	GUANTI PER IL RISCHIO MECCANICO
	GIUBBETTO AD ALTA VISIBILITA' (per operazioni di guida)

7.2 MANSIONI CHE RICHIEDONO SPECIFICA ESPERIENZA ED ADEGUATA FORMAZIONE O ADDESTRAMENTO

- Formazione e informazione per rischi specifici

7.3 MISURE PER IL MIGLIORAMENTO NEL TEMPO DELLA SICUREZZA

Ciascuno, con il proprio ruolo, ha contribuito attivamente alla PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene del lavoro di seguito riportati (ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs. 106/09):

*0 Gli impianti (manutenzione - controllo);

- *1 Le attrezzature (manutenzione - controllo);
 - *2 Il controllo e la manutenzione periodica dei sistemi di sicurezza e dei dispositivi di protezione individuale;
 - *3 I piani di emergenza e di sicurezza;
 - *4 Il controllo dei fattori di rischio fisico;
 - *5 L'addestramento, l'informazione e la formazione dei lavoratori.
- Formazione informazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37 comma 1 e 2 del D. lgs 81/08 e smi, in conformità ai contenuti dell'Allegato A dell'Accordo STATO-REGIONI del 21/12/2011;
 - Addestramento dei lavoratori per Attrezzature di Lavoro ed MMC

Il soggetto responsabile dell'esecuzione di suddetti interventi è il Rappresentante Legale dell'attività **SIG. CHRISTOPHER ZOLI.**

8. MANUTENZIONI

Per ciascuna delle macchine, attrezzature presenti all'interno dell'attività si osserva il ciclo di controlli indicati dal costruttore.

Per le opere di manutenzione ordinaria periodica e straordinaria l'azienda committente si avvale di centri di assistenza autorizzati

9. SORVEGLIANZA SANITARIA

Ai sensi dell' Art. 41 del D.Lgs. 81/08 (modificato dall' Art. 26 del D.lgs 106/09), all'interno dell'azienda, viene effettuata la SORVEGLIANZA SANITARIA OBBLIGATORIA, da parte del medico competente ai dipendenti, relativamente ai rischi specifici legati al tipo di attività svolta.

I dipendenti sottoposti a sorveglianza sanitaria sono coloro che effettuano operazioni di pulizia.

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata:

nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- Visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- Visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere

cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

- Visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- Visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- Visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- Visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva su scelta del DDL, del MC o dei Dipartimenti di prevenzione della ASL.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

- a) per accertare stati di gravidanza;
- b) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

4.bis ...(omissis)

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), e predisposti su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

6. bis Nei casi di cui alle lettere a) b) c) e d) del comma 6 il MC esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al DDL.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

In azienda sono disponibili il protocollo sanitario e la lista degli idonei

I compiti del MEDICO COMPETENTE non si limitano solamente all'effettuazione delle visite preassuntive e periodiche, ma sono più complessi e articolati; tale soggetto infatti:

- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41;
- istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima;
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti.
- Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

-

10. COVID-19

Si precisa che l'azienda ha provveduto all'applicazione delle disposizioni previste dalle norme di maggior rilevanza:

- DPCM del 10 Aprile 2020 e DPCM 26 aprile 2020;
- Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale Toscana n° 48 del 03/05/2020, N° 40 del 22/04/2020 e N° 50 del 03/05/2020;
- Decreto Legge n. 33 del 16 maggio 2020;
- Decreto Legge n. 52 del 22 aprile 2021;
- Decreto Legge n. 65 del 18 maggio 2021;
- Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali 28/05/2021;
- Decreto Legge n. 105 del 23 luglio 2021.

Per maggiori dettagli si rimanda allo specifico documento allegato

11. COINVOLGIMENTO DELLE COMPONENTI AZIENDALI

Nell'effettuazione della valutazione si è tenuto conto dei commenti e delle osservazioni dei lavoratori coinvolti e in particolare del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

FIRENZE, 13 APRILE 2023

(DOCUMENTO REDATTO AI SENSI DEL D.LGS. 81/08 INTEGRATO CON IL D.LGS. 106/09).

FIRMA DEL DATORE DI LAVORO:


AC AGENZIA SERVIZI SRL
C.F./P.IVA IT 11284270961

FIRMA DEL MEDICO COMPETENTE:


Dr. Marcello Perricone
Medico-Chirurgo
N. Iscr. Ord. Med. Napoli 33354
P. F. RMCL 93R16/830U

FIRMA DEL RESPONSABILE SERV. PREV. PROTEZIONE:


Dott. GUGLIELMO SACCARDI
Tecnico RSPP - Formatore Qualificato
Consulente MACCP

FIRMA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:



PLANIMETRIA LOCALI

