

DOCUMENTO ELABORATO SUGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

ex art. 17, comma 1, lettera a) ed art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09)

2024/2025 aggiornamento

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO DI MADDALONI (CE) E SCUOLE ANNESSE
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11.11.2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

R.S.P.P.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Indice

Indice.....	2
Premessa.....	4
PARTE I.....	5
Presentazione dell’azienda.....	5
Anagrafica Aziendale.....	6
Dati occupazionali.....	8
Descrizione dell’azienda e dell’attività.....	9
Organizzazione Aziendale della Sicurezza.....	21
Ambienti di Lavoro.....	23
Servizi Igienico – Assistenziali.....	26
Elenco Macchine, Attrezzature ed Impianti.....	27
Elenco sostanze, prodotti e preparati chimici.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Elenco Fattori di Pericolo.....	28
PARTE II.....	31
Relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro e relativi criteri adottati.....	31
Definizioni.....	32
Metodologia.....	35
Generalità.....	35
Individuazione dei Soggetti Esposti.....	35
Identificazione dei Pericoli.....	36
Individuazione dei Rischi di Esposizione.....	37
Definizione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati.....	38
Classificazione dei rischi.....	38
Individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure.....	40
Redazione del Documento di Valutazione dei Rischi.....	40
Aggiornamento del documento.....	40
PARTE III.....	48
Individuazione dei rischi, delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale.....	48
Elenco Mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici (art. 28 co. 2/f D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Segnaletica di sicurezza.....	52
Principale segnaletica da apporre negli ambienti di lavoro.....	54
Programma di Formazione, Informazione ed Addestramento.....	57
PARTE IV.....	59

Programma e Procedure delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

..... **59**

Programma e Procedure di attuazione delle Misure di Miglioramento	60
Gestione Leggi e Regolamenti	60
Responsabilità.....	60
Ricerca delle leggi	60
Diffusione ed utilizzo di leggi e regolamenti.....	60
Archiviazione	61
Gestione Sorveglianza sanitaria	62
Verifica delle necessità della sorveglianza sanitaria.....	62
Nomina del MC	62
Revoca della Nomina.....	63
Attività Del MC	63
Documentazione Collegata.....	63
Gestione Informazione, Formazione ed Addestramento	64
Programmazione della Formazione, Informazione ed Addestramento	64
Segnalazione delle necessità Formative od Informative.....	64
Criteri di Erogazione delle Attività di Informazione, Formazione ed Addestramento	64
Esecuzione e Registrazione delle Attività	65
Documentazione Collegata.....	66
Riunione Periodica.....	66
Convocazione	66
Verbalizzazione e Divulgazione	66
Gestione degli Infortuni	68
Segnalazione.....	68
Indagine	68
Commissione di indagine	68
Relazione Tecnica di Valutazione Finale	69
Registro degli Infortuni e Denuncia Infortunio	69
Gestione comportamenti scorretti dei lavoratori	71
Cause di Richiamo Lavoratori.....	71
Richiamo verbale.....	71
Lettera di Richiamo	71
Sanzione Disciplinare.....	71
Possibilità di risposta da parte del lavoratore alla sanzione disciplinare	72
Gestione DPI.....	73
Acquisizione di DPI	73
Destinazione dei DPI.....	73
Gestione di casi di inadeguatezza ed intolleranza ai DPI	73
Modalità di utilizzazione e mantenimento dei DPI.....	74
informazione, formazione e addestramento	74
Documentazione Collegata.....	74
Gestione Infrastrutture	75
Documentazione Collegata.....	75
Gestione Lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio	76
Lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (D.Lgs. 151/2001).....	76
Lavoratori minori (D.Lgs. 345/99)	77
Lavoratori diversamente abili	79
Lavoratori stranieri	79
Gestione Acquisti	80

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Gestione delle lavorazioni affidate in appalto	81
D.U.V.R.I.	81
Informazioni sui requisiti tecnico professionali delle ditte appaltatrici	81
Dichiarazione del Datore di Lavoro	83

Premessa

Il presente documento rappresenta attuazione dell'obbligo previsto per il datore di lavoro dall'art. 17 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., in merito alla valutazione dei rischi.

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, ha riguardato tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Il presente documento in accordo con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., redatto a conclusione della valutazione, contiene:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa (parte II);
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*) (parte III);
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (parte III - IV);
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri (parte III - IV);
- 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 (parte D);
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (parte III).

La valutazione dei rischi verrà immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il presente documento di valutazione dei rischi verrà rielaborato nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

PARTE I

Presentazione dell'azienda

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO E SCUOLE ANNESSE
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO E SCUOLE ANNESSE
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

Informazioni generali

Convitto Nazionale Statale

"Giordano Bruno" Via San Francesco D'Assisi, 119

81024 Maddaloni (CE)

RECAPITI TELEFONICI

Centralino: (0039) 0823.403369

Indirizzi Email e Codici istituzionali

PEO

cevc01000b@istruzione.it

PEC

cevc01000b@pec.istruzione.it

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Codice Meccanografico
CEVC01000B

Codice Univoco ufficio
ZUT1RT

Codice IPA
istsc_cevc01000b

Indirizzo sede legale:
Via S. Francesco d'Assisi, n. 119-81024 -Maddaloni (CE)

Legale rappresentante:
Dirigente Scolastico Prof. Rocco Gervasio

Responsabile Struttura
Dirigente Scolastico Prof. Rocco Gervasio –
Provincia di Caserta nella qualità di proprietaria dell'edificio.

Sito Web:
<https://www.convittogiordanobruno.edu.it/index.php>

Datore di lavoro:
Dirigente Scolastico Prof. Rocco Gervasio

R.S.P.P. (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione):
dr. Gaetano Antonio di Rienzo

M.C. (Medico Competente):
Dott. U. Lanzante

R.L.S. (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza):

sig.ra MATALUNA MARIA

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	AGGIORNATO ALL'ANNO SCOLASTICO 2024/2025	AMBIENTE SCOLASTICO		

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Trattasi di convitto con i seguenti indirizzi:

- Scuola primaria
- Scuola secondaria di I grado
- Liceo classico
- Liceo classico europeo

L'organo centrale di riferimento è il Ministero della Pubblica Istruzione.

Cenni storici: Il Convitto Nazionale “G. Bruno” è la più antica istituzione scolastica pubblica della Provincia di Caserta. Il convitto nasce da una legge di Giuseppe Bonaparte del 1807 e nei successivi decreti del marzo 1808 e del Settembre dello stesso anno si legge: “Il Collegio Reale della provincia di “Terra di Lavoro” avrà la sua residenza a Maddaloni nel soppresso monastero dei padri Conventuali. I clamorosi fatti rivoluzionari, verificatisi con la spedizione dei mille ed il voto plebiscitario del 21 Ottobre 1860, sconvolsero tutte le vecchie strutture del regno borbonico ... che dovettero adattarsi alle nuove disposizioni piemontesi, via via emanate da Torino. Anche all'istruzione pubblica, bisognava apportare, i necessari ammodernamenti. Luigi Settembrini condusse (in qualità di ispettore generale degli studi delle provincie meridionali del regno Sabauda) fin dal 01.01.1861, una preliminare indagine conoscitiva delle strutture scolastiche che nell'ultimo decennio erano passate, nelle mani esclusive del clero sotto l'ispezione degli stessi vescovi. Luigi Settembrini incaricò l'ispettore Nicola Rossi, ad esaminare le condizioni ed i bisogni del “Collegio di Terra di Lavoro” di Maddaloni, che aveva assunto dal 1851, la denominazione di S. Antonio e che dal 1856 era stato diretto dai padri escolopi. Con successive circolari il Settembrini chiedeva al governatore di Terra di lavoro, Alfonso De Caro, informazione sulle rendite dell'istituto Maddalonese, sull'efficienza dello stabile e relazioni sul vecchio personale. Il 22 settembre giunse personalmente a Maddaloni (dove in giovinezza aveva studiato con il fratello Peppino) ed assistito dal sindaco Gabriele Merrone, notificò al rettore del collegio, padre Nicola Vaccino la copia del decreto recante la data del 12 settembre 1861, con il quale avocavano al governo, in nome del re, la direzione, l'amministrazione ed il possesso del collegio... Il Consiglio Comunale della città, riunito in seduta ordinaria, il 26 settembre 1861 decise che il convitto restasse nei locali dell'ex convento francescano. Il Settembrini poi passò alla nomina del personale, del consiglio di amministrazione ed alla nomina del primo rettore che fu Francesco Brizio. Il convitto ginnasiale fu di nuovo chiamato “Terra di lavoro”. Il più noto tra i nuovi insegnanti era il filosofo Francesco Fiorentino che in quell'anno aveva pubblicato il suo “Panteismo di G. Bruno”. Il convitto fu intitolato al monaco domenicano Giordano Bruno, che meglio rispondeva a quei tempi allo spirito anticlericale e laicistico che si andava diffondendo in tutto il regno e sulla scorta, della nota proposizione cavouriana “libera chiesa in libero stato”. L'istituto mosse i primi passi, con difficoltà amministrative e con scarso numeri di iscritti ma il 06.01.1865 poteva con orgoglio sottolineare che gli iscritti da 51 erano passati a 115 tra convittori ed esterni elogiando, al tempo stesso, la validità dei regi studi ginnasiali, in contrapposizione a quelli dei seminari. Nel 1870, gli iscritti al “G. Bruno” salirono a 135 mentre sei anni dopo giunsero a 205. A meno di un trentennio dall'unità d'Italia la cultura Maddalonese rinnovò completamente le sue caratteristiche: essa infatti si era intellettualmente affrancata, laicizzando mentalità e comportamenti anche per effetto e

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

contributo di tutti i maestri valenti e liberali che avevano insegnato nella sede del “G. Bruno” pur se questa sede, era richiesta spesso, come trampolino per cattedre più ambite nei grossi centri. Nel 1866 una epidemia di colera sconvolse il paese ed il convitto Liceo ginnasio “G. Bruno” fu trasferito temporaneamente a S. Maria a Vico. Nel 1875 il Consiglio Comunale, individuando in questo istituto scolastico uno dei maggiori vanti della città, progettò la costruzione di un nuovo edificio.

Completato il piano terra del nuovo corpo di fabbrica ad occidente del convitto ed inglobato nella chiesa S. Antonio con accesso autonomo sulla via pubblica, si rese necessaria una maggiore estensione dell’edificio stesso, per aumentare il numero di aule e per non restringere la palestra ginnica, si propose di comprare un terreno adiacente. Solo nel 1887 il liceo ginnasio poté essere trasferito nei nuovi locali e distaccarsi dalla gestione del convitto stesso. A sud dell’edificio, nello spazio libero retrostante tra il 1900 ed il 1903, con forma planimetrica ad U, furono realizzati tre bracci i cui ambienti erano destinati alle aule studio e alla permanenza dei convittori. Durante la prima guerra mondiale il convitto fu requisito per essere adibito come ospedale per 300 posti letto ed essere riconsegnato successivamente alla città ed al liceo. Durante la seconda guerra mondiale, fu prima chiuso a causa degli ingenti danni subiti dai fabbricati vicini a seguito dei bombardamenti e poi riaperto anche se in condizioni statiche precarie. Dal 1948 al 1968 molti furono i lavori di consolidamento dell’area sud del convitto (cosiddetta ad U) tanto che alla fine la si dovette abbattere ed al suo posto, sul finire degli anni settanta fu costruita una struttura in c.c.a dagli ingegneri Morace e Suppa. Oggi il convitto nazionale accoglie giovani studenti delle annesse scuole elementari, medie, del liceo classico e del liceo classico Europeo. Il convitto, andrebbe sicuramente trattato (in questa sintetica illustrazione storica) anche sotto l’aspetto artistico e monumentale in quanto l’edificio realizzato dai francescani è un vero gioiello architettonico ricco di opere d’arte e frutto dell’opera di valenti artisti che gravitavano alla corte napoletana, o chiamati dalla nobile famiglia dei Carafa o contattati dai potenti ordini religiosi che a Maddaloni non mancavano. Per tali aspetti, possiamo vantare un salone monumentale che accoglie la tela più grande al mondo dipinta dai fratelli Funaro. Descrizione. Il Convitto Nazionale “G. Bruno”, risulta un unico grande complesso edilizio, che si inserisce nel tessuto edilizio maddalonese come una macro-presenza e tale da caratterizzarne un intero isolato. L’edificio risulta perimetrato da Via S. Francesco d’Assisi a Nord, da Via G. Bruno ad Est, da Via Caudina a Sud mentre ad Ovest confina con il vecchio liceo Ginnasio “G. Bruno” attuale biblioteca comunale. L’intero complesso, di forma rettangolare si organizza attorno a tre cortili. Il primo, quello più grande, è posto a Sud ed è delimitato per i suoi lati lunghi dai due edifici, uno ospitante il liceo classico ed il liceo classico europeo, il secondo che accoglie la scuola secondaria di primo grado e la scuola primaria. Entrambi gli edifici risultano di tre piani fuori terra. A chiusura (parziale) del cortile, un ulteriore corpo di fabbrica posto a Sud, anch’esso costituito da tre piani fuori terra come i due laterali. Questo edificio è occupato parzialmente per il solo piano terra da privati (è auspicabile in seguito a procedure giudiziarie in corso di definizione, che gli stessi, abbandonino i locali occupati in quanto le loro attività risultano incompatibili con la funzione scolastica svolta la mattina e quella pomeridiana di semiconvitto); il primo piano ancora allo stato grezzo doveva accogliere la famiglia del rettore (opera mai realizzata), il terzo piano che un tempo accoglieva gli alloggi dei convittori oggi, risulta sgombro ed in attesa di riacquistare una idonea funzione. Il secondo cortile, molto più piccolo del precedente, risulta diviso da quello grande da un muro di pochi metri di altezza e solo un’apertura, ne consente il collegamento a livello planimetrico. Questo cortiletto è ubicato nella parte retrostante il refettorio e facilmente raggiungibile dal porticato del refettorio stesso. Infine un terzo cortile, risulta perimetrato dal quadriportico e facente parte dell’antico complesso storico edificato dai padri francescani e collegato con lo scalone ed il salone monumentale.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Scuola Primaria edificio posto ad OVEST in c.c.a (cemento armato)

L'unità produttiva opera nel campo delle attività scolastiche, contemplando le seguenti attività lavorative:

1. Personale docente
2. Personale non docente
3. Attività amministrativa e direzionale;
4. Attività di pulizia (svolta da personale interno ed esterno e dopo l'orario didattico)
5. Attività di controllo e vigilanza degli alunni
6. Attività di movimentazione di materiale per la segreteria o per finalità didattiche.

Le attività del personale docente e non docente vengono svolte in una struttura da sempre destinata a tali funzioni e non è possibile accedervi se non attraverso dei varchi custoditi.

La scuola primaria occupa parte dei locali di piano terra e l'intero primo piano dell'edificio posto ad OVEST. L'edificio in questione è provvisto a NORD di una scala in c.c.a (cemento armato) che collega il piano terra, primo piano e secondo piano mentre all'estremo SUD è posizionata una scala in acciaio che consente il collegamento tra il piano terra ed il primo piano e smonta a ridosso del campo di calcetto. I locali di piano terra sono impegnati per n.4 aule oltre i servizi igienici e gli spazi comuni. Il primo piano a meno di qualche aula è stato completamente occupato. La scuola primaria risulta formata da un complessivo di 15 classi e gli spazi sono raggiungibili o attraverso il cortile-quadriportico storico o attraverso il cortile grande con ingresso da Via G. Bruno. La scelta di allocare la scuola primaria al piano terra ed al primo piano è stata dettata soprattutto da motivi di sicurezza. Si è proceduto (sempre compatibilmente con i locali a nostra disposizione) ad effettuare una prima verifica di compatibilità del numero di alunni agli spazi (aule) a nostra disposizione; la decisione di posizionare un modulo al piano terra (quello delle terze più una quarta) è stata dettata dal numero degli alunni per classe e le aule di piano terra erano le uniche a soddisfare l'esigenza di compatibilità del D.lgs. del 18.12.1975.

I locali di primo piano, hanno soddisfatto le esigenze delle altre classi, ma hanno risposto soprattutto a quella della sicurezza dei bambini più piccoli che utilizzano spazi che consentono facilmente e velocemente di raggiungere i luoghi sicuri in caso di calamità o di evacuazione. In caso di evacuazione, le classi di piano terra possono raggiungere direttamente il cortile grande e posizionarsi negli stalli loro assegnati.

Il primo piano utilizza la scala in c.c.a per un numero esiguo di classi (vv. planimetrie presenti in tutte le classi) ed una volta raggiunto il piano terra ed il punto di raccolta posizionato nel cortile grande si sistemano negli stalli loro assegnati; tutte le altre classi attraverso la scala in acciaio raggiungono il piano terra e la zona circostante il campo di calcetto ove è stato previsto un altro punto di raccolta.

In caso di pioggia (ma non solo) per raggiungere il piano primo ed il piano terra (della primaria) ci si può servire della scala interna posizionata nell'angolo SUD-OVEST del quadriportico.

Le funzioni e l'articolazione degli ambienti di piano terra e di primo piano, sono chiaramente

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

leggibili dagli utenti nelle planimetrie presenti in scala adeguata sia al piano terra che al primo piano. Tutti gli ambienti, a loro volta sono provvisti di planimetria in scala ridotta (rispetto alle precedenti) indicanti le funzioni, le informazioni ed i comportamenti da adottare, indispensabili per gestire in sicurezza l'edificio sia nelle situazioni ordinarie che in quelle di emergenza. Nella visualizzazione grafica, sono riportate le varie aree e luoghi di raccolta, i percorsi (di evacuazione) sono classificati con un tratto grafico grosso; le varie direzioni sono evidenziate con delle lettere maiuscole del colore della scuola di appartenenza e la specificazione del piano.

In planimetria sono indicate anche le dotazioni di protezione (idranti e manichette antincendio), i sistemi di sicurezza (scala di sicurezza) che possono così sintetizzarsi:

1. Posizione degli estintori mobili
2. Posizione degli idranti antincendio
3. Posizione delle vie d'esodo
4. Traiettorie dei percorsi di esodo
5. Punti di raccolta

Liceo Classico e Liceo Classico Europeo. edificio posto ad EST in c.c.a

Il Liceo Classico (ed il Liceo Classico Europeo) è ubicato ad Est dell'intero complesso scolastico e risulta, l'edificio realizzato in c.c.a sul finire degli anni settanta e che delimita per un lato il cortile grande. L'edificio è lambito per il suo ingresso principale dalla strada comunale di Via Giordano Bruno ed il corpo dell'ingresso risulta ad un solo piano, mentre i due piani soprastanti si arretrano dal filo di facciata proprio per la larghezza occupata dal corpo più basso. Una volta entrati, dobbiamo scendere di oltre un metro (rispetto al livello strada esterno) per raggiungere il piano terra ove sono ubicati alcuni laboratori ed alcune aule. Da questo livello, attraverso la scala principale, posta nell'angolo Nord si può raggiungere il cortile grande. Le aule ed i laboratori a questo livello possono raggiungere agevolmente (vv. planimetria) il punto di raccolta posto intorno nel cortile grande o raggiungere le zone limitrofe il campo di calcetto posto poco distante. I due piani soprastanti, adibiti quasi interamente ad aule didattiche e servizi igienici sono provvisti per la parte che affaccia su Via Giordano Bruno di una scala in acciaio. La posizione estrema delle due scale poste lungo l'asse Nord – Sud consente in caso di esodo di ripartire gli utenti per numero, per piano ed operando la scelta di sovraccaricare un poco in più la scala in acciaio perché maggiormente sismo-resistente. Questa scelta è però legata ad un sincronismo delle varie classi nell'accedere alle vie di esodo e nel rispettare i tempi stabiliti e pianificati con le classi dei piani superiori e dove la funzione del docente-guida e degli alunni apri-fila e chiudi-fila risulta fondamentale.

Si precisa che il piano terra sarà evacuato utilizzando tutte le uscite che accedono al cortile grande ed indicate in planimetria, che consentono il raggiungimento del punto di raccolta posto nel cortile

grande o nel campo di calcetto.

Il primo piano affronterà (prima del secondo piano) secondo l'ordine indicato in planimetria e dipendente dalla vicinanza alla scala di esodo il percorso per il raggiungimento del punto di raccolta.

Il secondo piano, attiverà la procedura di esodo dopo due minuti dal suono (inoltrato a tutto il complesso scolastico) che comunica l'inizio della procedura di evacuazione. Ciò consente l'evacuazione dell'intero piano inferiore sia che esso utilizzi la scala in ferro che quella in cemento armato; secondo l'ordine indicato in planimetria e dipendente dalla vicinanza alla scala di esodo effettuando il percorso per il raggiungimento del punto di raccolta. La tempistica sarà comunque ritmata dai responsabili preposti all'evacuazione.

Si precisa che il cortile grande sarà suddiviso in tanti stalli (secondo quanto indicato in planimetria) quanti necessari ad accogliere tutte le classi indicate.

Le funzioni e l'articolazione degli ambienti di piano terra, di primo piano e del secondo piano sono chiaramente leggibili dagli utenti nelle planimetrie presenti in scala adeguata sia al piano terra che al primo piano. Tutti gli ambienti a loro volta sono provvisti di planimetria in scala ridotta (rispetto alle precedenti) indicanti le funzioni, le informazioni ed i comportamenti da adottare indispensabili per gestire in sicurezza l'edificio sia nelle situazioni ordinarie che in quelle di emergenza. Nella visualizzazione grafica sono riportate le varie aree e luoghi di raccolta, i percorsi (di evacuazione) sono classificati con un tratto grafico grosso; le varie direzioni sono evidenziate con delle lettere maiuscole. In planimetria sono indicate anche le dotazioni di protezione (idranti e manichette antincendio), i sistemi di sicurezza (scala di sicurezza) che possono così sintetizzarsi:

1. Posizione degli estintori mobili
2. Posizione degli idranti antincendio
3. Posizione delle vie d'esodo
4. Traiettoria dei percorsi di esodo
5. Punti di raccolta

Misure da adottare a carico dall'Ente Proprietario.

1. Mantenere il quadro elettrico chiuso a chiave. Installare segnaletica indicante tensione pericolosa e di divieto di uso di acqua per spegnere incendi
2. **Installare estintori a polvere avente capacità estinguente non inferiore a 13 A 89 B C come previsto dal DM 26/8/92. Il numero di tali estintori è previsto dal DM 10/ 03/98 in funzione della valutazione rischio incendio.**
3. Procedere ad una verifica periodica delle attrezzature sportive secondo quanto indicato dal costruttore/installatore.

Si precisa che il tempo fissato in due minuti per l'esodo tra il primo piano ed il

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

secondo piano risulta assolutamente relativo. Saranno gli operatori di piano che controllano l'evacuazione che nel ritenere sgombre le vie di fuga anticipano o posticipano l'evacuazione del piano superiore. E' inutile dire che molte manovre sono dettate soprattutto dal buonsenso, senza improvvisazioni e con la massima ponderatezza.

Scuola secondaria di primo grado. edificio posto ad OVEST in c.c.a

Il numero di classi presenti nell'istituto non è costante, in quanto non risulta prevedibile la quantità di iscrizione al primo anno né i trasferimenti da/per altre scuole. Pertanto, l'elenco di anno in anno sarà aggiornato.

La scuola secondaria di primo grado, è ubicato ad Ovest dell'intero complesso scolastico e risulta l'edificio realizzato in c.c.a sul finire degli anni settanta e che delimita su questo lato il cortile grande. L'edificio è raggiungibile attraverso l'ingresso principale posto su via S. Francesco d'Assisi attraverso il quadriportico del cortile storico di poi al cortile piccolo ed attraverso il varco nel muro di divisione tra i due cortili si accede al vano scala e ai piani superiori. L'edificio è provvisto di una scala in c.c.a quasi aderente alla struttura storica e che consente il raggiungimento del piano terra, primo piano e secondo piano. Il secondo piano dell'edificio in c.c.a coincide con il primo piano dell'edificio storico. Il secondo piano attuale è il risultato della trasformazione degli alloggi dei convittori in aule didattiche ed utilizza al fine di una evacuazione per il raggiungimento di luoghi sicuri la scala in c.c.a (che collega i tre piani) posta a NORD e la scala sempre in c.c.a posta a SUD-EST nel corpo di fabbrica ove doveva completarsi l'alloggio del rettore e che smonta al piano terra nella strada di Via Giordano Bruno. All'edificio a questo piano si può accedere o attraverso il salone e da questi attraverso uno dei corridoi secondari che si innesta perpendicolarmente al salone monumentale (livello di primo piano storico) e che corrisponde al secondo piano dell'edificio in c.c.a; attraverso un altro percorso utilizzando la scala secondaria che dal quadriportico (del cortile storico) conduce al piano ammezzato ed al primo piano corrispondente al calpestio del salone storico ma corrispondente come già precisato più volte al secondo piano dell'edificio in c.c.a (cemento armato). L'ubicazione della scuola secondaria di primo grado su questo piano è stata dettata da motivi di sicurezza miranti a garantire come già evidenziato ai bambini più piccoli un più facile raggiungimento dei luoghi di raccolta.

Allo stato la scuola secondaria occupa l'intero secondo piano dell'edificio in c.c.a posto ad OVEST e le aule poste nel corridoio secondario, oltre il salone storico. L'evacuazione di questi ultimi è consentita utilizzando la scala a cui si accede dal salone storico, che porta al quadriportico e da questi al cortile grande raggiungendo il luogo di raccolta. Una parte delle aule poste nell'edificio in c.c.a utilizzeranno secondo quanto indicato in planimetria la scala in c.c.a condominiale (con la primaria di piano terra e primo piano), immettendosi nel cortile e raggiungendo il punto di raccolta. L'altra parte delle aule (vv. planimetria) poste nell'edificio in c.c.a utilizzeranno secondo quanto indicato nella planimetria la scala

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

alloggiata nel corpo di fabbrica dell'alloggio del rettore, raggiungendo la strada di via G. Bruno e il luogo sicuro situato nel campo di calcetto. La necessità che la scala venga utilizzata da una parte dalla scuola primaria posta al primo piano e da una parte della scuola secondaria di primo grado deve innescare un sincronismo delle varie classi nell'accedere alle vie di esodo e nel rispettare i tempi stabiliti e pianificati con le classi dei piani superiori e dove la funzione del docente-guida e degli alunni aprifila e chiudi-fila risulta fondamentale. Occorre fare diverse prove di simulazione augurandoci sempre che restino tali.

Il secondo piano, attiverà la procedura di esodo dopo cinque minuti dal suono (inoltrato a tutto il complesso scolastico) e che comunica l'inizio della procedura di evacuazione. Ciò consente l'evacuazione di quelle classi del piano inferiore che utilizzano la scala in cemento secondo l'ordine indicato in planimetria e dipendente dalla vicinanza alla scala di esodo, effettuando il percorso per il raggiungimento del punto di raccolta. La tempistica sarà comunque ritmata dai responsabili preposti all'evacuazione.

Si precisa che il cortile grande sarà suddiviso in tanti stalli (secondo quanto indicato in planimetria) quanti necessari per accogliere tutte le classi indicate.

Le funzioni e l'articolazione degli ambienti di piano terra, di primo piano e del secondo piano sono chiaramente leggibili dagli utenti nelle planimetrie presenti in scala adeguata sia al piano terra che al primo piano. Tutti gli ambienti a loro volta sono provvisti di planimetria in scala ridotta (rispetto alle precedenti) indicanti le funzioni, le informazioni ed i comportamenti da adottare indispensabili per gestire insicurezza l'edificio sia nelle situazioni ordinarie che in quelle di emergenza. Nella visualizzazione grafica sono riportate le varie aree e luoghi di raccolta, i percorsi (di evacuazione) sono classificati con un tratto grafico grosso; le varie direzioni sono evidenziate con delle lettere maiuscole. In planimetria sono indicate anche le dotazioni di protezione (idranti e manichette antincendio), i sistemi di sicurezza (scala di sicurezza) che possono così sintetizzarsi:

1. Posizione degli estintori mobili
2. Posizione degli idranti antincendio
3. Posizione delle vie d'esodo
4. Traiettoria dei percorsi di esodo
5. Punti di raccolta

Misure da adottare a carico dall'Ente Proprietario.

- Mantenere il quadro elettrico chiuso a chiave. Installare segnaletica indicante tensione pericolosa e di divieto di uso di acqua per spegnere incendi
- Installare estintori a polvere avente capacità estinguente non inferiore a 13 A 89 B C come previsto dal

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

DM 26/8/92. Il numero di tali estintori è previsto dal DM 10/ 03/98 in funzione della valutazione rischio incendio.

-Procedere ad una verifica periodica delle attrezzature sportive secondo quanto indicato dal costruttore/installatore.

Si precisa che il tempo fissato in due minuti per l'esodo tra il primo piano ed il secondo piano risulta assolutamente relativo. Saranno gli operatori di piano che controllano l'evacuazione che nel ritenere sgombre le vie di fuga anticipano o posticipano l'evacuazione del piano superiore. E' inutile dire che molte manovre sono dettate soprattutto dal buonsenso, senza improvvisazioni e con la massima ponderatezza.

MENSA

La mensa è stato oggetto di lavori di ristrutturazione che si sono conclusi o settembre 2024 ed ha visto la sostituzione di tutta la pavimentazione, delle attrezzature e delle sedute. Si svolge nel refettorio posto al piano terra e raggiungibile sia mediante lo scalone monumentale per quanti provengono dal primo piano; dal cortile storico, dal quadriportico sempre di piano terra, dal cortile piccolo o dal cortile grande per accogliere l'utenza della scuola secondaria di primo grado o del liceo classico. La mensa è provvista, per la parte posta a Sud, di una serie di aperture che immettono prima in un ampio porticato (realizzato da una serie di strutture ad arco) poco distante da uno spazio giardino, identificato come punto di raccolta per il personale amministrativo, personale mensa e gli occupanti temporanei delle sale polivalenti di secondo piano. Gli utenti (occasionalmente) della mensa raggiungeranno i punti di raccolta loro assegnati e fissati sia nel cortile grande che nel campetto di calcetto poco lontano. Il servizio di refezione avviene preparando il cibo in loco in quanto il locale mensa risulta attrezzatissimo ed in grado di garantire tale servizio in linea con le disposizioni legislative vigenti. Il numero di alunni previsti (è in ottemperanza delle leggi vigenti) ed è stato comunicato all'ASL di zona ed autorizzato dalla stessa. Per quanto riguarda l'esodo delle maestranze della mensa, queste possono seguire le vie di fuga degli studenti e raggiungere il luogo di raccolta posto nel giardino distante pochi metri dalla mensa stessa. Devono essere sostituite le porte di uscita provvedendo a fornirle di maniglioni antipanico e di aperture verso l'esterno.

SERVIZI DIRIGENZIALI E AMMINISTRATIVI

Il Dirigente scolastico, il personale amministrativo, il personale della foresteria, il personale della lavanderia e quello dell'infermeria che occupano i locali posti nel salone monumentale per poter evacuare in sicurezza, utilizzeranno lo scalone monumentale che li condurrà al piano terra ed al punto di raccolta situato nel giardino davanti al porticato del refettorio.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

SALA POLIFUNZIONALE “L. SETTEMBRINI” E SALETTE PICCOLE CON AFFACCIO

SUL SALONE.

Gli utenti occasionali della sala conferenza “L. Settembrini” e delle salette riunioni, in caso di esodo (anche trattandosi di studenti della primaria, secondaria o superiore), devono utilizzare lo scalone monumentale senza interferire con i percorsi delle altre utenze. Gli utenti interni raggiungeranno i luoghi di raccolta loro assegnati, quelli esterni stazioneranno nel punto di raccolta del giardino fino a quando non sarà comunicato l’ordine di cessato pericolo.

SOCIETA’ SPORTIVA CAMPO DI CALCETTO.

La società sportiva che gestisce il campo di calcetto ed alcuni locali di piano terra adibiti a spogliatoio e locali docce in orario pomeridiano (dalle ore 16.00), in caso di esodo senza interferire con i percorsi dell’utenza scolastica devono raggiungere (vv. planimetria) il punto di raccolta situato proprio nel campo di calcetto ed aspettare che tutte le operazioni di accertamento siano concluse.

Tipologia del personale A.T.A.

Il personale A.T.A. (Amministrativi Tecnici Ausiliari) è suddiviso in tre categorie, precisamente:

- Amministrativi
- Tecnici
- Collaboratori scolastici
- Cuochi
- guardarobieri

Numero e nominativi dei lavoratori (personale A.T.A.) è diviso per categoria.

Tutto il personale A.T.A. è diretto dal D.G.S.A. (Direttore Generale dei Servizi Amministrativi). Il suo numero è variabile di anno in anno a causa di trasferimenti, pensionamenti etc.; pertanto, l’elenco attuale è riportato nell’ALLEGATO 2 che di anno in anno sarà aggiornato.

Tipologia di docenti

Il personale docente è suddiviso in due categorie è precisamente:

- Docenti
- Insegnanti di sostegno
- Personale educativo

Numero di docenti

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Tutto il personale docente è diretto dal D.S. (Dirigente Scolastico). Il suo numero è variabile di anno in anno a causa di trasferimenti, pensionamenti, supplenti temporanei, etc.; pertanto, di anno in anno sarà aggiornato.

- Organizzazione della sicurezza

- ***Datore di lavoro***

Il D.M. n. 292 del 21 giugno 1996 chiarisce in modo inequivocabile che si identificano come “datori di lavoro” i Dirigenti Scolastici, per le istituzioni scolastiche ed educative, ed i presidenti dei consigli di amministrazione, per i conservatori e le accademie. A questi, pertanto, fanno capo i compiti e le responsabilità previsti dalla normativa di riferimento. Tutto ciò viene ribadito nella

C.M. n. 119 del 29 aprile 1999.

- ***Preposti***

I preposti designati dal Datore di Lavoro ai sensi dell’art. 19 del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. sono il Vice Preside, i docenti, responsabili dei laboratori e della palestra.

Il Datore di lavoro formalizzerà ai Preposti, di cui all’art. 19, le rispettive responsabilità in ordine all’osservanza delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Il Dirigente Scolastico con nota scritta nominerà i Preposti individuati nei laboratori

in base all’incarico loro attribuito: (elenco, mansione ed incarico del lavoratore designato).

Ad ogni preposto sarà inviata una comunicazione informandolo che, in attuazione degli adempimenti previsti dall’applicazione del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. e riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, visti gli obblighi di cui all’art. 19 del citato decreto, in ordine allo svolgimento delle funzioni e del ruolo attribuito all’interno dell’organizzazione aziendale, svolge, di fatto, le funzioni di preposto.

Allo stesso tempo, al fine di una maggiore conoscenza dei compiti attribuiti ai preposti nell’organizzazione della sicurezza sul lavoro, sarà programmato un apposito corso di formazione con partecipazione obbligatoria.

- ***Costituzione del servizio di prevenzione e protezione***

Il datore di lavoro ha istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione in ottemperanza del D.Lgs 81/2008 Articolo 31, comma 1 e ss.mm.ii. ed ha proceduto alla nomina degli addetti allo stesso Servizio.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Ogni soggetto è stato individuato in base ai requisiti definiti dal D.Lgs 195/2003 e dalla conferenza Stato – Regioni che ha stabilito la tipologia di corsi da frequentare per acquisire la specifica formazione per ricoprire la carica, e cioè Modulo A e B Settore ATECO 8. La nomina da parte del datore di lavoro avviene con apposita comunicazione che lo informa della sua appartenenza al Servizio di Prevenzione e Protezione. La copia delle singole lettere si trovano agli atti della scuola presso l'archivio dedicato dove sono custoditi anche tutti i documenti che riguardano la sicurezza sul lavoro.

- *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione*

In attuazione di quanto previsto dall'Art. 17 Comma 1, lettera b) del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii., il Datore di Lavoro ha designato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, esterno all'istituto, nella persona **del dr, Gaetano Antonio Di Rienzo**, in possesso dei requisiti definiti dal D.Lgs 195/2003 e dalla conferenza Stato

– Regioni che ha stabilito la tipologia di corsi da frequentare per acquisire la specifica formazione per ricoprire la carica e cioè il Modulo A, B e C Settore ATECO 8. Tutta la documentazione relativa al RSPP si trova agli atti della scuola. Il D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. non prescrive più la comunicazione all'ASL di competenza e alla direzione provinciale del lavoro del nominativo designato quale RSPP.

- *Medico competente*

In attuazione di quanto previsto dall'Art. 18 Comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. il Datore di Lavoro ha nominato il Medico competente per gli adempimenti previsti dall'art. 41.

Il **Medico competente, Dott. LANZANTE**, come da propria dichiarazione, è in possesso dei requisiti definiti all'art. 38 del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

La relativa lettera di incarico, come pure una scheda anagrafica del medico competente, si trovano agli atti della scuola.

Tutte le cartelle sanitarie dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria sono custodite dal medico competente ai sensi dell'art. 2 comma 3 del D.M. 9 luglio 2012.

- *Incaricati del primo soccorso*

In attuazione di quanto previsto dall'Art. 18 comma 1, lettera b) del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. il Datore di Lavoro ha designato i lavoratori incaricati delle misure di primo soccorso per gli adempimenti previsti dall'art. 45, e sono stati formati secondo la normativa dettata dal Decreto del 15 luglio 2003, n. 388. Eventuali integrazioni di altri soggetti per garantire costantemente la loro presenza durante l'attività scolastica, saranno nominati secondo la regolare procedura.

I nominativi degli incaricati di Primo Soccorso sono riportati nell'organigramma della Sicurezza.

- *Incaricati prevenzione incendi*

In attuazione di quanto previsto dall'Art. 18 comma 1, lettera b) del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii., il Datore di Lavoro ha designato i lavoratori incaricati, che hanno seguito o seguiranno nel corso del presente a.s., un corso di formazione, relativo all'attuazione delle misure di prevenzione incendi anche in relazione a quanto specificamente prevede il Piano di evacuazione.

I nominativi degli incaricati sono riportati nell'apposito allegato del piano di emergenza. In relazione a questa attività, si sta provvedendo ad una valutazione della congruità del personale formato occorrente, per garantire la copertura in tutte le ore di attività della scuola, delle figure esperte.

Il Convitto non solo accoglie la didattica frontale e digitale ma è anche impegnato in attività extrascolastiche al fine di pervenire alla completa formazione degli studenti che vede, al primo punto, scambi culturali, di conoscenze, di visite di luoghi diversi.

Queste attività sono rigidamente controllate dall'Ufficio di Presidenza.

I docenti impegnati nei ruoli di Accompagnatori sono regolarmente informati e formati sui rischi residui di percorsi all'esterno dell'istituto.

Usualmente le visite in esterno sono indirizzate verso città d'arte e di storia, Musei o Aziende, nonché accompagnamento per attività sportive presso strutture esterne alla Scuola (Palazzetti dello Sport, Palestre, Campi di calcio, sale cinematografiche, ecc.).

L'Istituto provvede a:

1. organizzare le visite che avvengono solo con Agenzie appositamente validate e sperimentate;
2. viene fornito al Docente ogni supporto possibile e, in caso di viaggi all'estero, si richiede la presenza di Guide che abbiano la piena conoscenza del Paese Ospitante, nonché la conoscenza della lingua.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

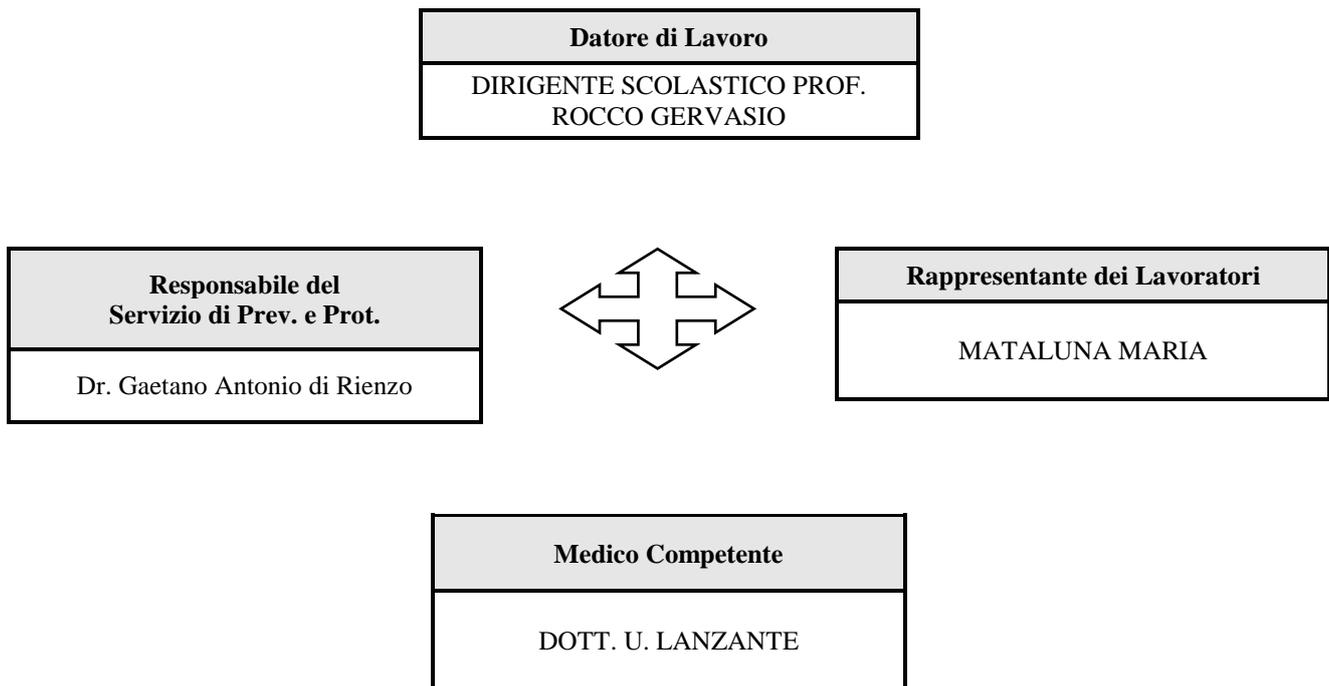
Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Organizzazione Aziendale della Sicurezza



Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Il **Datore di Lavoro** ai sensi dell'art. 18 co. 1 lettera b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ha designato i seguenti lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di pronto soccorso e di gestione delle emergenze:

Addetti al Primo Soccorso	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	AGGIORNATO ALL' A.S. 2024/2025

Addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, e di gestione delle emergenze	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	AGGIORNATO ALL' A.S. 2024/2025

Ambienti di Lavoro

Le lavorazioni si svolgono nella seguente aree di lavoro:

Ambiente	N. Lavoratori
AMBIENTE SCOLASTICO TOT.	972
DIRIGENTE SCOLASTICO	1
D.S.G.A	1
DOCENTI SCUOLA PRIMARIA	39
DOCENTI SCUOLA SEC. I GRADO	37
DOCENTI SCUOLA SEC. II GRADO	45
EDUCATORI	12
ATA	50
ALUNNI SCUOLA PRIMARIA	243
ALUNNI SCUOLA SEC. I GRADO	251
ALUNNI SCUOLA SEC. II GRADO	304

Ambienti di lavoro

(All. IV D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.)

I limiti minimi per altezza, cubatura e superficie dei locali destinati al lavoro rispettano la normativa vigente.

Lo spazio destinato al lavoratore nel posto di lavoro è tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere.

Gli ambienti di lavoro sono ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico sufficiente, tenuto conto del tipo di attività fisica dei lavoratori; hanno aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria e sono ben asciutti e difesi contro l'umidità.

Pareti e soffitti

Le pareti e i soffitti dei locali di lavoro sono tinteggiati con colori chiari ed opachi per permettere una maggiore resa dell'impianto di illuminazione. Pareti e soffitti hanno superfici tali da poter essere pulite e deterse con facilità per ottenere condizioni adeguate di igiene.

Pavimenti

Il pavimento dei locali di lavoro è realizzato in materiale resistente e di facile pulizia. Risulta essere privo di buche, sporgenze e piani inclinati pericolosi. I piani di calpestio vengono mantenuti puliti ed asciutti.

Il pavimento risulta essere sgombro da materiale che possa ostacolare la circolazione del lavoratore in situazioni normali e di emergenza.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Porte e finestre

Le porte dei locali di lavoro rispettano le prescrizioni della normativa vigente per numero, dimensioni, posizione, e materiali di realizzazione, consentono una rapida uscita delle persone e sono agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro.

Le porte situate sul percorso delle vie di emergenza sono opportunamente contrassegnate in maniera appropriata con segnaletica durevole conformemente alla normativa vigente. Esse sono aperte, in ogni momento, dall'interno senza aiuto speciale.

Le finestre sono di facile utilizzo e rispettano tutte le misure di sicurezza per il lavoratore (paraspigoli).

Le finestre risultano essere di facile pulizia e non presentano rischi per i lavoratori che effettuano tale lavoro nonché per i lavoratori presenti nell'attività considerata.

Scale fisse

Le scale fisse a gradini, destinate al normale accesso agli ambienti di lavoro, sono robuste, con "*alzata*" (cioè altezza del gradino) e "*pedata*" (cioè profondità del gradino) idonee e larghezza adeguata alle esigenze del transito. Sono protette con presenza di corrimano. Le scale hanno una pedata antisdrucciolevole.

Arredi, attrezzature e piani di lavoro

La scelta degli arredi e delle attrezzature, nonché la loro forma e le loro caratteristiche è stata studiata in relazione alla possibilità di ridurre al minimo fonti di pericoli di inciampo e contusioni nonché in riferimento alla semplicità di pulizia e manutenzione. Gli arredi e le attrezzature sono stati disposti in modo da non rappresentare pericolo per la circolazione ordinaria ed in condizioni di emergenza all'interno dell'area di lavoro. Gli arredi inoltre, sono a bassa emissione di formaldeide certificati con marchio CQA formaldeide E1.

Soppalchi

I soppalchi, garantiscono la rispondenza di tutte le caratteristiche previste per gli ambienti di lavoro (altezza, superficie, microclima, illuminazione, ecc.).

I soppalchi destinati a deposito presentano, in un punto ben visibile, la chiara indicazione del carico massimo (espresso in Kg/m²); i carichi vengono distribuiti in modo razionale ed omogeneo.

Scaffalature

Le scaffalature, garantiscono la rispondenza di tutte le caratteristiche previste dalla normativa vigente. Le scaffalature sono solide, stabili e funzionali. Il montaggio è stato eseguito da ditte specializzate e a regola d'arte e non presentano spigoli o superfici taglienti in qualunque zona prevedibilmente raggiungibile, per motivi di lavoro, dagli utilizzatori. Le scaffalature sono provviste tutte, di garanzia della portata, certificata dal costruttore e sono sottoposte a manutenzione e verifica periodica.

Aerazione naturale e artificiale dei locali di lavoro

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

L'aria dei locali di lavoro è convenientemente e frequentemente rinnovata con mezzi naturali e con impianti meccanici. Le caratteristiche di impianti meccanici e finestre sono tali da permettere un sufficiente numero di ricambi d'aria in relazione agli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori.

Le postazioni di lavoro sono tali da non permettere che durante l'utilizzo dell'impianto di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, i lavoratori siano esposti a correnti d'aria fastidiosa e diretta.

Gli stessi impianti sono periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.

Illuminazione naturale e artificiale dei locali di lavoro

I luoghi di lavoro dispongono di sufficiente luce naturale. Tutti i locali e i luoghi di lavoro sono dotati di dispositivi che consentano un'illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere di lavoratori in relazione all'attività svolta.

Gli ambienti, i posti di lavoro ed i passaggi sono illuminati con luce naturale o artificiale in modo da assicurare una sufficiente visibilità.

Gli impianti di illuminazione dei locali di lavoro e delle vie di circolazione sono installati in modo da non rappresentare un rischio di infortunio per i lavoratori.

Le superfici vetrate illuminanti ed i mezzi di illuminazione artificiale sono tenuti costantemente in buone condizioni di pulizia e di efficienza.

Illuminazione sussidiaria

Sono presenti nei luoghi di lavoro dispositivi di illuminazione sussidiaria che intervengono in caso di necessità (interruzione della alimentazione elettrica).

Detti mezzi sono tenuti in posti noti al personale, conservati in costante efficienza e sono adeguati alle condizioni ed alle necessità del loro impiego. I dispositivi installati sono tali da entrare immediatamente in funzione in caso di necessità e garantire una illuminazione sufficiente per intensità, durata, per numero e distribuzione delle sorgenti luminose, nei luoghi nei quali la mancanza di illuminazione costituirebbe un pericolo.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Servizi Igienico – Assistenziali

Spogliatoi

Gli spogliatoi sono vicini ai locali di lavoro, ben aerati, ventilati e illuminati; riscaldati nel periodo invernale e convenientemente arredati.

Ciascun lavoratore dispone di un armadietto con chiusura a chiave per riporre i propri indumenti. È prevista la separazione netta fra armadi per indumenti privati e quelli da lavoro.

Gabinetti e lavabi

Gabinetti e lavabi sono a disposizione dei lavoratori e degli avventori, collocati in prossimità dei locali di lavoro.

I lavabi erogano acqua calda e sono forniti di mezzi detergenti e per asciugarsi.

Per uomini e donne sono previsti gabinetti separati.

All'interno dei servizi igienici è presente una Cassetta di Pronto Soccorso, da utilizzarsi in caso di emergenza dai lavoratori addetti al Primo Soccorso.

Pulizia dei locali di servizio

Le installazioni e gli arredi destinati ai bagni ed in genere ai servizi di igiene e di benessere per i lavoratori, sono mantenuti in stato di scrupolosa pulizia, a cura di personale individuato dal datore di lavoro.

I lavoratori usano con cura e proprietà i locali, le installazioni e gli arredi.

Elenco Macchine, Attrezzature ed Impianti

Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori sono conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto. Le attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle normative di prodotto, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all’emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, devono essere conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui all’allegato V del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

All’atto della scelta delle attrezzature di lavoro, il datore di lavoro prende in considerazione:

- le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- i rischi presenti nell’ambiente di lavoro;
- i rischi derivanti dall’impiego delle attrezzature stesse
- i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

Il datore di lavoro, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all’uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte, ha adottato le misure tecniche ed organizzative previste dall’ allegato VI del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Il datore di lavoro ha adottate le misure necessarie affinché:

- le attrezzature di lavoro:
 - vengono installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d’uso;
 - siano oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d’uso e libretto di manutenzione;
- siano curati la tenuta e l’aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.

Il datore di lavoro ha adottato le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l’uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell’ergonomia.

Elenco Fattori di Pericolo

N.B. Gli elenchi seguenti sono da intendersi indicativi e non esaustivi

	Rischi per la Sicurezza
Strutture <i>Rischi da carenze strutturali dell'Ambiente di Lavoro</i>	Altezza dell'Ambiente
	Superficie dell'Ambiente
	Volume dell'Ambiente
	Illuminazione (normale e in emergenza)
	Pavimenti (lisci o sconnessi)
	Pareti (semplici o attrezzate: scaffalatura, apparecchiatura)
	Viabilità interna, esterna; movimentazione manuale dei carichi
	Solai (stabilità)
	Soppalchi (destinazione, praticabilità, tenuta, portata)
	Botole (visibili e con chiusura a sicurezza)
	Uscite (in numero sufficiente in funzione del personale)
	Porte (in numero sufficiente in funzione del personale)
Macchine <i>Rischi da carenze di sicurezza su macchine e apparecchiature</i>	Locali sotterranei (dimensioni, ricambi d'aria)
	Protezione degli organi di avviamento
	Protezione degli organi di trasmissione
	Protezione degli organi di lavoro
	Protezione degli organi di comando
	Macchine con marchio CE
	Macchine rispondenti ai requisiti di sicurezza
	Protezione nell'uso di apparecchi di sollevamento
	Protezione nell'uso di ascensori e montacarichi
	Protezione nell'uso di apparecchi a pressione (bombole e circuiti)
Protezione nell'accesso a vasche, serbatoi e simili	
Impianti Elettrici <i>Rischi da carenze di sicurezza elettrica</i>	Idoneità del progetto
	Idoneità d'uso
	Impianti a sicurezza intrinseca in atmosfere a rischio di incendio o di esplosione
	Impianti speciali a carattere di rindondanza
Incendio- Esplosioni <i>Rischi da incendio e/o esplosione</i>	Presenza di materiali infiammabili d'uso
	Presenza di armadi di conservazione (caratteristiche strutturali e di areazione)
	Presenza di depositi di materiali infiammabili (caratteristiche strutturali e di ricambi d'aria)
	Carenza di sistemi antincendio
	Carenza di segnaletica di sicurezza

Rischi per la Salute	
Agenti Chimici	<p>Rischi di esposizione connessi con l'impiego di sostanze chimiche, tossiche o nocive in relazione a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ingestione; 2) contatto cutaneo; 3) inalazione per presenza di inquinanti aerodispersi sotto forma di: <ul style="list-style-type: none"> polveri; fumi; nebbie; gas; vapori.
Agenti Fisici <i>Rischi da esposizione a grandezze fisiche che interagiscono con l'organismo umano</i>	<p>Rumore: presenza di apparecchiature rumorose durante il ciclo operativo e di funzionamento con propagazione dell'energia sonora nell'ambiente di lavoro</p> <p>Vibrazioni: presenza di apparecchiatura e/o strumenti vibranti con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta</p> <p>Radiazioni non ionizzanti: presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse</p> <p>Microclima: carenze nella climatizzazione dell'ambiente per quanto attiene alla temperatura: <ul style="list-style-type: none"> • Umidità relativa; • Ventilazione; • Calore radiante; • Condizionamento. </p> <p>Illuminazione: carenze nei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro (in relazione alla tipologia della lavorazione fine, finissima, ecc.)</p> <p>VDT: Non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videoterminali: <ul style="list-style-type: none"> • Posizionamento; • Illuminotecnica; • Postura; • Microclima. </p> <p>Radiazioni ionizzanti</p>
Agenti Biologici	<p>Emissione involontaria (impianto di condizionamento, emissioni di polveri organiche, ecc.)</p> <p>Emissione incontrollata (impianti di depurazione delle acque, manipolazione di materiali infetti in ambiente ospedaliero, impianti di trattamento e smaltimento di rifiuti ospedalieri, ecc.)</p> <p>Trattamento o manipolazione volontaria a seguito di impiego per ricerca sperimentale in 'vitro' o in sede di vera e propria attività produttiva (biotecnologie)</p>
Agenti Cancerogeni	<p>Emissione incontrollata Materie prime nel ciclo produttivo</p> <p>Emissione incontrollata Materie Ausiliarie nel ciclo produttivo</p> <p>Trattamento o manipolazione volontaria a seguito di impiego nel ciclo produttivo</p> <p>Emissione incontrollata da componenti strutturali (Es. amianto, ecc.)</p> <p>Emissione incontrollata da componenti impiantistiche (Es. PCB, ecc.)</p>

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Rischi Trasversali	
Organizzazione del Lavoro	Processi di Lavoro usuranti: lavori in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno
	Pianificazione degli aspetti attinenti alla sicurezza e la salute: programmi di controllo e monitoraggio
	Manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza
	Procedure adeguate per far fronte a incidenti e a situazioni di emergenza
	Movimentazione manuale dei carichi
	Lavoro ai VDT (Data Entry)
Fattori Psicologici	Intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro
	Carenze di contributo al processo decisionale e situazioni di conflittualità
	Complessità delle mansioni e carenza di controllo
	Reattività anomala a condizioni di emergenza
Fattori Ergonomici	Fattori Ergonomici
	Sistemi di sicurezza e affidabilità delle informazioni
	Conoscenze e capacità del personale
	Norme di comportamento
	Soddisfacente comunicazione e istruzioni corrette in condizioni variabili

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

PARTE II

Relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro e relativi criteri adottati

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Definizioni

LAVORATORE (LAV)	Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;
DATORE DI LAVORO (DL)	il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa
AZIENDA	il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato
DIRIGENTE (DRG)	persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa
PREPOSTO (PREP)	persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa
RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi
ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (ASPP)	persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi
MEDICO COMPETENTE (MC)	medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI (SPP)	insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

SORVEGLIANZA SANITARIA	insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa
PREVENZIONE	il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno
SALUTE	stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità
SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA	complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori
VALUTAZIONE DEI RISCHI	valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza
PERICOLO	proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni
RISCHIO	probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione
UNITÀ PRODUTTIVA	stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale
NORMA TECNICA	specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria
BUONE PRASSI	soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione
LINEE GUIDA	atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano
FORMAZIONE	processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi
INFORMAZIONE	complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro
ADDESTRAMENTO	complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro
ORGANISMI PARITETICI	organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

	per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento
RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate

Metodologia

Generalità

Il DL, tramite il SPP, in collaborazione con il RSPP, gli ASPP ed il MC, e con la consultazione del RLS, effettua la valutazione dei rischi dell'attività dell'azienda o dell'unità produttiva.

La valutazione dei rischi, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, 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, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Il documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto a conclusione della valutazione, deve contenere:

una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;

il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Individuazione dei Soggetti Esposti

Per “*Soggetto Esposto*” si intende qualsiasi persona presente nell'area di pertinenza di un determinato rischio e, pertanto, esposta alla probabilità di incorrere in un evento dannoso.

L'individuazione dei soggetti esposti, è valutata considerando:

- l'interazione tra i lavoratori ed i rischi in modo diretto o indiretto;
- gruppi omogenei di lavoratori esposti agli stessi rischi;
- lavoratori, o gruppi di lavoratori, esposti a rischi maggiori, in quanto:
 - 4) portatori di handicap;
 - 5) molto giovani o anziani;
 - 6) donne in stato di gravidanza o madri in allattamento;

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

- 7) neoassunti in fase di formazione;
- 8) affetti da malattie particolari;
- 9) addetti ai servizi di manutenzione;
- 10) addetti a mansioni in spazi confinati o scarsamente ventilati.

Per l'identificazione di tutti i soggetti esposti, occorrerà fare riferimento al seguente elenco:

- lavoratori addetti ad attività di produzione, manifattura, distribuzione, vendita al dettaglio, ricerca, ecc.;
- lavoratori addetti a servizi ausiliari (lavori di pulizia, manutenzione, lavori temporanei, ecc.);
- lavoratori impiegati d'ufficio e personale di vendita;
- lavoratori di ditte appaltatrici;
- lavoratori autonomi;
- studenti, apprendisti, tirocinanti;
- lavoratori addetti ai laboratori;
- visitatori ed ospiti;
- lavoratori esposti a rischi maggiori.

Identificazione dei Pericoli

Tale fase è stata eseguita partendo dalla analisi del ciclo lavorativo e dall'analisi delle attività per ogni mansione.

A supporto della descrizione dell'attività lavorativa svolta, sono state analizzate per ogni mansione:

- la finalità della lavorazione o dell'operazione, con la descrizione del processo tecnologico, delle macchine, impianti e apparecchiature utilizzate, delle sostanze impiegate e/o prodotte e di eventuali intermedi;
- la descrizione del ciclo tecnologico delle lavorazioni;
- la destinazione operativa dell'ambiente di lavoro (reparto di lavoro, laboratorio, studio, etc.);
- le caratteristiche strutturali dell'ambiente di lavoro (superficie, volume, porte, finestre, rapporto tra superficie pavimento e superficie finestre, etc.);
- il numero degli operatori addetti alle lavorazioni e/o operazioni svolte per ambiente di lavoro;
- le informazioni provenienti dalla Sorveglianza Sanitaria;
- la presenza di movimentazione manuale dei carichi.

La descrizione dell'attività operativa permette di avere una visione d'insieme delle lavorazioni e delle operazioni svolte e, di conseguenza, di poter eseguire un esame analitico per la ricerca della presenza di eventuali pericoli per la Sicurezza e la Salute del personale. In tale fase riveste particolare importanza la partecipazione dei lavoratori ed il loro coinvolgimento nella ricerca di tutti i pericoli eventualmente presenti nell'intero ciclo lavorativo. Nell'identificazione dei pericoli sono stati presi in esame anche dati che emergono dalle Rassegne statistiche di Settore e dalla Bibliografia scientifica inerente la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, nonché le informazioni in forma statistica proprie della azienda in merito ad infortuni, mancati infortuni e situazioni di pericolo.

Al termine della I fase sono state identificate, ed evidenziate, i pericoli che possono provocare per entità, modalità di funzionamento, un potenziale rischio di esposizione sia esso di tipo infortunistico che igienico-ambientale, non prendendo

quindi in considerazione quelle sorgenti di rischio che per loro natura o per modalità di struttura, impianto ed impiego non danno rischio di esposizione.

Individuazione dei Rischi di Esposizione

La individuazione dei Rischi di Esposizione permette di definire se la presenza nel ciclo lavorativo di pericoli identificate nella fase precedente, possa comportare nello svolgimento della specifica attività un reale rischio di esposizione per quanto attiene la Sicurezza e la tutela della Salute nelle lavorazioni prese in esame.

Al riguardo sono stati esaminati:

- le modalità operative seguite per la conduzione della lavorazione (es. manuale, automatica, strumentale) ovvero dell'operazione (a ciclo chiuso, in modo segregato o comunque protetto) e la eventuale presenza di procedure specifiche per le attività;
- l'entità delle lavorazioni in funzione dei tempi impiegati e delle quantità di materiali utilizzati nell'arco della giornata lavorativa;
- l'organizzazione dell'attività: tempi di permanenza nell'ambiente di lavoro; contemporanea presenza di altre lavorazioni;

Tra i rischi individuati sono stati individuati alcuni per i quali è stato condotto uno studio più approfondito, talvolta strumentale. In particolare sono stati realizzati documenti che rappresentano parte integrante del presente documento e che seguendo le stesse fasi innanzi descritte hanno permesso la valutazione di rischi per i quali sono stati adottati metodi, basati su algoritmi logici, algoritmi di calcolo, studio della normativa specifica applicabile, che hanno permesso l'individuazione di precisi livelli di rischio e delle relative misure di prevenzione e protezione.

Sono stati oggetto di analisi specifica:

- il rischio da esposizione a rumore, ai sensi del Titolo VIII Capo II del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e secondo le linee guida I.S.P.E.S.L. per la valutazione del rischio rumore all'interno degli ambienti di lavoro. La valutazione è stata condotta anche su base strumentale ed affidate a personale qualificato in materia di acustica, analizzando le caratteristiche tecniche delle sorgenti di rumore nonché delle caratteristiche (tempi e modalità) dell'esposizione
- il rischio da esposizione a vibrazioni, ai sensi del Titolo VIII Capo III del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e secondo le linee guida I.S.P.E.S.L. per la valutazione dell'esposizione dei lavoratori a vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio ed al corpo intero. La valutazione è stata condotta analizzando le caratteristiche tecniche dei mezzi, delle macchine e delle attrezzature utilizzate dai dipendenti della Organizzazione, le caratteristiche (tempi e modalità) dell'esposizione ed affidandosi a personale qualificato in materia di vibrazioni
- il rischio da esposizione ad agenti chimici, ai sensi del Titolo IX Capo I del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e secondo le linee guida del modello applicativo della Regione Piemonte per la Valutazione del Rischio Chimico. La valutazione è stata condotta analizzando le schede di sicurezza fornite dai produttori o dai distributori delle

sostanze chimiche utilizzate in azienda, nonché le informazioni rese disponibile dal NIOSH in merito alle stesse sostanze ed ovviamente alle caratteristiche (tempi e modalità) dell'esposizione

- il rischio incendio, ai sensi del D.M. 10.03.1998. La valutazione è stata condotta prendendo come riferimento la normativa specifica in materia (D.M. 10.03.1998, D.M. 16.02.1982) e considerando l'assoggettabilità della attività al controllo da parte del Comando Provinciale dei VV.F. competente per territorio;
- il rischio da movimentazione manuale dei carichi, ai sensi del Titolo VI del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- il rischio da esposizione a videoterminali, ai sensi del Titolo VII del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- il rischio da stress lavoro correlato.

A seguito dell'individuazione dei rischi di esposizione vengono individuate, facendo particolare attenzione ai rischi specifici a cui la mansione espone il lavoratore, i requisiti in termini di capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento necessari per svolgere la mansione stessa.

Definizione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati

Al termine di questa analisi delle sorgenti di rischio si potrà procedere alla definizione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati.

Classificazione dei rischi

Al fine di definire il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza ed individuare le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri si è proceduto alla classificazione dei rischi secondo la metodologia quantitativa descritta nel seguito.

I rischi sono stati classificati secondo la seguente scala, dove I sta per indice di rischio:

I	LIVELLO DI RISCHIO	AZIONE DA INTRAPRENDERE
I = 3-4	ACCETTABILE	Instaurare un sistema di verifica che consenta di mantenere nel tempo le condizioni di sicurezza preventivate
I = 5-6	MODESTO	Predisporre gli strumenti necessari a minimizzare il rischio ed a verificare la efficacia delle azioni preventivate 1 anno
I = 7-8	GRAVE	Sensibilizzazione del personale e delle altre parti interessate al livello di rischio Sensibilizzazione dei preposti al controllo della attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste Ricerca di ulteriori misure di prevenzione e protezione di natura tecnico – organizzativa 6 mesi
I = 9-12	GRAVISSIMO	Sensibilizzazione del personale e delle altre parti interessate al livello di rischio Sensibilizzazione dei preposti al controllo della attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste Ricerca di ulteriori misure di prevenzione e protezione di natura tecnico –

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

I	LIVELLO DI RISCHIO	AZIONE DA INTRAPRENDERE
		organizzativa immediatamente

L'indice di rischio, I, viene calcolato secondo la relazione

$$I = 2 * D + P$$

Dove D è la massimo entità del danno ragionevolmente prevedibile, ovvero la magnitudo, e P è la probabilità ragionevolmente prevedibile che l'evento accada. P e D vengono quantificate secondo i criteri stabiliti nelle tabelle che seguono.

P	LIVELLO	CRITERI
4	ELEVATA	Esiste una correlazione diretta tra mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori. Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata, o in situazioni operative simili. Il verificarsi del danno conseguente la mancanza rilevata non susciterebbe alcuno stupore tra gli operatori.
3	MEDIO ALTA	La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico e/o diretto. È noto qualche episodio in cui alla mancanza è seguito un danno. Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una moderata sorpresa.
2	MEDIO BASSA	La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate. Sono noti solo rarissimi episodi già verificatesi. Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande sorpresa.
1	BASSA	La mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti. Non sono noti episodi già verificatesi. Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità.

D	LIVELLO	CRITERI
4	INGENTE	Infortunio o episodio di esposizione con effetti letali o di invalidità permanente. Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.
3	NOTEVOLE	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale. Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.
2	MODESTA	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile. Esposizione cronica con effetti reversibili.
1	TRASCURABILE	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inaffidabilità rapidamente reversibile. Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure

Le misure di prevenzione e protezione e i dispositivi di protezione individuale individuati nella fase precedente sono da intendersi come il punto iniziale del processo finalizzato al miglioramento in continuo delle condizioni di salute e sicurezza nell'ambito aziendale. Attraverso l'attuazione delle procedure previste dal presente documento e dei processi del SGSL secondo le procedure previste dallo stesso SGSL che ne definiscono modalità, tempi e responsabilità di compimento è possibile infatti gestire il processo di valutazione dei rischi dinamicamente, migliorando continuamente le misure di prevenzione e protezione e i dispositivi di protezione individuale previsti nel documento di valutazione dei rischi. Le scelte in merito verranno effettuate sulla base, quindi, di dati di fatto, ovvero dell'esperienza maturata all'interno della azienda stessa e sulla base degli studi e ricerche eventualmente sviluppati dagli enti istituzionali e non.

Redazione del Documento di Valutazione dei Rischi

Il DL, tramite il SPP, redige il documento contenente la valutazione dei rischi, secondo i contenuti definiti dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Fanno parte integrante del documento le risultanze di eventuali rilievi strumentali effettuati. Il documento in questione è accompagnato da ogni documentazione utile a dettagliare o specificare gli elementi di valutazione del rischio.

Il documento è firmato dal DL, dal RSPP, e, per presa visione, dal MC e dal RLS.

Aggiornamento del documento

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in collaborazione con il medico competente ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

STIMA E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Introduzione

L'analisi e la valutazione dei rischi normati presenta indubbe difficoltà di integrazione nel documento di valutazione dei rischi, essendo richiesto a livello normativo l'uso di specifici criteri di stima e misura.

Un approccio corretto al risk assessment, che richiede di tenere separata la stima del rischio dalla valutazione, consente di effettuare una valutazione di tutti i pericoli in modo omogeneo nel rispetto dei criteri normati previsti dal Legislatore.

Inoltre, l'uso dei criteri di valutazione del rischio suggeriti dalla Norma BS 8800:2004, permette una facile integrazione con gli ultimi disposti legislativi che definiscono i livelli di rischio.

L'uso di "unità di misura" del rischio introduce l'impossibilità di classificare e confrontare i rischi secondo un'unica scala; questa problematica si riscontra sia per i rischi misurati secondo procedimenti metrologici, sia nei casi in cui i livelli di stima del rischio siano definiti per legge (rischio moderato – rischio basso, medio, elevato...).

Il risk assessment è composto da due fasi che devono essere sempre ben distinte, "analisi" e "valutazione" (la Norma UNI EN 12100-1 utilizza rispettivamente i termini risk analysis e risk evaluation).

Infatti la Norma UNI EN 12100-1 definisce risk evaluation come "giudizio, sulla base dell'analisi del rischio, in merito al raggiungimento degli obiettivi di riduzione del rischio".

In tal modo l'output della fase di stima potrà anche essere espressa per mezzo di valori tra loro disomogenei (decibel, concentrazioni, ...) senza che ciò precluda la possibilità di emettere un giudizio sull'accettabilità del rischio espresso sulla base di un medesimo criterio per tutti i rischi, normati e non normati. In particolare, applicando i criteri previsti nella norma BS 8800;2004, la fase di risk evaluation di ogni rischio si esprimerà per mezzo di uno dei seguenti giudizi:

- **rischio accettabile** – insignificante per le caratteristiche proprie o in seguito all'applicazione delle misure di sicurezza previste;
- **rischio tollerabile** – può essere accettato a condizione di applicare misure per la riduzione dello stesso, al fine di ridurlo al livello minimo ragionevolmente ottenibile;
- **rischio inaccettabile** – a prescindere dai vantaggi ottenibili che, di fatto, vieta di effettuare il lavoro.

L'uso di un unico criterio per la ponderazione di tutti i rischi, completato dalla definizione dei criteri di correlazione tra le stime e la valutazione, consente di disporre di una metodologia di valutazione del tutto conforme ai requisiti espressi nel punto 4.3.1, norma OHSAS 18001:1999, che indica i requisiti sui sistemi di gestione della sicurezza certificabili. Infatti, questa norma richiede esplicitamente che i rischi siano classificati al fine di programmare le attività di miglioramento, adempimento tra l'altro obbligatorio, ovvero si permette di disporre di una valutazione del rischio che può essere utilizzata come base per la realizzazione di un sistema di gestione della sicurezza certificabile.

Valutazione del Rischio con check list

La valutazione del Rischio è un'operazione complessa che richiede continue verifiche dei luoghi di lavoro che devono prevedere:

1. individuazione delle sorgenti di rischio
2. individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione, in relazione all'attività lavorativa, sia per quanto riguarda la sicurezza che la salute;
3. stima dell'identità dei rischi da esposizione per giungere alla determinazione del rischio residuo minimo valutato e comparato con la vigente normativa.

Le informazioni necessarie alla redazione del presente Documento sono state assunte direttamente dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori.

Per la stesura ci si avvale delle schede di rischio e valutando lo stesso utilizzando la relazione:

$$R = P \times D$$

con

R fattore di rischio

P fattore statistico (probabilità dell'accadimento negativo)

D dimensione del danno.

Nella stima dei rischi, pertanto, si tiene conto degli eventi non pianificati ma prevedibili, valutare la probabilità del danno articolata in una gamma di giudizi e le dimensioni del danno derivanti da un determinato rischio.

Sulla base dei risultati ottenuti utilizzando i valori assegnati ai parametri P e D, definiti come segue, si classifica il rischio come segue:

Probabilità dell'evento P

impossibile	<ul style="list-style-type: none">• La violazione rilevata non provoca danno alcuno	0
improbabile	<ul style="list-style-type: none">• La violazione rilevata può provocare un danno per la concomitanza di eventi poco probabili indipendenti.• Non sono noti episodi già verificatisi.• Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità.	1
Poco probabile	<ul style="list-style-type: none">• La violazione rilevata può provocare un danno solo in circostanze poco probabili di eventi.• Sono noti rarissimi episodi simili già verificatisi• Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande sorpresa	2
Probabile	<ul style="list-style-type: none">• La violazione rilevata può provocare un danno anche se non in modo automatico o diretto.• E' noto qualche episodio in cui alla violazione rilevata ha fatto seguito il danno.• Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe un moderato stupore nell'istituto.	3
Altamente probabile	<ul style="list-style-type: none">• Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori.• Si sono già verificati danni per la stessa violazione rilevata nello stesso ambiente o in ambienti simili o in situazioni lavorative simili.• Il verificarsi del danno conseguente la mancanza rilevata non susciterebbe alcuna sorpresa nell'istituto.	4

Gravità dell'evento D

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Danno nullo	trasc. o	• Nessun danno	0
Danno lieve		• Danno che non comporta lesioni rilevabili a vista o strumentalmente (ad es. evento traumatico), con esiti nell'arco della giornata (se non ricorrono i casi enunciati in seguito)	1
Danno medio		• Danno con prognosi superiore ad un giorno, ma inferiore a quaranta (se non ricorrono i casi enunciati in seguito)	2
Danno grave		Il danno viene considerato grave se: • Dal fatto deriva una malattia che mette in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a 40 giorni. • Il fatto produce in indebolimento permanente di un senso o di un organo. • La persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto (quanto sopra vale se non ricorrono i casi enunciati in seguito)	3
Danno gravissimo		Il danno viene considerato gravissimo se dal fatto deriva: • Una malattia certamente o probabilmente insanabile. • La perdita di un senso • La perdita di un arto, o la mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella. • La deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso. • L'aborto della persona offesa. • La morte.	4

Classificazione del Rischio

Una volta che sono stati valutati, come evidenziato in precedenza, il fattore statistico

(P) ed il fattore riguardante l'entità del danno (D), si ricava di conseguenza il valore del rischio (R), che viene così classificato:

1-4	RISCHIO LIEVE
5-8	RISCHIO MEDIO
9-12	RISCHIO GRAVE
13-16	RISCHIO GRAVISSIMO

Nella stesura di questo documento i luoghi di lavoro sono verificati con apposita check list. Ciò al fine, non solo di favorire un più rapido riscontro dei luoghi stessi, ma di determinare, con apposito criterio numerico su riportato, un parametro di confronto e di miglioramento.

ATTIVITA' EXTRASCOLASTICHE (IN AMBIENTI ESTERNI)

Il Convitto è sovente impegnato in attività extrascolastiche al fine di pervenire alla completa formazione degli studenti che vede, al primo punto, scambi culturali, di conoscenze, di visite di luoghi diversi.

Queste attività sono rigidamente controllate dall'Ufficio di Presidenza.

I docenti impegnati nei ruoli di Accompagnatori sono regolarmente informati e formati sui rischi residui di percorsi all'esterno dell'istituto.

Usualmente le visite in esterno sono indirizzate verso città d'arte e di storia, Musei o Aziende, nonché accompagnamento per attività sportive presso strutture esterne alla Scuola (Palazzetti dello Sport, Palestre, Campi di calcio, sale cinematografiche, ecc.).

L'Istituto provvede a:

1. organizzare le visite che avvengono solo con Agenzie appositamente validate e sperimentate;
2. viene fornito al Docente ogni supporto possibile e, in caso di viaggi all'estero, si richiede la presenza di Guide che abbiano la piena conoscenza del Paese Ospitante, nonché la conoscenza della lingua.

I rischi derivanti da tali attività possono delinarsi come segue:

- rischi da incidenti stradali, sui percorsi effettuati con bus regolarmente verificati e controllati dalla Polstrada prima di ogni partenza;
- rischi derivanti da viaggi in treno (incidenti, incontri con malintenzionati);
- rischi da incidenti su percorrenze effettuate a piedi presso i luoghi di destinazione.

Per quanto riguarda la permanenza nei luoghi oggetto di visita e/o stage i docenti sono tenuti a conformarsi a quanto comunicato loro dai responsabili della sicurezza di tali strutture.

Valutazione delle strutture dei locali della scuola in relazione ai rischi per la sicurezza

Rischi valutati

I rischi valutati e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate e da adottare sono riportate nei relativi allegati.

Il Dirigente Scolastico provvede ad inviare alla Provincia delle note informative con tutte le non conformità rilevate in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rischi valutati:

1. Valutazione delle strutture dei locali della scuola in relazione ai rischi per la sicurezza
2. Valutazione del rischio elettrico
3. Valutazione del rischio incendio
4. Valutazione del rischio nelle aule didattiche
5. Valutazione del rischio nel laboratorio di informatica
6. Valutazione del rischio nel laboratorio di Fisica - Chimica
7. Valutazione del rischio nella palestra
8. Valutazione del rischio rumore e/o ultrasuoni
9. Valutazione del rischio Microclima
10. Valutazione del rischio da VDT
11. Valutazione del rischio da Movimentazione manuale dei carichi
12. Valutazione del rischio Amianto e Radon
13. Valutazione dei rischi da Stress, Mobbing e Burnout
14. Valutazione del rischio per le lavoratrici in stato di gravidanza

6.1 Valutazione del rischio elettrico

PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. lgs. 81/08 e ss.mm.ii., art. 80 – Impianti ed apparecchiature elettriche.

Legge 186/68 Disposizioni concernenti la produzione di materiali, apparecchiature, macchinari, installazioni ed impianti elettrici ed elettronici.

D.M. 37/08 Norme per la sicurezza degli impianti.

Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché tutto il personale e gli alunni siano salvaguardati da tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione ed, in particolare, da quelli derivanti da:

- a) contatti elettrici diretti;
- b) contatti elettrici indiretti;
- c) innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni;
- d) innesco di esplosioni;
- e) fulminazione diretta ed indiretta;
- f) sovratensioni;
- g) altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

Il pericolo connesso all'utilizzo dell'energia elettrica è presente ovunque, in laboratorio, negli uffici e nei luoghi esterni.

A tale fine il datore di lavoro esegue una valutazione dei rischi di cui al precedente comma 1, tenendo in considerazione:

- a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze;
- b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- c) tutte le condizioni di esercizio prevedibili.

A seguito della valutazione del rischio elettrico, il datore di lavoro adotta le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, ad individuare i dispositivi di protezione collettivi ed individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro ed a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza raggiunto con l'adozione delle misure adottate.

Il datore di lavoro prende, altresì, le misure necessarie affinché le procedure di uso e manutenzione siano predisposte ed attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche.

PARTE III

Individuazione dei rischi, delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Identificazione dell'Ambiente di Lavoro e degli Addetti - AMBIENTE SCOLASTICO

Ambiente di lavoro	AMBIENTE SCOLASTICO
Preposto per la sicurezza	I preposti designati dal Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. sono il Vice Preside,
Descrizione Attività	SCUOLA PRIMARIA-SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO

Nominativo Addetti	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Identificazione dei Fattori di Rischio - AMBIENTE SCOLASTICO

Rischi per la sicurezza	
Strutture	SI
Macchine	NO
Impianti Elettrici	SI
Incendio-Esplosioni	SI
Rischi per la salute	
Agenti chimici	SI
Agenti fisici	SI
Agenti biologici	SI
Agenti cancerogeni	NO
Rischi trasversali	
Organizzazione del lavoro	SI
Fattori psicologici	SI
Fattori ergonomici	SI

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

***Schede Specifiche con l'Individuazione dei pericoli, delle condizioni di
impiego e di esposizione, dei rischi, delle Misure di Prevenzione e di
Protezione attuate e dei Dispositivi di Protezione Individuale adottati e
dell'entità del rischio***

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Segnaletica di sicurezza

Definizione

Per *segnaletica di sicurezza* si intende una segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad un'attività o ad una situazione determinata, fornisce una indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Obblighi del datore di lavoro

Quando, anche a seguito della valutazione effettuata in conformità dell'articolo 17 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, o sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi di protezione collettiva, il datore di lavoro fa ricorso alla segnaletica di sicurezza, allo scopo di:

- avvertire di un rischio o di un pericolo le persone esposte;
- vietare comportamenti che potrebbero causare pericolo;
- prescrivere determinati comportamenti necessari ai fini della sicurezza;
- fornire indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio;
- fornire altre indicazioni in materia di prevenzione e sicurezza.

Scopo della segnaletica di sicurezza

Attrarre velocemente e in modo facilmente comprensibile l'attenzione su oggetti e situazioni che possono creare pericoli.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Devono essere utilizzati colori di sicurezza e di contrasto, nonché i colori del simbolo, riportati nella seguente tabella.

Colore	Forma	Significato o Scopo	Indicazioni e precisazioni
Rosso		Segnali di divieto	Atteggiamenti Pericolosi
		Pericolo-Allarme	Alt, arresto dispositivi di interruzione di emergenza Sgombero
		Materiali o Attrezzature Antincendio	Identificazione e ubicazione
Giallo o Giallo-Arancio		Segnali di avvertimento	Attenzione Cautela, Verifica
Azzurro		Segnali di prescrizione	Comportamento o azione specifica - obbligo di portare un mezzo di sicurezza personale
Verde		Segnali di salvataggio o di soccorso	Porte, uscite, percorsi, materiali, postazioni, locali
		Situazione di Sicurezza	Ritorno alla normalità

Le caratteristiche dei cartelli cambiano a seconda che si tratti di:

 Cartelli di divieto <ul style="list-style-type: none">• Forma rotonda• Pittogramma nero su fondo bianco, bordo e banda rossa	 Cartelli antincendio <ul style="list-style-type: none">• Forma quadrata o rettangolare• Pittogramma bianco su fondo rosso
 Cartelli di avvertimento <ul style="list-style-type: none">• Forma triangolare• Pittogramma nero su fondo giallo, bordo nero	 Cartelli di prescrizione <ul style="list-style-type: none">• Forma rotonda• Pittogramma bianco su fondo azzurro
 Cartelli di salvataggio <ul style="list-style-type: none">• Forma quadrata o rettangolare• Pittogramma bianco su fondo verde	

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Principale segnaletica da apporre negli ambienti di lavoro

Cartello per indicazione dei servizi igienici:



Cartello per indicazione cassetta pronto soccorso:



Cartelli di indicazione uscite di emergenza



Cartelli per indicazione del percorso per uscita di emergenza



Norme comportamentali in caso di incendio, pronto soccorso, movimentazione manuale dei carichi

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO D'INCENDIO

PROVVEDIMENTO DA ADOTTARE DA PARTE DEL PERSONALE IN CASO D'INCENDIO

- 1) - Far scattare l'allarme evitando di generare il panico.
- 2) - Mettere in azione i mezzi di estinzione disponibili, qualora il caso lo richiedesse.
- 3) - Mettersi a disposizione e collaborare con i Vigili del Fuoco.
- 4) - Organizzare l'evacuazione dei locali interessati dall'incendio.

COMPORTAMENTO DA TENERE DA PARTE DI CHI RESTA INVOLTO IN UN INCENDIO

- 1) - Mantenere la calma, prima pensare e poi agire.
- 2) - Chiudere porte e finestre prima di allontanarsi dal locale dove si è verificato l'incendio.
- 3) - Dare l'allarme al personale addetto e collaborare a prestare l'eventuale soccorso.
- 4) - Per allontanarsi dal luogo del sinistro seguire la segnaletica di sicurezza che porta all'esterno del fabbricato o in luogo sicuro.
- 5) - Se si è costretti ad attraversare una zona incendiata, tenere un panno bagnato davanti alla bocca e al naso, bagnarsi abbondantemente gli abiti perché non prendano fuoco.
- 6) - Se gli abiti di una persona hanno preso fuoco, deve essergli impedito di correre, ma deve essere gettato a terra ed avvolto in una coperta, con la testa fuori.
- 7) - Se si resta intrappolati dal fuoco, restare calmi, chiudere tutte le porte che dividono dal fuoco, attendere l'arrivo dei soccorsi segnalando la propria presenza dalla finestra; tenere presente che una porta di legno può resistere sempre circa un quarto d'ora.
- 8) - Se qualcuno nel locale viene preso dal panico od è sofferente per l'eccessivo calore, dovrà essere tranquillizzato e fatto distendere sul pavimento, dove l'aria è sempre meno calda e respirabile.

VIGILI DEL FUOCO Tel.
ASSISTENZA TECNICA Tel.

NORME PER IL PRIMO SOCCORSO AGLI INFORTUNATI

- 1) Non tentare mai di prestare soccorso se non si sente sicuri o se non si dispone di mezzi idonei e sicuri.
- 2) Se non si dispone di mezzi idonei, si deve chiamare il servizio di pronto soccorso e dare l'indirizzo e non abbandonare il posto.
- 3) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 4) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 5) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 6) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 7) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 8) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 9) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.
- 10) Se si dispone di mezzi idonei, si deve prestare il primo soccorso e, se necessario, trasportare l'infortunato in un luogo sicuro.

COME MOVIMENTARE MANUALMENTE UN CARICO

SE SI DEVE MOVIMENTARE UN CARICO DA TERRA

SE SI DEVE MOVIMENTARE UN CARICO DA UN ALTRO LAVORATORE

SE SI DEVE MOVIMENTARE UN CARICO DA UN ALTRO LAVORATORE

SE SI DEVE MOVIMENTARE UN CARICO DA UN ALTRO LAVORATORE

Cartello di segnalazione estintore



Divieto di depositare materiale in prossimità delle uscite di sicurezza



Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Divieto di fumare



Divieto di accesso



Programma di Formazione, Informazione ed Addestramento

Si riporta di seguito i requisiti minimi del programma minimo di formazione da attuare in azienda:

Destinatari	Attività di informazione/formazione/addestramento	Svolta	Periodicità (*)
RSPP	Corso RSPP (art. 31-32-33-34 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)	I verbali di formazione ed informazione dei lavoratori sono conservati presso l'azienda	Come stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
Addetti	Corso Addetti Prevenzione Incendi (D.M. 10/03/1998)		Ogni 5 anni
	Corso primo soccorso (D.M. 388/03)		Ogni tre anni
RLS	Corso RLS (art. 37 co. 10 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Come stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e s.m.i.
Preposti	Formazione su compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (art. 37 co. 7 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		2 anni
Lavoratori	Informazione e formazione Valutazione dei Rischi (art. 36-37 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Informazione e formazione rischi specifici (art. 36-37 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Uso di attrezzature di lavoro (art. 73 D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Uso D.P.I. (art. 77 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Segnaletica di sicurezza (art. 164 D.Lgs. n. 81/2008)		Ogni anno
Lavoratori	Movimentazione Manuale dei Carichi (art. 169 D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Video Terminali (art. 177 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Agenti fisici (art. 184 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Rumore (art. 195 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Agenti chimici (art. 227 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Agenti cancerogeni e mutageni (art. 239 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)		Ogni anno
Lavoratori	Agenti biologici (art. 278 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)	Ogni anno	

(*) L'informazione, formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

PARTE IV

Programma e Procedure delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Programma e Procedure di attuazione delle Misure di Miglioramento

Al fine di perseguire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza aziendali saranno implementate in azienda le procedure descritte nel seguito al fine di creare un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro che permetta di individuare i punti di debolezza ed i punti di forza della azienda in merito ai livelli di sicurezza ed individuare eventuali azioni correttive rispetto alla eventualità che possano verificarsi incidenti e/o malattie professionali. L'obiettivo della azienda è quello di ridurre al minimo il numero di incidenti ed il numero di giorni di assenza dei lavoratori conseguenti ad incidenti.

Gestione Leggi e Regolamenti

Responsabilità

IL RSPP ha la responsabilità di:

- ricercare leggi e regolamenti applicabili e identificare quelli relativi alle attività, prodotti e servizi di interesse in merito alla gestione per la SSL per l'Organizzazione
- valutare i potenziali impatti di queste leggi e regolamenti sulla Organizzazione e su i suoi prodotti, attività e servizi
- assicurarsi che la Organizzazione abbia tutti i nulla osta, autorizzazioni e permessi necessari e che essi siano aggiornati
- comunicare qualsiasi nuova prescrizione legislativa alle persone interessate

Ricerca delle leggi

Il RSPP riceve periodicamente gli aggiornamenti legislativi in materia di SSL e verifica se vi sono leggi, norme, regolamenti che devono essere applicati ai servizi o attività sviluppate dalla Organizzazione. In caso affermativo, provvede a reperirle.

Il RSPP, al ricevimento di tali documenti, analizza le prescrizioni contenute e comunica al DL e al RSPP gli eventuali nuovi adempimenti e verifica che vengano attuati nei tempi previsti dalla normativa.

Diffusione ed utilizzo di leggi e regolamenti

Dopo aver individuato le aree in cui tali disposizioni legislative individuate devono essere applicate, il RSPP distribuisce una copia della prescrizione, al RSPP, ai DRG ed ai Responsabili delle aree interessate.

La predisposizione di eventuali atti amministrativi previsti dalla normativa, quali denunce, comunicazioni agli Enti autorizzativi e/o di controllo, viene assegnata dal DL a soggetti dotati di requisiti e conoscenze adeguate. La verifica del rispetto delle modalità e dei tempi previsti dalla normativa sono a cura del RSPP.

Il RSPP registra ogni eventuale scadenza di adempimento e/o di controlli da effettuare.

Il RSPP conserva le copie delle leggi e regolamenti applicate dalla Organizzazione. Nel corso delle verifiche ispettive periodiche interne, il RSPP si assicura che le aree abbiano ricevuto e applichino le prescrizioni di leggi e regolamenti necessari allo svolgimento delle attività.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Archiviazione

Il RSPP conserva per il periodo di validità:

- Bollettini ricevuti dalle associazioni di categoria
- leggi, regolamenti, norme, prescrizioni applicate dalla Organizzazione
- nulla osta, permessi, autorizzazioni

Successivamente alla loro scadenza tali documenti sono archiviati per 3 anni, a meno di diverse disposizioni derivanti da disposti legislativi vigenti.

Documentazione Collegata

Registro Norme e Leggi

Gestione Sorveglianza sanitaria

Verifica delle necessità della sorveglianza sanitaria

Il DL, tramite il SPP, verifica la necessità di sottoporre a sorveglianza sanitaria i LAV in funzione dell'attività lavorativa da loro esercitata.

Tale necessità ricorre:

- in ogni caso per tutti i LAV prima del loro inizio attività, per determinare la loro idoneità al lavoro;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi
- in ogni caso previsto dalle leggi vigenti;
- a seguito disposizioni dell'AUSL locale; nei casi di dubbia interpretazione il DL, tramite il SPP, consulta l'AUSL o un MC per definire la necessità della sorveglianza.

Nomina del MC

Il DL con la collaborazione di RSPP e DRG interessati, contatta i candidati medici competenti ed effettua la nomina (modello di nomina del medico Competente) previa richiesta curriculum e attestazioni della qualifica a svolgere il compito. La lettera di nomina comprende la richiesta dell'osservanza da parte del MC dei propri obblighi previsti dalle normative di sicurezza.

Il medico competente deve avere i titoli e requisiti previsti dall'art. 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.

Successivamente alla nomina il DL redige un contratto di consulenza, in cui sono indicati:

- la natura del rapporto di lavoro tra azienda e MC;
- il nominativo del dirigente che curerà le relazioni con il MC;
- le prestazioni di routine del MC, specificando, se del caso, il tempo richiesto e le modalità di effettuazione;
- eventualmente, l'indicazione dei locali o strutture aziendali a disposizione del MC;
- la durata della collaborazione ed eventualmente le condizioni e modalità di rinnovo del contratto;
- i casi di inadempimento che possono comportare la rescissione del contratto.

Dopo la nomina il DL o il DRG, tramite il SPP, trasmette al MC copia della documentazione inerente:

- elenco LAV con mansioni e data di nascita;
- i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- schede di sicurezza delle sostanze o preparati utilizzati;
- documento di valutazione dei rischi;

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

- relazioni di sintesi dei risultati di verifiche fonometriche e/o dell'ambiente di lavoro

Revoca della Nomina

Il DL, anche su segnalazione del DRG interessato, può revocare la nomina del MC nei seguenti casi:

- fine del termine contrattuale;
- dimissioni dall'incarico;
- per evidenti carenze nello svolgere gli incarichi previsti.

Il DL effettua la revoca assicurando però che, in attesa della nuova nomina, la sorveglianza sanitaria non subisca limitazioni o interruzioni.

Attività Del MC

Il MC svolge le attività definite dagli artt. 25–39–40–41-42 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.:

Documentazione Collegata

Nomina medico competente

Contratto di consulenza stipulato con il medico competente

Cartelle sanitarie lavoratori

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Gestione Informazione, Formazione ed Addestramento

Programmazione della Formazione, Informazione ed Addestramento

Il DL in collaborazione con il RSPP, in funzione

- della valutazione dei rischi
- delle segnalazioni ricevute,
- di quanto definito dagli artt. 31-32-33-34-36-37-73-77-164-169-177-184-195-227-278 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. dal D.M. 10 marzo 1998 e D.M. 388/2003, nonché da altre disposizione legislative contenute nella registrazione Registro Norme e Leggi

elabora in occasione della riunione periodica annuale, un Piano di formazione ed informazione dei LAV indicante:

- I contenuti dell'informazione e formazione necessaria
- Sito e lavoratore coinvolto
- Modalità di erogazione, comprendente inoltre l'indicazione delle funzioni interne od esterne incaricate dell'erogazione
- Indicazione delle misure di accertamento, anche periodiche (domande, questionari, prove pratiche predisposte a cura del RSPP di volta in volta a seconda della tipologia di attività da svolgere), del grado di recepimento e di comprensione, ove richiesto dall'attività;
- Periodo indicativo di prevista effettuazione dell'azione di informazione e formazione

Il Piano di Formazione è redatto in forma scritta tramite modello *Piano di formazione ed informazione* e pubblicizzato nella bacheca aziendale dal RSPP. Sarà cura del DL o di soggetto delegato occuparsi dell'esecuzione e dell'organizzazione delle attività previste. Sarà compito del RSPP verificare il rispetto del piano di formazione.

Segnalazione delle necessità Formative od Informative

Tutte le parti interessate possono evidenziare, anche con il contributo del RSPP, la necessità di formazione ed informazione in funzione della specificità dell'ambito di competenza, tramite l'apposito *Modello di richiesta interventi informativi, formativi e addestramento*. La richiesta di interventi informativi o formativi, può essere effettuata anche a seguito di:

- Mutate condizioni di rischio per i lavoratori
- Variazione del personale ovvero ogni volta si ha una nuova assunzione
- Presenza di non conformità

Il modulo viene inoltrato al RSPP che valutata la richiesta, la sottopone al DL. Nel caso in cui l'intervento formativo/informativo richiesto abbia necessità di immediata realizzazione, il RSPP procede alla modifica od integrazione del *Piano di formazione ed informazione* elaborato secondo quanto definito nel paragrafo precedente.

Nel caso in cui non siano emersi necessità imminenti di formazione, i moduli vengono custoditi a cura del RSPP e analizzati in fase di riunione periodica.

Criteri di Erogazione delle Attività di Informazione, Formazione ed Addestramento

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

L'erogazione delle attività di informazione, formazione ed addestramento avviene tramite:

- corsi su argomenti specifici
- schede o manuali di apparecchiature e macchine
- procedure operative di lavoro
- depliant, posters e cartelli di sensibilizzazione
- prove pratiche

Le attività di informazione, formazione ed addestramento avvengono abitualmente durante un periodo di durata adeguata e prestabilita in conformità alle esigenze specifiche, e prevede la verifica dell'apprendimento dei LAV.

La attività di informazione, formazione ed addestramento avviene in ogni modo sempre in occasione:

- dell'assunzione;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi
- del trasferimento o cambiamento di mansioni che implichi variazioni sostanziali dell'attività operativa
- in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi .

In tutti i casi precedentemente elencati, il DL, in collaborazione con il PREP o il DRG competente per area, predisporre uno specifico programma di addestramento da attuarsi con affiancamento del LAV ad un addetto esperto, attraverso corsi di formazioni effettuati da personale qualificato o comunque secondo le modalità di volta in volta specificate.

La durata del periodo di affiancamento del LAV, è stabilita dal PREP competente per area in collaborazione con il LAV esperto o con il personale qualificato coinvolto. Al termine del periodo di addestramento e quindi quando il LAV avrà raggiunto il livello richiesto di competenza e conoscenza specifica per il particolare ambito lavorativo, sarà cura del PREP/DRG comunicarlo al DL.

Esecuzione e Registrazione delle Attività

Le attività di formazione, informazione ed addestramento sono effettuate durante l'orario di lavoro senza alcun onere economico a carico dei LAV anche in collaborazione con gli organismi paritetici provinciali.

L'attività formativa ed informativa o qualsiasi riunione a carattere informativo viene registrata sul Registro presenze attività info – formative. Il registro viene firmato dai LAV anche per ricevuta della consegna della documentazione a supporto dell'informazione o formazione.

Per l'attività formativa occorre procedere anche alla compilazione da parte del LAV di un questionario di verifica finale predisposto di volta in volta in funzione dell'attività. Il questionario consentirà al RSPP di verificare se l'attività formativa ha raggiunto l'obiettivo prefissato; RSPP presenterà i risultati in forma aggregata in occasione della Riunione Periodica.

Tutti i registri e questionari sono conservati a cura del RSPP

Il RSPP redige e tiene aggiornato l'elenco dei LAV comprendente l'indicazione delle iniziative di informazione e formazione cui hanno partecipato ai fini della loro qualifica professionale. La registrazione avverrà su supporto informatico tramite file.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Documentazione Collegata

Registro presenze attività info – formative

Piano di formazione ed informazione

Riunione Periodica

Convocazione

Il DL direttamente o comunque tramite il RSPP, indice una riunione con oggetto la salute e la sicurezza dell'Organizzazione almeno una volta l'anno.

La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

È facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di una riunione straordinaria. Alla riunione di cui sopra partecipano sempre e comunque:

- il DL;
- il RSPP;
- il MC;
- il RLS;
- soggetti esterni che eventualmente hanno inoltrato richiesta di riunione.

Alle riunioni del servizio di prevenzione e protezione partecipano, su invito del DL, coloro che, per conoscenza, competenza e professionalità, sono in grado di contribuire al miglioramento delle condizioni di sicurezza, attraverso indicazioni sui possibili interventi per il miglioramento del livello della salute e della sicurezza.

Il RSPP prepara l'ordine di giorno degli argomenti da trattare anche sulla base di eventuali indicazioni dei partecipanti indicati. Nel programma della riunione figurano comunque all'ordine del giorno i seguenti argomenti:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- varie ed eventuali

Nel corso della riunione verranno individuati anche:

- codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva.

La convocazione della riunione è effettuata da parte del RSPP, trasmesso ai soggetti interessati ed individuati da DL e RSPP di volta in volta sulla base della specificità degli argomenti all'ordine del giorno.

Verbalizzazione e Divulgazione

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

La riunione periodica è verbalizzata a cura del RSPP su apposito Modello di verbalizzazione.

Il modulo di verbalizzazione deve obbligatoriamente riportare le firme di DL, RSPP, MC, RLS e di tutti gli altri eventuali soggetti partecipanti alla riunione.

Il verbale di riunione periodica è trasmesso a cura del RSPP in copia a tutti i soggetti partecipanti alla riunione ed eventualmente ad altri soggetti menzionati durante la riunione di cui è previsto un coinvolgimento attivo per quanto riguarda le problematiche di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro.

I verbali di riunione periodica sono conservati in originale, in allegato al documento di valutazione dei rischi a cura del SPP.

Documentazione Collegata

Convocazione Riunione Periodica

Verbale Riunione Periodica

Gestione degli Infortuni

Segnalazione

I LAV hanno il dovere di informare immediatamente con comunicazione di tipo verbale il diretto superiore di riferimento o il responsabile di area (PREP o DRG), di qualsiasi INF, INC, NM o RP, facendo pervenire, se presente, anche il relativo certificato medico.

Il PREP o DRG a sua volta informa, sempre verbalmente, il DL e il RSPP.

Il PREP o il DRG in caso di INFORTUNIO procede secondo quanto riportato nei paragrafi successivi.

Indagine

Tutti gli incidenti, devono essere seguiti da indagine, la cui complessità dipende dalla gravità reale o potenziale dell'evento verificatosi. L'attività di indagine si svolge secondo i seguenti step significativi:

- Raccolta dei dati descrittivi dell'evento verificatosi tramite indagine preliminare
- Istituzione della commissione di indagine e redazione del rapporto di indagine
- Elaborazione della relazione con relative azioni correttive

Successivamente all'evento, il RSPP, raccoglie i dati descrittivi ed identificativi dell'evento, tramite la compilazione del Modello di Indagine Preliminare.

La compilazione del suddetto modulo ha lo scopo di identificare i dati significativi dell'incidente o dell'infortunio, per cui si riporta la descrizione dei luoghi e delle attrezzature coinvolte, i dati dell'operatore interessato, si definisce la dinamica dell'evento e si raccolgono le testimonianze degli operatori presenti all'evento.

Una volta compilato il Modello di Indagine Preliminare, il RSPP incaricato consegna il modulo stesso al DL di riferimento.

Commissione di indagine

Il RSPP istituisce la commissione di indagine che sarà composta dal DL, dal DRG e dal PREP interessato, e qualora se ne avverta la necessità potranno essere coinvolto anche il MC e/o esperti tecnici esterni.

La commissione di indagine, sulla base dei contenuti del Modello di Indagine Preliminare e sulla base delle osservazioni delle funzioni coinvolte, il RSPP redige un rapporto di indagine i cui contenuti significativi dovranno essere i seguenti:

- Identificazione dell'attività lavorativa (fase lavorativa) che veniva svolto al momento dell'evento;
- Descrizione dettagliata dell'incidente, specificando posizione fisica dell'interessato, modalità di esecuzione della fase di lavoro in corso, utensili, attrezzature macchine e materiali utilizzati, persone coinvolte). In questa fase la commissione si può avvalere di strumenti quali schemi e disegni da allegare al rapporto di indagine;
- Nel caso in cui l'evento abbia provocato un infortunio, identificazione delle azioni messe in atto (o trascurate) dall'infortunato e/o da altre persone eventualmente presenti, che hanno contribuito al verificarsi dell'infortunio e delle motivazioni per cui tali azioni sono state messe in atto (o trascurate);

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

- Indicazione, descrizione delle condizioni (ambiente, macchine, attrezzature, materiali, sostanze...) che hanno contribuito al verificarsi dell'evento
- Descrizione dei provvedimenti presi per evitare il ripetersi di eventi analoghi
- Osservazioni ed eventuali conclusioni delle funzioni interessate

Il rapporto di indagine, con allegata tutta la documentazione raccolta (foto, fascicoli, testimonianze, ecc..), è poi trasmessa al DL per conoscenza e conservato dal RSPP.

Relazione Tecnica di Valutazione Finale

Sulla base di quanto emerso dall'indagine sulle circostanze dell'incidente, il RSPP valuta se proporre al DL di intraprendere le eventuali azioni correttive.

L'attività di valutazione finale sull'evento viene coordinata dal RSPP in collaborazione con il DL, il RSPP ed il MC ove se ne riscontri la necessità. Tale attività prevede la redazione di una relazione tecnica finale da parte del RSPP che evidenzi:

- Descrizione dell'incidente o infortunio
- Analisi delle cause e delle condizioni che hanno indotto l'evento
- Analisi dei provvedimenti già presi per evitare l'evento indesiderato
- Analisi dei provvedimenti da adottare per evitare il ripetersi della condizione di rischio, specificando:
- Modalità di scelta delle azioni correttive;
- Metodi, modi e tempi con cui si intende procedere nell'applicazione di suddette azioni;
- Metodi, modi e tempi con cui si intende verificare l'efficacia delle azioni intraprese.

Nel caso in cui siano state individuate delle azioni correttive queste devono essere adottate tempestivamente. Le modalità di messa in atto di suddette azioni, le responsabilità di esecuzione e le modalità di controllo della loro efficacia saranno di volta in volta stabilite dal RSPP in collaborazione con il DL ed il RSPP specificate nella relazione tecnica finale.

Alla relazione dovrà essere allegato il modello di indagine preliminare compilato e il rapporto di indagine, oltre che tutta la documentazione eventualmente raccolta e/o compilata durante le fasi precedenti. L'insieme dei suddetti documenti sarà conservato a cura del RSPP.

Registro degli Infortuni e Denuncia Infortunio

In caso di INF che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, il DL, annota l'evento sul registro degli infortuni, evidenziando il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'INF, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

Il DL provvede a comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. art. 18 co. 1 lettera r).

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

La denuncia ed il certificato medico debbono indicare, oltre alle generalità del LAV, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'INF, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti.

La denuncia redatta sull'apposito modulo è firmata dal DL.

Infortunio non guaribile in tre giorni

In caso di INF non guaribile entro 3 giorni, il DL o il RSPP, denuncia all'INAIL l'accaduto indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia viene fatta utilizzando l'apposito modulo di denuncia dell'infornio dell'INAIL entro due giorni dalla data di ricezione del primo certificato medico e deve essere corredata dallo stesso.

Qualora l'inabilità per un INF pronosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto il termine per la denuncia decorre da questo ultimo giorno.

Infornio che ha prodotto morte o pericolo di morte

Se si tratta di INF che abbia prodotto la morte o per il quale sia possibile il pericolo di morte, la denuncia viene fatta con telegramma entro ventiquattro ore dall'INF, a cura del DL o del RSPP

Ulteriore denuncia all'autorità locale

In caso di INF sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni, il DL o il RSPP denuncia l'accaduto all'autorità locale di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'INF, entro due giorni dal giorno successivo a quello in cui il medico accerta l'inabilità al lavoro per almeno tre giorni.

La denuncia, redatta sull'apposito modulo, è firmata dal DL.

Documentazione Collegata

Modello di Indagine Preliminare

Modulo di denuncia infornio INAIL

Registro degli infornio

Rapporto di indagine

Relazione tecnica sulle non conformità

Gestione comportamenti scorretti dei lavoratori

Cause di Richiamo Lavoratori

Il DL, tramite i DRG e PREP, verifica costantemente il comportamento dei LAV e li richiama al rispetto delle direttive aziendali e legislative in materia di sicurezza, definite negli interventi formativi ed informativi e nei documenti di valutazione dei rischi.

A tale proposito, un comportamento si ritiene scorretto o non conforme quando i LAV:

- non osservano le disposizioni e le istruzioni di sicurezza impartite, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- non utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- non utilizzano in modo appropriato i DPI messi a loro disposizione
- non segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, e non si adoperano direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al RLS;
- rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri LAV;
- non si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.

Richiamo verbale

Ogni volta che si verifichi un comportamento scorretto di un certo lavoratore chi lo verifica effettuerà un richiamo allo stesso e comunica al RSPP l'eventuale comportamento scorretto o non conforme del LAV, che provvede a registrarlo sul Registro richiami verbali. Il RSPP ha il compito di comunicare al DL almeno ogni trimestre l'andamento dei richiami.

Lettera di Richiamo

Se il comportamento a carico del singolo LAV si ripete in maniera continuativa, il RSPP effettuerà comunicazione al DL tramite trasmissione di copia del registro dei richiami verbali. Il DL valuterà la necessità di provvedere all'invio di una lettera di richiamo al LAV secondo le modalità previste da accordi o contratti di lavoro.

Sanzione Disciplinare

Qualora il LAV prosegua il comportamento scorretto il DL, anche tramite il RSPP

- convoca il LAV in apposita riunione per contestargli l'eventuale addebito e lo sente a sua difesa alla presenza del RLS;

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

- assegna la sanzione disciplinare conformemente a quanto prescritto da accordi o contratti di lavoro.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione, devono essere portate a conoscenza di tutti i LAV mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Possibilità di risposta da parte del lavoratore alla sanzione disciplinare

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il LAV al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il DL non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui precedentemente parlato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il DL adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Documentazione Collegata

Lettera di richiamo scritto ai lavoratori

Gestione DPI

Acquisizione di DPI

Il DL o suo incaricato in collaborazione con il RSPP, MC, consultato eventualmente RLS all'atto della scelta dei DPI, deve valutare le seguenti caratteristiche:

- adeguatezza ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- adeguatezza alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- reciproca compatibilità e mantenimento, anche nell'uso simultaneo, della propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti in caso di presenza di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI.

Il DL o suo incaricato all'atto dell'acquisto controlla inoltre che i DPI siano corredati della seguente documentazione in maniera tale da garantire il possesso, da parte dei DPI, dei requisiti essenziali di sicurezza:

- dichiarazione di conformità CE da parte del fabbricante
- marcatura CE
- nota informativa rilasciata da fabbricante (che deve contenere le istruzioni d'uso, tutti gli elementi idonei a consentire una scelta adeguata tra i diversi tipi di D.P.I. e a permetterne un uso corretto, i dati identificativi dell'organismo di certificazione)
- caratteristiche previste a seguito della valutazione dei rischi

Destinazione dei DPI

Il DL o DRG delegato ha l'obbligo di destinare i DPI ad un uso personale. Una volta individuati i DPI il PREP delegato deve provvedere alla consegna dei DPI ai singoli LAV.

L'avvenuta consegna è registrata sul modulo di Dichiarazione di ricevimento dei dispositivi di protezione personale su cui viene indicato e :

- Descrizione dei DPI consegnati (tipologia e codice identificativo)
- Dati identificativi del lavoratore a cui è stato consegnato il DPI
- Data consegna
- Firma del LAV (a convalida dell'avvenuta consegna e dell'impegno al corretto utilizzo).

Qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, il DL o DRG delegato consegna al PREP incaricato il DPI utilizzando il modulo di Dichiarazione di ricevimento dei dispositivi di protezione personale. Il PREP nell'assegnazione del DPI ai LAV dovrà avere cura di verificare che il LAV abbia ricevuto adeguata formazione ed informazione sull'uso.

Gestione di casi di inadeguatezza ed intolleranza ai DPI

In caso di intolleranza da parte dei LAV, questi ultimi dovranno farne comunicazione verbale al RSPP, che conseguentemente effettuerà comunicazione scritta sull'inadeguatezza dei DPI al DL.

Il DL deve avvalersi del MC per esprimere parere sull'adeguatezza o meno dei DPI adottati in relazione all'utente che li indossa; questi potrà anche disporre - in casi particolari - eventuali accertamenti specialistici (es.: visita ortopedica per

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

individuare scarpe di protezione più adeguate nel caso specifico) e dovrà comunque assicurare il DL, nell'ambito della sorveglianza da lui effettuata, sulla compatibilità del DPI infine selezionato con le esigenze dell'utilizzatore.

Modalità di utilizzazione e mantenimento dei DPI

Per quanto attiene modalità di utilizzazione e mantenimento dei DPI, il DRG incaricato deve:

- Prevedere corrette modalità di utilizzo in funzione delle indicazioni indicate dal fabbricante;
- Determinare la periodicità di sostituzione in funzione delle indicazioni del fabbricante;
- nel caso in cui le indicazioni sulla periodicità di sostituzione non siano disponibili, una volta acquisite le informazioni sulle prestazioni dei DPI, la periodicità di sostituzione deve essere determinata sulla base dei risultati ottenuti dalla valutazione dei rischi sulla base ed in particolare:
 - entità del rischio
 - frequenza dell'esposizione al rischio
 - caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore

informazione, formazione e addestramento

IL DL deve:

- fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori
- informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge
- rendere disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI
- assicurare una formazione adeguata e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.
- In ogni caso l'addestramento è obbligatorio:
 - per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria;
 - per i dispositivi di protezione dell'udito

Al fine di espletare gli obblighi di legge; il DL all'atto della consegna dei DPI ai lavoratori deve:

- consegnare al LAV copia della nota informativa sul DPI fornita dal fabbricante;
- nel caso in cui sia necessario una addestramento, provvedere ad organizzare tale attività; l'attività sarà poi gestita operativamente dal PREP incaricato che si farà carico di registrare l'avvenuto addestramento
- nel caso di DPI particolari, provvedere all'organizzazione di opportuni interventi formativi (tramite corsi, colloqui, riunioni ecc) e provvedere alla loro registrazione analogamente a quanto riportato nel punto precedente; tali interventi dovranno poi essere ripetuti periodicamente in funzione delle variazioni delle condizioni di rischio e/o di utilizzazione dei DPI stessi;

Documentazione Collegata

Dichiarazione di ricevimento dei dispositivi di protezione personale

Comunicazione inadeguatezza DPI

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Gestione Infrastrutture

Per tutte le macchine presenti in azienda sono state definite le responsabilità, la frequenza e le operazioni di manutenzione da effettuare sulle apparecchiature.

Per apparecchiature si intendono:

- macchine, attrezzature ed impianti necessari per lo svolgimento dell'attività
- mezzi di trasporto
- attrezzatura per la movimentazione dei materiali
- dispositivi di protezione individuale di 3° categoria
- dispositivi antincendio
- attrezzature sanitarie

Documentazione Collegata

Elenco Attrezzature e Piano di manutenzione annuale

Scheda manutenzione

Gestione Lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio

Lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (D.Lgs. 151/2001)

E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di seguito riportati:

- quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nel seguito:

A. Lavoratrici gestanti.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice e' sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici nel periodo successivo al parto.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

La lavoratrice è addeba ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

Lavoratori minori (D.Lgs. 345/99)

L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Non verranno assegnati ad adolescenti, ovvero minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non sono più soggetto all'obbligo scolastico alle lavorazioni, compiti che prevedono:

A. Lavorazioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 321;

rumori con esposizione superiore ai valore limite previsti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

2. Agenti biologici:

agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo X del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e di quelli geneticamente modificati del gruppo II di cui ai decreti legislativi 3 marzo 1993, n. 91 e n. 92.

3. Agenti chimici:

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+) ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del decreto legislativo 16 luglio 1998, n. 285;

sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3 a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi: pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39); possibilità di effetti irreversibili (R40); può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42); può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43); può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46); pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48); può ridurre la fertilità (R60); può danneggiare i bambini non ancora nati (R61);

sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42); può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43); sostanze e preparati di cui al titolo IX capo II del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.; piombo e composti; amianto.

B. Processi e lavori:

Processi e lavori di cui all'allegato XLII del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al D.P.R. 302/56.

Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonché condotta e governo di tori e stalloni.

Lavori di mattatoio.

Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.

Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto a.3.

Lavori edili di demolizione, allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni.

Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione.

Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.

Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500 °C come ad esempio quelli per la produzione di ghisa, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

Lavorazioni nelle fonderie.

Processi elettrolitici.

Produzione di gomma sintetica; lavorazione della gomma naturale e sintetica.

Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.

Produzione e lavorazione dello zolfo.

Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.

Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.

Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Lavorazione dei tabacchi.

Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.

Produzione di calce ventilata.

Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.

Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.

Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.

Lavori nei magazzini frigoriferi.

Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.

Condotta dei veicoli di trasporto e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.

Operazioni di metallizzazione a spruzzo.

Legaggio ed abbattimento degli alberi.

Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.

Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.

Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.

Cernita e trituramento degli stracci e della carta usata.

Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi.

Produzione di polveri metalliche.

Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.

Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.

Lavoratori diversamente abili

All'assunzione di soggetti diversamente abili il datore di lavoro, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, valuta l'opportunità di attuare misure di prevenzione e protezione aggiuntive e specifiche relative alle eventuali particolari condizioni di rischio relative alle attività dei soggetti interessati.

Lavoratori stranieri

All'assunzione di lavoratori stranieri, l'Ufficio del Personale verifica il grado di conoscenza generale della lingua italiana; in caso di esito negativo, il lavoratore dovrà essere affiancato, per un periodo di almeno un mese, da persona opportunamente scelta che funga da interprete sia durante le attività di informazione-formazione che durante quelle lavorative vere e proprie. Al termine di questa fase iniziale, tale interprete verificherà il grado di apprendimento delle norme di sicurezza vigenti in Azienda; in caso di esito negativo, lo stesso dovrà comunicare all'Ufficio del Personale la necessità di prolungare la fase di affiancamento per un ulteriore periodo che varierà da caso a caso. Solo dopo l'accertamento dei requisiti di cui prima, il lavoratore potrà essere lasciato nella gestione autonoma della propria mansione specifica.

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Gestione Acquisti

Per quanto concerne l'acquisto di nuove sostanze, attrezzature e macchinari da introdurre nel ciclo produttivo che potrebbero esporre i lavoratori a particolari rischi, si procede come di seguito descritto:

- valutare ed eventualmente qualificare i fornitori, con la possibilità di dare priorità ai fornitori qualificati in fase di acquisto
- monitorare i fornitori e fidelizzarli, abituandoli alle prassi in voga presso l'azienda
- richiedere già in fase preventiva la documentazione prevista dalla legislazione vigente a corredo, necessaria ai fini dell'aggiornamento della valutazione dei rischi di esposizione
- scegliere l'acquisto che permetta di ridurre al minimo i possibili rischi
- controllare e monitorare le forniture

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Gestione delle lavorazioni affidate in appalto

Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

- verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione, acquisendo anche il certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, e l'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, e richiedendo le informazioni descritte nel paragrafo seguente
- fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il datore di lavoro, con i datori di lavoro dei subappaltatori:

- cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

D.U.V.R.I

Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera.

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Informazioni sui requisiti tecnico professionali delle ditte appaltatrici

In occasione dell'affidamento di lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale il datore di lavoro prima dell'inizio dei lavori richiederà alle ditte appaltatrici le seguenti informazioni:

- iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) o autocertificazione di cui all'articolo 29, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., di macchine, attrezzature e opere provvisorie

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

- elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti ai lavoratori
- nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza, del medico competente
- nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- attestati inerenti la formazione delle suddette figure e dei lavoratori prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola e relativa idoneità sanitaria prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- documento unico di regolarità contributiva
- dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

N.B.: Nel caso si rientri nel campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro) il Datore di Lavoro appaltante dovrà adempiere a quanto disposto dagli obblighi del Committente del suddetto decreto (art. 96 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Dr. Gaetano Antonio di Rienzo

Via Arenara n.16/b – 81040 Curti (CE) – Tel. 0823/798655

Email: gaetanodirienzo@virgilio.it

PEC: notifichestudio21@pec.libero.it

Aggiornamento 2024/2025

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il/la sottoscritto/a, DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO in qualità di Datore di Lavoro della CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO con sede legale in S. Francesco D'Assisi, 119 - MADDALONI (CE)

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs. 106/09), è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

MADDALONI (CE), li 11/ 11 /2024

Il Datore di Lavoro
(DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO)

Il Responsabile del S.P.P.
(dr. Gaetano Antonio Di Rienzo)

Il Medico Competente
(DOTT. U. LANZANTE)

Per consultazione
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(MATALUNA MARIA)

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO INCENDIO

ex art. 46 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) e D.M. 10.03.1998

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11.11.2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

Indice

Indice	85
Introduzione	86
Anagrafica dell'Azienda	159
Dati Occupazionali
Organizzazione Aziendale della Sicurezza.....	87
Obiettivi della Valutazione del Rischio Incendio	91
Criteri adottati per la Valutazione del Rischio Incendio.....	92
Descrizione dell'Attività	Errore. Il segnalibro non è definito.
Caratteristiche degli ambienti di lavoro.....	93
Valutazione del Rischio Incendio per Aree Omogenee.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Misure Preventive, Protettive e Precauzionali di esercizio.....	101
Dichiarazione	102

Introduzione

La presente relazione è stata redatta in base al D.M. 10.03.98 “Criteri generali di Sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro” in attuazione al disposto dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), relativo ai criteri di valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro e misure di prevenzione e di protezione antincendio da adottare, al fine di ridurre l'insorgenza di un incendio e di limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi.

Nell'elaborazione del presente documento il Datore di Lavoro si è avvalso della collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi di incendio è stata effettuata in conformità ai criteri di cui all'allegato I del DM 10/3/98.

Il presente documento costituisce parte specifica ed integrante del Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09).

Nella presente relazione sono state indicati:

- i pericoli identificati
- i lavoratori ed altre persone a rischio particolare identificati
- le conclusioni derivanti dalla valutazione

Il presente documento dovrà essere periodicamente verificato, a cura del SPP, e sarà oggetto di revisione a seguito di:

- adeguamenti strutturali;
- ampliamenti;
- adeguamenti impiantistici;
- variazione dei fattori di rischio individuati;
- significativo cambiamento della attività;
- significativo cambiamento nei materiali utilizzati o depositati.

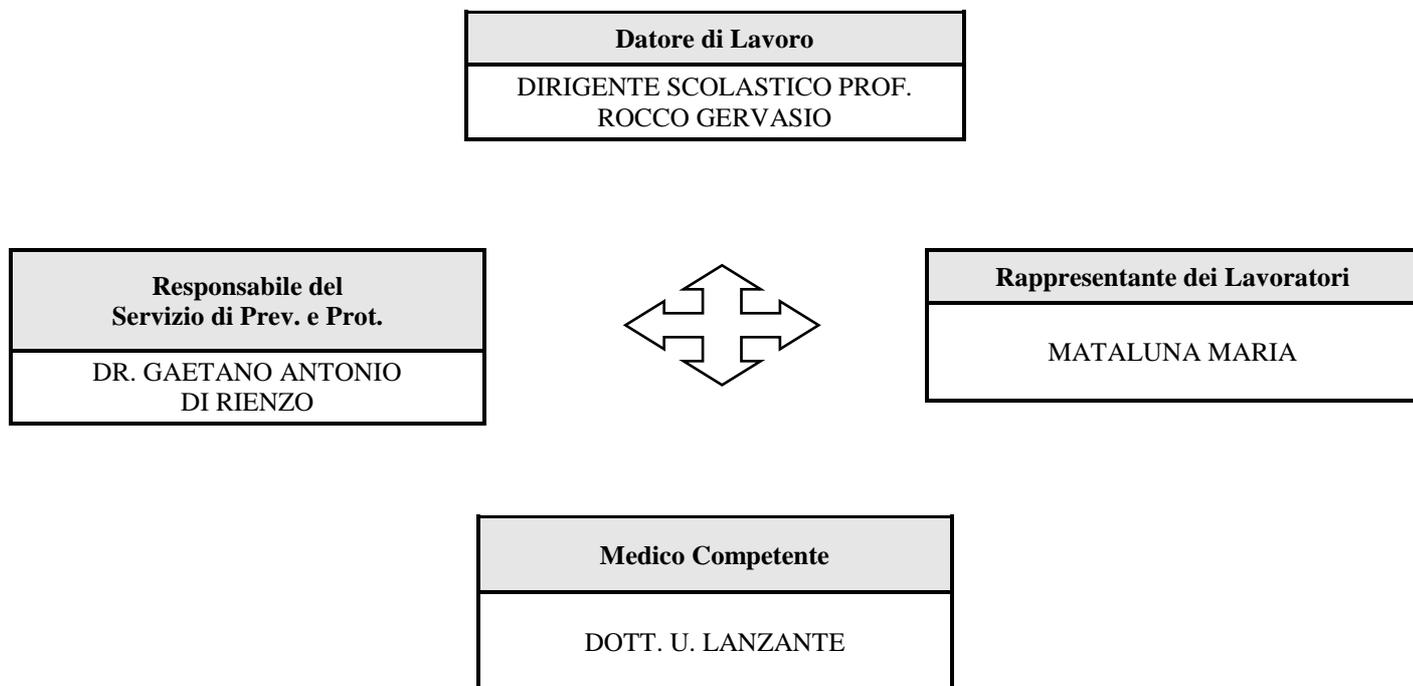
Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA- PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO		

Organizzazione Aziendale della Sicurezza



Il Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) ha designato i seguenti lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di pronto soccorso e di gestione delle emergenze:

Addetti al Primo Soccorso	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

Addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, e di gestione delle emergenze	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

Obiettivi della Valutazione del Rischio Incendio

La presente valutazione consente al Datore di Lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone presenti nel luogo di lavoro dal rischio di incendio.

Questi provvedimenti comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori e delle altre persone presenti;
- la formazione dei lavoratori;
- le misure tecnico - organizzative destinate a porre in atto i provvedimenti necessari.

Criteria adottati per la Valutazione del Rischio Incendio

Generalità

La valutazione dei rischi di incendio è stata condotta in accordo da quanto stabilito dal D.M. 10.03.1998.

Metodologia

La Valutazione del Rischio incendio è stata condotta nell'ottica di individuare il livello di rischio generale ed il livello di rischio per aree omogenee.

Si è proceduto suddividendo la sede in diverse aree, all'interno delle quali i rischi d'incendio, sulla base delle lavorazioni svolte, dei materiali presenti e delle caratteristiche strutturali, sono "omogenei".

Le aree omogenee così individuate sono riportate nella Tabella "individuazione aree omogenee".

In ogni ambiente omogeneo si è provveduto a valutare:

- il tipo di attività;
- i materiali immagazzinati e manipolati;
- le attrezzature presenti nel luogo di lavoro compresi gli arredi;
- le caratteristiche costruttive del luogo di lavoro compresi i materiali di rivestimento;
- le dimensioni e l'articolazione del luogo di lavoro;
- il numero di persone presenti, siano esse lavoratori dipendenti che altre persone, e della loro prontezza ad allontanarsi in caso di emergenza.

La valutazione dei rischi di incendio è stata articolata nelle seguenti fasi:

- individuazione di ogni pericolo di incendio (p.e. sostanze facilmente combustibili e infiammabili, sorgenti di innesco, situazioni che possono determinare la facile propagazione dell'incendio);
- individuazione dei lavoratori e di altre persone presenti nel luogo di lavoro esposte a rischi di incendio;
- eliminazione o riduzione dei pericoli di incendio;
- valutazione del rischio residuo di incendio;
- verifica della adeguatezza delle misure di sicurezza esistenti ovvero individuazione di eventuali ulteriori provvedimenti e misure necessarie ad eliminare o ridurre i rischi residui di incendio.

Il D.M. 10.03.1998 all'art. 2 indica i livelli di rischio del luogo di lavoro, e delle singole parti del luogo di lavoro medesimo, così identificati:

Luoghi di lavoro a rischio di incendio basso

Si intendono a rischio di incendio basso i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui sono presenti sostanze a basso tasso di infiammabilità e le condizioni locali e di esercizio offrono scarse possibilità di sviluppo di principi di incendio ed in cui, in caso di incendio, la probabilità di propagazione dello stesso è da ritenersi limitata.

Luoghi di lavoro a rischio di incendio medio

Si intendono a rischio di incendio medio i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui sono presenti sostanze infiammabili e/o condizioni locali e/o di esercizio che possono favorire lo sviluppo di incendi, ma nei quali, in caso di incendio, la probabilità di propagazione dello stesso è da ritenersi limitata. Sono da intendersi a rischio di incendio medio tutte le attività previste dal D.M. 16.02.1982, e comunque soggette al controllo da parte del Corpo dei Vigili del Fuoco.

Luoghi di lavoro a rischio di incendio elevato

Si intendono a rischio di incendio elevato i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui per presenza di sostanze altamente infiammabili e/o per le condizioni locali c/o di esercizio sussistono notevoli probabilità di sviluppo di incendi e nella fase iniziale sussistono forti probabilità di propagazione delle fiamme, ovvero non è possibile la classificazione come luogo a rischio di incendio basso o medio.

Tali luoghi comprendono:

- aree dove i processi lavorativi comportano l'utilizzo di sostanze altamente infiammabili (p.e. impianti di verniciatura), o di fiamme libere, o la produzione di notevole calore in presenza di materiali combustibili;
- aree dove c'è deposito o manipolazione di sostanze chimiche che possono, in determinate circostanze, produrre reazioni esotermiche, emanare gas o vapori infiammabili, o reagire con altre sostanze combustibili;
- aree dove vengono depositate o manipolate sostanze esplosive o altamente infiammabili;
- aree dove c'è una notevole quantità di materiali combustibili che sono facilmente incendiabili;
- edifici interamente realizzati con strutture in legno.

Al fine di classificare un luogo di lavoro o una parte di esso come avente rischio di incendio elevato occorre inoltre tenere presente che:

- molti luoghi di lavoro si classificano della stessa categoria di rischio in ogni parte. Ma un qualunque ambiente a rischio elevato può elevare il livello di rischio dell'intero luogo di lavoro, salvo che l'ambiente interessato sia separato dal resto del luogo attraverso elementi separanti resistenti al fuoco;
- una categoria di rischio elevata può essere ridotta se il processo di lavoro è gestito accuratamente e le vie di esodo sono protette contro l'incendio;
- nei luoghi di lavoro grandi o complessi, è possibile ridurre il livello di rischio attraverso misure di protezione attiva di tipo automatico quali impianti automatici di spegnimento, impianti automatici di rivelazione incendi o impianti di estrazione fumi. Vanno inoltre classificati come luoghi a rischio di incendio elevato quei locali ove, indipendentemente dalla presenza di sostanze infiammabili e dalla facilità di propagazione delle fiamme, l'affollamento degli ambienti, lo stato dei luoghi o le limitazioni motorie delle persone presenti, rendono difficoltosa l'evacuazione in caso di incendio.

All'esito della analisi innanzi descritte per ogni ambiente sono stati valutati i seguenti parametri:

- caratteristiche di infiammabilità delle sostanze presenti
- possibilità di sviluppo di incendio
- probabilità di propagazione dell'incendio.

Valutazione del rischio incendio

Sottolineare la pericolosità, la gravità, la capacità distruttiva di un incendio in un ambiente di lavoro è talmente doveroso che sembra ovvio.

La prevenzione incendi negli Istituti Scolastici è regolata dal DM del 26 agosto 1992.

Le scuole vengono suddivise, in relazione alle presenze effettive contemporanee in esse prevedibili di alunni e di personale docente e non docente, nei seguenti tipi:

tipo 0: scuole con numero di presenze contemporanee fino a 100 persone; tipo 1: scuole con numero di presenze contemporanee da 101 a 300 persone;

tipo 2: scuole con numero di presenze contemporanee da 301 a 500 persone;

tipo 3: scuole con numero di presenze contemporanee da 501 a 800 persone;

tipo 4. scuole con numero di presenze contemporanee da 801 a 1200 persone;

tipo 5: scuole con numero di presenze contemporanee oltre le 1200 persone.

Ogni edificio, facente parte di un complesso scolastico purché non comunicante con altri edifici, rientra nella categoria riferita al proprio affollamento.

Ai fini della valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro vengono riportate

le definizioni così come ai fini del D.M. del 10.03.1998.

1. Pericolo di incendio: proprietà o qualità intrinseca di determinati materiali o attrezzature, oppure di metodologie e pratiche di lavoro o di utilizzo di un ambiente di lavoro, che presentano il potenziale di causare un incendio;
2. Rischio di incendio: probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di accadimento di un incendio e che si verifichino conseguenze dell'incendio sulle persone presenti;
3. valutazione dei rischi di incendio: procedimento di valutazione dei rischi di incendio in un luogo di lavoro, derivante dalle circostanze del verificarsi di un pericolo di incendio.

Obiettivi della valutazione

La valutazione dei rischi di incendio deve consentire, poi, al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone presenti nel luogo di lavoro.

I provvedimenti da adottare, già previsti dalle vigenti normative e, dopo aver ascoltato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nonché il Medico Competente, sono di seguito riportati:

1. la prevenzione dei rischi;
2. l'informazione dei lavoratori;
3. la formazione dei lavoratori;
4. le misure tecniche-organizzative destinate a porre in atto i provvedimenti necessari.

Per la valutazione dei rischi incendio si è:

- individuato ogni pericolo di incendio che nella realtà in oggetto, interessa i locali biblioteca, archivio e magazzino, oltre a tutte le misure di prevenzione e repressione adottate, sono stilate apposite procedure per il

corretto comportamento degli addetti. In ogni caso, per questi locali le normative vigenti, abbastanza stringenti ed esplicite, opportunamente osservate e fatte osservare, comportano un notevole grado di sicurezza.

- eliminazione o riduzione dei pericoli di incendio ed infatti sono controllati i depositi di materiali cartacei affinché siano ordinatamente posizionati e porti nelle allocazioni previste. E' accuratamente evitato l'uso di sostanze infiammabili. Restano ed attentamente valutati i rischi elettrici (tutti gli impianti sono sottoposti a stretto controllo sia dal personale addetto alle manutenzioni sia da apposita ditta esterna incaricata dall'Amministrazione Provinciale essendo a suo carico l'onere di tali interventi).

- il rischio residuo di incendio è da considerarsi ineliminabile. Le azioni intraprese per il controllo, la verifica ed i rilievi dello stato dei luoghi consentono di garantire, rispetto ad eventi comunque con indice di accadimento maggiore di zero, un adeguato controllo della situazione.

Nella scuola deve essere presente apposita Ditta per le necessarie manutenzioni e per la tenuta del Registro Antincendio così come previsto dal D.M. del marzo del 1998. E' presente una squadra di emergenza per la lotta all'incendio, per l'evacuazione dei luoghi di lavoro, adeguatamente addestrata ed informata. E' possibile, da apposito

pulsante di sgancio, ottenere lo sgancio dell'alimentazione elettrica per ogni edificio scolastico.

Scopo del piano di sicurezza antincendio

Il presente elaborato, redatto dal Servizio di Prevenzione e Protezione in conformità ai principi di sicurezza, prevenzione e protezione previsti dal D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii., ed ai vari criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro stabiliti dal D.M. del 10.03.98, ha lo scopo di documentare il percorso di analisi e le conclusioni derivanti dalla valutazione del rischio d'incendio per l'unità in oggetto.

L'obiettivo primario di tale valutazione è stato quello di individuare i provvedimenti necessari a salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e delle persone presenti nel luogo di lavoro.

Tali provvedimenti comprendono:

- La prevenzione dei rischi
- L'informazione dei lavoratori – studenti presenti sul luogo di lavoro.
- Una corretta formazione dei lavoratori – studenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio.
- Le misure tecniche-organizzative destinate a porre in atto i provvedimenti necessari.

La valutazione del rischio d'incendio è stata svolta in due fasi distinte in relazione al tipo di attività, analizzando, gli ambienti nei quali si svolgono unicamente attività d'ufficio e dall'altro le fasi operative connesse alle attività di laboratori e della Palestra.

Nella prima fase l'analisi è stata articolata sui seguenti punti:

- Verifica attraverso il calcolo analitico, dell'operato energetico fornito dalla combustione dei vari materiali (arredi, suppellettili, apparecchiature, ecc..) presenti nei locali mediante il calcolo semplificato del carico d'incendio (**in effetti si considera carico scarso < 30 kg/mq**).
- Verifica, attraverso i supporti documentali, della conformità tecnica degli impianti alle norme vigenti in vigore.
- Identificazione dei lavoratori – studenti esposti a rischi particolari in caso d'incendio.

Nella seconda fase l'analisi è stata sviluppata considerando, oltre ai precedenti, anche i seguenti punti:

- Individuazione della tipologia dei materiali infiammabili (solidi, liquidi, gassosi).
- Identificazione delle sorgenti di ignizione.
- Tipologia delle attività.

In relazione alla disamina degli aspetti sopra elencati è stato individuato, in base alla classificazione stabilita all' art. 2 del D.M. 10.03.98 il livello di rischio presente e precisamente:

- Livello di rischio elevato.

La valutazione ha portato ad una verifica delle misure in atto, prima della valutazione e ad eventuali integrazioni delle medesime dove era necessario.

Calcolo del carico d'incendio

Partendo dalla verifica dei luoghi, si è effettuato il carico d' incendio nei diversi locali.

Scopo dell'analisi è stato quello di individuare in primis, situazioni che presentino il superamento del carico d' incendio limite (30 Kg/mq di legna standard) ritenuto idoneo per classificare l'edificio a "basso rischio d' incendio", calcolato sull'intera superficie dello stabile (rif. D.M.08.03.85).

Tale limite è stato ritenuto idoneo sulla base della tipologia di costruzione dell' edificio nel rispetto della destinazione d'uso.

In presenza di strutture tagliafuoco (porte tagliafuoco per piano), i valori considerati sono riferiti ai singoli compartimenti antincendio.

Modalità di calcolo

Al fine di stimare quantitativamente l'apporto energetico alla combustione data dai materiali presenti negli ambienti, si è ritenuto appropriato eseguire il calcolo semplificato del carico d' incendio utilizzando i seguenti criteri:

1. I materiali dichiarati in "classe di reazione al fuoco = 1", **non sono stati conteggiati nel calcolo** in quanto ai fini del rischio sono stati ritenuti trascurabili.
2. Per gli armadi adibiti al contenimento di dossier, libri, pratiche cartacee, ecc. sono stati ipotizzati quantitativi massimi teorici di riempimento.
3. Per i materiali che non rientrano al punto 1, sono state utilizzate le indicazioni riportate nella circolare n. 91 del 1961
4. Il limite ritenuto idoneo per classificare l'edificio a "basso rischio d'incendio" è di 30 Kg/m² di legna standard, calcolato sull' intera superficie del piano.

Impianto Termico

Gli edifici sono serviti da un impianto termico alimentato a gas metano.

Gli impianti termici sono realizzati nel rispetto della Legge 37/08 e della Legge 1083/71. Nel suo complesso non costituiscono fonte primaria d' incendio in quanto, come per l'impianto elettrico, essi sono stati realizzati e vengono costantemente mantenuti tenendo conto delle norme di buona tecnica di funzionamento. La conformità dell'impianto alle norme di buona tecnica è comprovata dalla documentazione rilasciata dall' installatore. La gestione degli impianti termici è curata direttamente dalla Provincia mediante l'affidamento a ditte qualificate. Mentre, la conduzione degli stessi impianti è affidata a ditte qualificate.

Attività ordinaria o straordinaria di manutenzione

Per necessità connesse alla manutenzione, può essere necessario impiegare fiamme libere (cannello ossiacetilenico) o attrezzature che possano generare scintille, quali mole, dischi da taglio, ecc. o archi elettrici (saldatura elettrica). Tali situazioni sono valutate in occasione di interventi localizzati nelle aree a maggior rischio d' incendio e in tal caso, sono subordinate ad una formale autorizzazione di intervento.

Misure compensative saranno adottate qualora l'attività comporti un aumento di rischio d'incendio.

Sistema delle vie di esodo

Allo scopo di garantire il rapido deflusso degli occupanti dell' edificio, sono state individuate le uscite di sicurezza. (in conformità al D.M. del 10.03.1998).

I percorsi sono segnalati dalla specifica segnaletica e sono raffigurati dalle planimetrie disponibili presso ogni piano e presso punti ritenuti strategici.

Il personale è a conoscenza dei percorsi da seguire e dal significato della cartellonistica.

Prove di evacuazione

Vengono effettuate periodicamente prove di evacuazione, con cadenza semestrale (previste nel corso dell'anno scolastico), allo scopo di verificare l'efficienza degli impianti, degli approntamenti e delle norme predisposte.

I risultati delle prove sono verbalizzati e controfirmati dal coordinatore all'emergenza e dagli addetti all'emergenza; le anomalie eventualmente riscontrate durante tali prove, vengono comunicate all' unità di competenza affinché possa intervenire ai fini della loro eliminazione.

Misure di protezione attiva e passiva

Attrezzature mobili antincendio

Ogni piano è stato dotato di estintori aventi caratteristiche estinguenti idonee a garantire l'intervento su un principio di incendio.

L'ubicazione e la tipologia dei medesimi è stata realizzata in conformità a quanto indicato dal D.M. 10.03.98 ed è segnalata mediante l'apposita cartellonistica conforme al D.Lgs. 493/96 nonché riportata sulle planimetrie del piano. All'interno dei locali uso ufficio, la dotazione standard è costituita da estintori del tipo a polvere da Kg. 6 con capacità di spegnimento **34A —183BC**.

Impianti di segnalazione automatica/manuale

Tenuto conto della geometria degli ambienti e della collocazione del personale tutto durante lo svolgimento delle varie attività di studio e di lavoro negli uffici, è stato realizzato un impianto di diffusione sonora per allarme.

Illuminazione d' emergenza

Per garantire l'adeguata visibilità delle vie di esodo in caso di emergenza è presente un impianto di illuminazione di emergenza costituito da lampade autoalimentate ad attivazione automatica in caso di mancanza di elettricità in rete.

Definizioni ed informazioni generali

Agli effetti delle disposizioni di cui al presente documento si intendono:

Evacuazione del personale: procedura che consente il rapido sfollamento di tutte le persone presenti nello stabile.

Luogo sicuro: spazio scoperto ovvero compartimento antincendio — separato da altri compartimenti mediante spazio scoperto o filtri a prova di fumo — avente caratteristiche idonee a ricevere e contenere un predeterminato numero di persone (luogo sicuro statico), ovvero a consentire il movimento ordinato (luogo sicuro dinamico).

Incendio di 1° grado: incendio di modestissime dimensioni che non necessitano di sfollamento del fabbricato e risulta facilmente estinguibile dal personale presente nei pressi dell' incendio, a mezzo di estintori portatili.

Incendio di 2° grado: incendio che per natura del materiale coinvolto e/o per dimensione necessita di intervento, oltre che dei lavoratori, anche dei Vigili del Fuoco. A seguito di tale evento è richiesta l' evacuazione del personale.

Coordinatore per situazioni di emergenza: è la posizione che all' insorgere dell' emergenza, assume automaticamente ed in modo immediato il compito di coordinamento delle operazioni di pronto intervento.

Addetti all'emergenza: personale incaricato all' attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell' emergenza.

8.1 Sistema organizzativo emergenze

Al fine di garantire un tempestivo intervento in caso di emergenza tutto il personale è a conoscenza delle indicazioni comportamentali da seguire.

Al personale incaricato, Coordinatore per situazioni di emergenza e agli Addetti all' emergenza, sarà periodicamente illustrato il corretto uso degli estintori e le procedure da seguire in caso di emergenza.

Compiti delle posizioni alle quali è affidata l'attuazione del Piano Generale di Emergenza.

Coordinatore per situazioni di emergenza

E' la posizione che ha il massimo grado di responsabilità decisionale durante l'evoluzione dell' emergenza e della evacuazione. Sulla base delle informazioni pervenute o eventualmente, a seguito di verifica diretta sul luogo dell'evento, ordina l'eventuale evacuazione parziale o totale dal fabbricato.

Concorda preventivamente con il servizio di Prevenzione e Protezione eventuali modifiche, al fine di permettere al SPP il costante aggiornamento del presente documento.

Il suo compito è essenzialmente quello di coordinatore dell' emergenza visionando e controllando che le operazioni di soccorso si svolgano secondo le corrette procedure e modalità. Durante una situazione di emergenza deve:

- Assicurarsi che le procedure di evacuazione siano svolte idoneamente e, in caso contrario, se necessario, disporre per la loro attuazione.
- **Coordinare le norme di emergenza ed in particolare:**
 - Assicurarsi che tutti i lavoratori ed eventuali ospiti o persone portatrici di handicap si stiano dirigendo verso il punto di ritrovo.
 - Disporre affinché eventuali feriti o persone in difficoltà siano adeguatamente supportate dagli addetti alla gestione emergenza e antincendio.
 - Verificare che gli addetti all' emergenza stiano eseguendo le procedure necessarie per eliminare o contenere l'emergenza.
 - Verificare che tutte le persone presenti si trovino nel punto di ritrovo esterno, disponendo le ricerche di eventuali dispersi.
 - Ricevere i soccorsi esterni predisponendo nel frattempo lo sgombero degli accessi. Fornire alle squadre di soccorso esterne tutte le notizie necessarie per fronteggiare l'emergenza.
 - Dichiarare il cessato allarme, disponendo affinché siano riportate in essere le condizioni di sicurezza necessarie per la ripresa dell' attività.

Tali operazioni vanno eseguite ricordando che lo scopo primario di una operazione di soccorso è la salvaguardia delle vite umane.

Segnaletica di Sicurezza

Si applicheranno le vigenti disposizioni sulla segnaletica di sicurezza secondo le norme di cui al D.P.R. 8.6.82 n° 524 espressamente finalizzate alla sicurezza antincendio. Sono installati, in particolare, cartelli indicanti le uscite, il divieto di fumare o usare fiamme libere, il divieto di usare acqua su quadri elettrici in caso d'incendio nonché cartelli di segnalazione dei mezzi antincendio.

Divieti e Limitazioni

E' vietato l'uso di fiamme libere e di apparecchi ad incandescenza senza protezione, di stufe e/o fornelli a gas e/o kerosene, nonché immagazzinare sostanze che possono, per la loro vicinanza, reagire tra loro provocando incendi ed esplosioni.

Nei locali interrati è vietato depositare prodotti gassosi infiammabili di densità relativa maggiore di 0,8. Tale divieto deve essere segnalato.

E' fatto divieto di sosta di macchine e/o automezzi di qualsiasi tipo nei locali.

Non si dovrà mai e per nessun motivo escludere il funzionamento dei dispositivi di sicurezza degli impianti di prevenzione.

E' vietato fumare nelle aree adibite a deposito e lavorazione. Tale divieto deve essere segnalato.

Il carico d'incendio nei singoli ambienti deve essere contenuto nei valori riportati nelle calcolazioni effettuate. Ugualmente devono essere rispettati i quantitativi ed i tipi di materiali citati.

Norme di comportamento

- Staccare gli interruttori generali di energia elettrica alla fine del turno di lavoro.
- Controllare che gli estintori siano periodicamente revisionati.
- Controllare periodicamente l'efficienza degli impianti elettrici e la presenza di messa a terra.

- Controllare periodicamente l'efficienza della rete idrica e degli idranti.
- Controllare periodicamente l'efficienza degli impianti fissi di rivelazione automatica e pulsanti manuali di allarme incendio.

In caso d'incendio:

- dare immediatamente l'allarme ed allontanare eventuali persone presenti dai luoghi ritenuti più pericolosi.
- Mettere fuori tensione impianti ed attrezzature installate nella zona interessata dall'incendio e nelle sue

vicinanze.

- Azionare gli impianti di spegnimento.
- Azionare mezzi antincendio mobili iniziando, in genere, dagli estintori portatili, ma sempre in relazione alla gravità dell'incendio.
- Circoscrivere quanto possibile l'incendio, allontanando il materiale infiammabile che potrebbe essere raggiunto dal fuoco.
- Richiedere, in caso d'incendio evidentemente non domabile, l'intervento dei VV.FF.
- Ad incendio domato, controllare attentamente che non esistano focolai di possibile riaccensione e non smobilitare, finché non si sia certi della definitiva estinzione.
- La ripresa del servizio dovrà avvenire solo dopo attenta verifica dell'efficienza di ogni parte dell'impianto.

Per tutto quanto non contemplato nella presente relazione, ci si atterrà alle Norme previste dalle vigenti Normative.

La sede principale **NON RISULTA DOTATA DI CERTIFICATO DI PREVENZIONE INCENDI** . è stata fatta richiesta e solleciti alla Provincia di Caserta che ancora non ha provveduto a rilasciare quanto richiesto .

Caratteristiche degli ambienti di lavoro

Misure Preventive, Protettive e Precauzionali di esercizio

All'esito della valutazione dei rischi di incendio, il datore di lavoro ha adottato le seguenti misure preventive protettive e precauzionali di esercizio al fine di:

- ridurre la probabilità di insorgenza di un incendio
- garantire l'esodo delle persone in sicurezza in caso di incendio
- realizzare le misure per una rapida segnalazione dell'incendio al fine di garantire l'attivazione dei sistemi di allarme e delle procedure di intervento
- assicurare l'estinzione di un incendio
- garantire l'efficienza dei sistemi di protezione antincendio
- fornire ai lavoratori una adeguata informazione e formazione sui rischi di incendio

Ambiente di lavoro	1 - AMBIENTE SCOLASTICO
ridurre la probabilità di insorgenza di un incendio	
garantire l'esodo delle persone in sicurezza in caso di incendio	
realizzare le misure per una rapida segnalazione dell'incendio al fine di garantire l'attivazione dei sistemi di allarme e delle procedure di intervento	
assicurare l'estinzione di un incendio	
garantire l'efficienza dei sistemi di protezione antincendio	
fornire ai lavoratori una adeguata informazione e formazione sui rischi di incendio	

DOCUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO PER POSTURE INCONGRUE

ex D. Lgs n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09)

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11/11/2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

Indice

Indice.....	104
Introduzione	105
Anagrafica Aziendale.....	106
Dati occupazionali.....	107
Descrizione dell'azienda e dell'attività	108
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	109
Metodologia – Il metodo OWAS	111
Fasi della valutazione.....	113
Calcolo dell'indice di rischio	114
Indicatori di rischio e azioni conseguenti.....	115
Programma di attuazione delle Misure di Prevenzione	116
Area Verde.....	116
Area Gialla.....	117
Area Rossa.....	117
Area Nera	118
Dichiarazione del Datore di Lavoro	119

Introduzione

Il metodo studia le possibili posture assunte da un lavoratore, raggruppandole in varie configurazioni basandosi sulla posizione di schiena, braccia, gambe e sull'entità del peso sollevato. Ciascuna configurazione viene contraddistinta da un codice e classificata, in riferimento a indagini statistiche e principi biomedici, in quattro classi di rischio di lesioni e/o patologie dell'apparato muscolo-scheletrico. In funzione della classe di rischio della postura assunta e della sua frequenza durante la giornata lavorativa, il metodo consente di calcolare un indice che esprime numericamente e sinteticamente il livello di criticità dell'attività svolta.

Studi biomeccanici hanno dimostrato che, a parità di peso sollevato e di durata dell'azione, la posizione della schiena influenza in maniera significativa le sollecitazioni a livello intervertebrale. La soglia di rischio di danno, valutata in 3.5 kN (ossia 356 Kg), può essere facilmente raggiunta anche sollevando masse relativamente modeste.

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON –
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO		

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Il Convitto non solo accoglie la didattica frontale e digitale ma è anche impegnato in attività extrascolastiche al fine di pervenire alla completa formazione degli studenti che vede, al primo punto, scambi culturali, di conoscenze, di visite di luoghi diversi.

Queste attività sono rigidamente controllate dall'Ufficio di Presidenza.

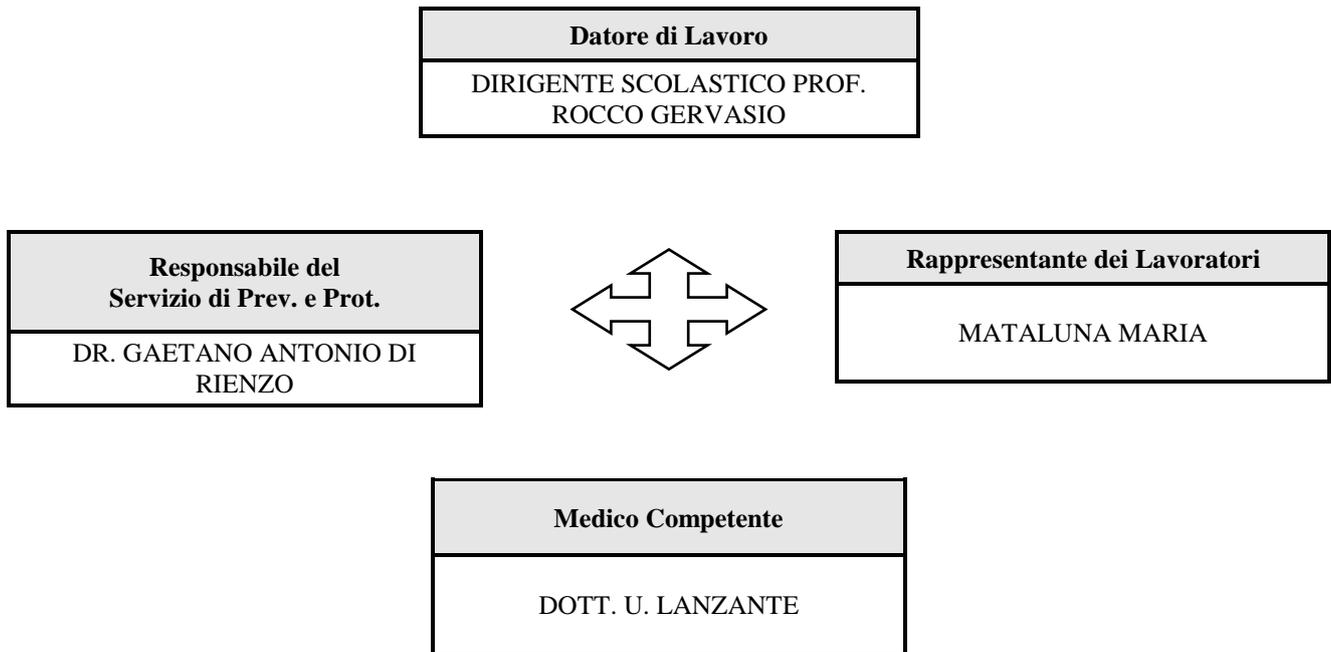
I docenti impegnati nei ruoli di Accompagnatori sono regolarmente informati e formati sui rischi residui di percorsi all'esterno dell'istituto.

Usualmente le visite in esterno sono indirizzate verso città d'arte e di storia, Musei o Aziende, nonché accompagnamento per attività sportive presso strutture esterne alla Scuola (Palazzetti dello Sport, Palestre, Campi di calcio, sale cinematografiche, ecc.).

L'Istituto provvede a:

1. organizzare le visite che avvengono solo con Agenzie appositamente validate e sperimentate;
2. viene fornito al Docente ogni supporto possibile e, in caso di viaggi all'estero, si richiede la presenza di Guide che abbiano la piena conoscenza del Paese Ospitante, nonché la conoscenza della lingua.

Organizzazione Aziendale della Sicurezza



Il **Datore di Lavoro** ai sensi dell'art. 18 co. 1 lettera b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ha designato i seguenti lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di pronto soccorso e di gestione delle emergenze:

Addetti al Primo Soccorso	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

Addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, e di gestione delle emergenze	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

Metodologia – Il metodo OWAS

Nell'ambito del metodo OWAS, le posture assunte dal lavoratore vengono scomposte in base alla posizione di schiena, braccia e gambe e viene loro assegnato un valore numerico secondo lo schema della figura sottostante. Una quarta cifra viene attribuita in funzione del peso sollevato. Ciascuna postura è quindi contraddistinta da un codice a quattro cifre (tab. 1).

Tabella 1. Schema base delle posizioni OWAS per schiena, braccia e gambe rielaborato da Lundquist & Gustavvson, 1987

Schiena	 1	 2	 3	 4	1 – Schiena dritta 2 – Schiena Curva 3 – Schiena in torsione 4 – Schiena curva ed in torsione
Braccia	 1	 2	 3		1 – \Braccia sotto il livello delle spalle 2 – Un braccio sopra le spalle 3 – Entrambe le braccia sopra le spalle
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		 2	 3	 4	1 – Seduto 2 – In piedi, gambe distese 3 – In piedi, peso su una gamba sola 4 – In piedi, gambe piegate 5- In piedi, peso su una gamba sola piegata 6 – In ginocchio, su una o due ginocchia 7 – In piedi, in movimento
		 5	 6	 7	
Peso sostenuto	 1	 2	 3		1 – Peso sostenuto inferiore a 10 kg 2 – Peso sostenuto tra 10 e 20 kg 3. Peso sostenuto superiore a 20 kg

Immettendo il codice a 4 cifre identificativo della postura in una tabella a più entrate (tabella 2), si può determinare agevolmente la classe di rischio relativa a ciascuna posizione e valutare la situazione di rischio complessiva.

Tabella 2. Tabella ad entrata multipla per determinare la classe di rischio in base alla postura

Schiena			1			2			3			4		
Bracci			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Gambe - Peso	1	1												
		2												
		3												
	2	1												
		2												
		3												
	3	1												
		2												
		3												
	4	1												
		2												
		3												
	5	1												
		2												
		3												
	6	1												
		2												
		3												
	7	1												
		2												
		3												



Fasi della valutazione

L'applicazione del metodo prevede le seguenti fasi di valutazione:

- 11) in funzione dell'attività svolta si individuano i punteggi relativi a schiena, braccia, gambe e peso (rif. tab. 1)
- 12) si individua la colonna del punteggio schiena (rif. tab. 2);
- 13) all'interno di tale colonna si individua la sottocolonna relativa al punteggio delle braccia (rif. tab. 2);
- 14) si individua la riga relativa al punteggio gambe (rif. tab. 2);
- 15) all'interno della riga gambe si individua la sottoriga relativa al punteggio del peso (rif. tab. 2);
- 16) la cella dove si incrociano la sottocolonna braccia e la sottoriga peso rappresenta la classe di rischio in base al suo colore (rif. tab. 2).

Qualora si riscontrino posizioni del corpo non incluse nello schema riportato in tabella 1 come ad esempio quella di un uomo seduto con i piedi all'altezza del bacino o sdraiato, viene automaticamente attribuita la classe 4.

Calcolo dell'indice di rischio

Dopo aver determinato, su un campione significativo di osservazioni, le posture assunte dai lavoratori nell'arco della giornata ed aver attribuito a ciascuna di esse la corrispondente classe di rischio, è possibile calcolare l'indice di rischio per ciascuna operazione o mansione svolta in base alla frazione temporale trascorsa dall'operatore nelle diverse posture. La formula per il calcolo dell'indice attribuisce un diverso "peso" alle osservazioni, in funzione della classe di rischio nella quale esse ricadono ed in funzione della loro durata, secondo il presupposto che le posizioni sfavorevoli sono tanto più pericolose quanto più a lungo vengono mantenute.

L'indice di rischio OWAS viene quindi calcolato con la seguente formula:

$$I = [(a * 1) + (b * 2) + (c * 3) + (d * 4)] * 100$$

dove:

- a = frequenza percentuale di osservazioni nella classe 1 di rischio
- b = frequenza percentuale di osservazioni nella classe 2 di rischio
- c = frequenza percentuale di osservazioni nella classe 3 di rischio
- d = frequenza percentuale di osservazioni nella classe 4 di rischio
- 1, 2, 3 e 4 = valori di ponderazione per le rispettive classi di rischio.

In questo modo, se il 100% delle osservazioni effettuate è rappresentato da posture di classe 1, l'indice di rischio assume il valore 100 (ossia il minimo previsto), ad indicare che l'operatore in esame non rientra tra i soggetti a rischio di patologie muscolo-scheletriche; viceversa, se il 100% delle osservazioni rappresenta posizioni di classe 4, l'indice è pari a 400 (il massimo possibile) ed indica una situazione di massimo rischio. Quando un'operazione (o fase di lavoro) prevede l'assunzione di varie posture, il metodo OWAS permette di valutare l'incidenza di quelle considerate più sfavorevoli e fornisce il risultato della loro combinazione temporale, espresso come valore ponderato compreso fra 100 e 400. Allo stesso modo si procede per calcolare l'indice di rischio complessivo di un insieme di fasi o operazioni.

Indipendentemente dal valore riscontrato, è comunque necessario verificare la presenza di posture appartenenti alle classi 3 e 4 e individuare le operazioni o il personale coinvolto adottando tempestivi provvedimenti per eliminare o ridurre il rischio associato.

Indicatori di rischio e azioni conseguenti

Le posture codificate dal metodo OWAS sono state classificate da un gruppo di esperti in quattro classi che rispecchiano il livello di rischio nei confronti di patologie a carico dell'apparato muscolo-scheletrico.

Le posture di classe 1 non determinano problemi mentre, all'estremo, quelle di classe 4 comportano rischi elevati di sindromi muscolo-scheletriche.

Nella classe 1 sono incluse le posture considerate normali e naturali e che quindi comportano sollecitazioni sull'apparato osteo-muscolare considerate accettabili.

La classe 2 riguarda posture potenzialmente dannose, per le quali è consigliabile adottare misure migliorative.

La classe 3 identifica posture che determinano sicuramente effetti dannosi sul sistema muscolo-scheletrico, ovvero situazioni in cui è necessario intervenire il prima possibile.

Nella classe 4 rientrano, infine, le posture che comportano sollecitazioni molto dannose, per cui devono essere presi immediati provvedimenti al fine di modificare le modalità operative, le attrezzature utilizzate o la posizione di lavoro degli addetti interessati.

Alla luce di tali considerazioni si individuano le seguenti fasce di rischio:

Indice di Rischio (I)	FASCIA	RISCHIO
= 100	VERDE	ASSENTE
DA 101 A 200	GIALLA	LIEVE
DA 201 A 300	ROSSA	MEDIO
OLTRE 300	NERA	ELEVATO

In funzione della fascia di classificazione si hanno le seguenti situazioni:

- **fascia verde:** la situazione è accettabile e non è richiesto alcuno specifico intervento.
- **fascia gialla:** attivare la formazione del personale addetto. Lo stesso personale può essere, a richiesta, sottoposto a sorveglianza sanitaria specifica. Laddove è possibile, è consigliato di procedere a ridurre ulteriormente il rischio con interventi strutturali ed organizzativi per rientrare nella fascia verde.
- **fascia rossa:** la situazione può comportare un rischio e pertanto è necessario un intervento di prevenzione primaria. Il rischio è tanto più elevato quanto maggiore è l'indice. Attivare la sorveglianza sanitaria periodica del personale esposto.
- **fascia nera:** vi è necessità di un intervento **immediato** di **prevenzione**. Programmare gli interventi identificando le priorità di rischio. Riverificare l'indice di rischio dopo ogni intervento. Attivare la sorveglianza sanitaria periodica del personale esposto.

Programma di attuazione delle Misure di Prevenzione

Area Verde

Il datore di lavoro verifica periodicamente che non intervengano variazioni e che la presente valutazione del rischio da movimentazione manuale dei carichi resti valida rispetto alla situazione reale.

la normativa in materia di sicurezza sul lavoro applica il comma 1 lettera d dell'art. 15 che richiama al "rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro" tra le misure generali di tutela da adottare.

Ma facciamo un passo indietro.

Cosa si intende per postura?

Viene definita come "la posizione del corpo nello spazio e le relative relazioni tra i vari segmenti corporei". La postura più corretta è poi quella che consente di svolgere le attività quotidiane e lavorative con il minor dispendio energetico ed è influenzata da numerosi fattori (neurofisiologici, biomeccanici, emotivi, psicologici e relazionali)".

Quando parliamo di posture incongrue o scorrette?

Si possono così sintetizzare:

collo: ruotato; inclinato, flessione o estensione > 20°;

spalla: braccio flessione e/o abduzione > 45°, > 10% del ciclo;

polso: deviato radicalmente; deviato ulnarmente > 45°; flessione > 30°; estensione > 15°;

tronco/schiena: flessione > 45°; ruotata o inclinata > 20°.

gambe/ piedi: non ben poggiati e non bilanciati

Le patologie conseguenti al mantenimento nel tempo di posture incongrue riguardano principalmente l'apparato muscolo – scheletrico, tra le più frequenti:

osteo-articolari (periartriti, borsiti, capsuliti, tenosinoviti, artrosi, spondiloartropatie + eventuali discopatie);

muscolo-tendinee (epicondiliti, epitrocleiti, entesiti, dito a scatto, malattia di De Quervain);

neurologiche (mononeuropatie da intrappolamento o sdr. canalicolari,

compromissioni del plesso cervicale, compressioni radicolari da protrusioni / ernie)".

Dal punto di vista fisiopatologico, a seconda dei distretti e delle strutture anatomiche coinvolte, diverse possono essere le cause dell'insorgenza delle patologie sopra descritte. Ad esempio, la prolungata contrazione muscolare ostacola lo smaltimento

dell'acido lattico, la fissità articolare vertebrale ne impedisce la fisiologica nutrizione dei dischi mentre la compressione e/o l'allungamento del nervo periferico ne causa la perpetua sofferenza.

Riguardo all'analisi del rischio gli autori riportano le numerose "tipologie utilizzabili, a partire da schede di descrizione minuziosa dei movimenti su base osservazionale, fino alle più moderne e sofisticate strumentazioni per videoripresa" e i vari metodi utilizzabili per l'analisi quantitativa del rischio.

Ma come possiamo prevenire il rischio da posture incongrue?

Innanzitutto sviluppando un'attenta valutazione del rischio posturale con il supporto delle norme tecniche ISO che ci permettono di avere un'analisi quanto più oggettiva possibile della realtà lavorativa che stiamo prendendo in analisi.

Per quanto riguarda i metodi e le misure di prevenzione applicabili possiamo avere diverse possibilità in base al contesto e alla tipologia di postura scorretta che vogliamo contenere / eliminare. Possiamo avere una meccanizzazione del processo produttivo, introdurre sistemi di ausilio, ridefinire una nuova organizzazione del posto di lavoro, garantire la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, promuovere informazione e formazione sulla specifica tematica.

Altre soluzioni migliorative, da valutare su ogni singolo caso studio, sono offerte dalla possibilità di introdurre in azienda utensili progettati in modo ergonomico, che minimizzano la necessità per l'operatore di mantenere posture incongrue o l'adozione di nuove tecniche e modalità di lavoro che prevedono posture ergonomicamente corrette.

Un accorgimento consigliato ad ogni lavoratore adibito a mansioni che prevedono il mantenimento di posture incongrue in attività fisse prolungate è quello di interrompere la posizione per almeno 2-3 minuti ogni 30 minuti: durante la pausa è bene effettuare piccoli esercizi di stiramento muscolare delle aree interessate.

Area Gialla

Il datore di lavoro attuerà il seguente programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione a rischio da movimentazione manuale dei carichi:

Formazione ed informazione dei lavoratori	
Sorveglianza sanitaria	
Misure migliorative in relazione a fattori individuali di rischio, caratteristiche dell'ambiente di lavoro e esigenze che tale attività comporta	

Area Rossa

La situazione può comportare un rischio e pertanto è necessario un intervento di prevenzione primaria in tempi brevi. Il datore di lavoro attuerà il seguente programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione a rischio da movimentazione manuale dei carichi:

Formazione ed informazione dei lavoratori	
Sorveglianza sanitaria	
Misure migliorative in relazione a fattori individuali di rischio, caratteristiche dell'ambiente di lavoro e esigenze che tale attività comporta	

Area Nera

Vi è necessità di un intervento **immediato di prevenzione**. Il datore di lavoro attuerà il seguente programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione a rischio da movimentazione manuale dei carichi:

Formazione ed informazione dei lavoratori	
Sorveglianza sanitaria	
Misure migliorative in relazione a fattori individuali di rischio, caratteristiche dell'ambiente di lavoro e esigenze che tale attività comporta	

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il sottoscritto, DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO in qualità di Datore di Lavoro della CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO con sede legale in S. Francesco D'Assisi, 119 - MADDALONI (CE)

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi da movimentazione manuale dei carichi ex titolo VI del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

MADDALONI (CE), lì 11/11/2024

Il Datore di Lavoro
(DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO)

Il Responsabile del S.P.P.
(DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO)

Il Medico Competente
(DOTT. U. LANZANTE)

Per consultazione
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(MATALUNA MARIA)

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA ESPOSIZIONE A RUMORE

ex Titolo VIII Capo II D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09)

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11.11.2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

Indice

Indice	121
Premessa.....	122
Modalità di valutazione dell'esposizione al rumore	123
Calcolo dei livelli equivalenti e delle incertezze di misura	124
Premessa.....	124
Incertezze strumentali	124
Calcolo dei livelli equivalenti e relative Incertezze.....	125
Incertezza sui tempi di esposizione	126
Calcolo del livello di esposizione personale e relativa Incertezza	126
Modalità Verifica efficacia dei D.P.I. uditivi.....	129
Descrizione dell'azienda e dell'attività	130
Dati sulla esecuzione delle misure	133
Calcolo dei livelli equivalenti	134
Calcolo dei livelli di esposizione personale	135
Quadro sinottico dell'esposizione al rumore.....	135
Esposizione a vibrazioni e sostanze ototossiche	137
Principali misure di prevenzione e protezione.....	138
Dichiarazione del datore di lavoro	138

Premessa

Allo scopo di ottemperare a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) si è proceduto ad effettuare, a cura di personale qualificato, un'indagine fonometrica al fine di controllare l'esposizione al rumore dei lavoratori, identificare i lavoratori ed i luoghi a rischio ed indicare le misure per ridurre al minimo i rischi derivanti da tale esposizione attraverso l'attuazione di misure preventive e protettive (ove ve ne fosse bisogno).

La valutazione del rumore durante il lavoro è stata effettuata prendendo in considerazione in particolare:

- il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a rumore impulsivo;
- i valori limite di esposizione e i valori di azione di cui all'articolo 189 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09);
- tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore, con particolare riferimento alle donne in gravidanza e i minori;
- per quanto possibile a livello tecnico, tutti gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori derivanti da interazioni fra rumore e sostanze ototossiche connesse con l'attività svolta e fra rumore e vibrazioni;
- tutti gli effetti indiretti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni fra rumore e segnali di avvertimento o altri suoni che vanno osservati al fine di ridurre il rischio di infortuni;
- le informazioni sull'emissione di rumore fornite dai costruttori dell'attrezzatura di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni in materia;
- l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre l'emissione di rumore;
- il prolungamento del periodo di esposizione al rumore oltre l'orario di lavoro normale, in locali di cui è responsabile;
- le informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica;
- la disponibilità di dispositivi di protezione dell'udito con adeguate caratteristiche di attenuazione.

Modalità di valutazione dell'esposizione al rumore

Le misurazioni per la valutazione dell'esposizione a rumore sono state effettuate con strumenti di gruppo 1 IEC 651 o IEC 804 (CEI EN 60651 e CEI EN 60804)

Per tutti i valori sono state calcolate e riportate in relazione le relative incertezze come stabilito dall'art. 190 co. 4.

Tutte le relazioni di calcolo sono riportate nei paragrafi successivi.

Dopo aver raccolto tutte le informazioni necessarie alla analisi del fenomeno fisico del rumore si è proceduto alle misure in corrispondenza delle postazioni di lavoro degli esposti.

Prima e dopo l'effettuazione delle misure è stata eseguita la calibratura del fonometro.

La durata dei rilievi è stata determinata in funzione della variabilità temporale del rumore e comunque fino al verificarsi di una sostanziale stabilizzazione dello strumento.

Le rilevazioni sono state eseguite ponendo il fonometro a 15 centimetri dall'orecchio dell'operatore nella sua posizione abituale di lavoro, seguendolo comunque nelle sue attività nelle vicinanze delle macchine e delle postazioni di lavoro.

I campionamenti delle stesse postazioni di lavoro hanno permesso di valutare il livello di esposizione equivalente per ogni postazione di lavoro e la relativa incertezza come descritto nei paragrafi successivi.

Oltre ai livelli equivalenti per ogni postazione di lavoro sono stati rilevati i valori massimi della pressione acustica istantanea ponderata in curva C; per verificare il rispetto dei relativi livelli di esposizione, che sono stati indicati come LPEAK, ed espressi in dB(C).

Valutato il livello equivalente per ogni postazione di lavoro e la relativa incertezza di misura si è proceduto ai livelli di esposizione giornalieri (LEX,8h) e quando ritenuto necessario, settimanali (LEX,w), e le relative incertezze di misura.

Definito il livello di esposizione del rumore dei lavoratori si è provveduto per ognuno a verificare l'esposizione a vibrazione e sostanze ototossiche.

Per ogni lavoratore inoltre, si è provveduto ad indicare l'eventuale necessità di utilizzo di dispositivi di protezione individuale per l'udito e di visita medica specialistica.

Al termine della valutazione dell'esposizione dei lavoratori al rumore sono state stabilite le misure di prevenzione e protezione ed il relativo programma di attuazione.

Calcolo dei livelli equivalenti e delle incertezze di misura

Premessa

Per la stesura della presente relazione si è ritenuto di applicare le consolidate norme di buona tecnica (UNI 9432) che, in sintesi, danno le seguenti indicazioni:

- I campionamenti eseguiti per brevi periodi sono soddisfacenti nel caso di rumori stabili o poco fluttuanti o fluttuanti ciclicamente su tempi più brevi;
- se le fluttuazioni sono estese in ampiezza o si prolungano nel tempo ovvero se il fenomeno sonoro è irregolare occorrerà rivolgersi sempre a fonometri integratori e prolungare l'osservazione strumentale fin anche a misurare il livello dell'intera giornata di lavoro (metodo di riferimento);
- in situazioni estreme, qualora possa prevedersi un'oscillazione dei valori di esposizione giornaliera, LEX,8h, occorre ripetere le misure giornaliere sino al computo del livello di esposizione settimanale, LEX,w.

In ogni caso, la scelta dei tempi e delle metodologie di misura hanno avuto come obiettivo la stabilizzazione dei campionamenti del fenomeno acustico rappresentativo delle condizioni di esposizione dei lavoratori.

Il metodo adottato per il calcolo dell'incertezza sui livelli sonori continui equivalenti ponderati in curva A, LAeq, sui tempi di esposizione e sui livelli di esposizione giornaliera, LEX,8h, e settimanale, LEX,w, si basa sui criteri consigliati dallo standard ISO 9612, su quanto riportato sulla guida ISO, recepita in Italia come Guida UNI CEI 9 "Guida all'espressione dell'incertezza di misura".

Lo standard ISO 9612 ("Acoustics Guidelines for the measurement and assessment of exposure to noise in a working environment"), riguarda specificatamente il rumore in ambiente di lavoro e meglio si adatta alla valutazione del rischio rumore negli ambienti di lavoro.

Una stima dell'incertezza associata al valore misurato o calcolato di una grandezza è un elemento essenziale in quanto rende possibile controllare la ripetibilità di una misura, e rende significativo il confronto tra i risultati di misure effettuate da diversi soggetti nelle stesse condizioni di misura.

Viene definita incertezza sulla quantità y la quantità $\Delta(y)$ data dalla deviazione standard della distribuzione di probabilità dei valori assunti dal risultato della misura di y . Vanno calcolate separatamente tre tipi di incertezze:

- una componente di tipo "strumentale";
- una di tipo "ambientale", dovuta alla incompleta campionatura della distribuzione dei livelli sonori;
- una componente "temporale" dovuta alla variabilità dei tempi di esposizione.

Inceteezze strumentali

Le inceteezze strumentali sono state dedotte dalle indicazioni fornite dal costruttore, dalle informazioni ricavabili dal certificato di taratura dello strumento, o, in assenza di queste, dalle tolleranze ammesse dagli standards IEC 651/79 e IEC 804/85 per i fonometri di classe 1.

In assenza di qualsiasi informazione sulla distribuzione di probabilità, l'ipotesi, che si è ritenuta più ragionevole, è che tale distribuzione sia rettangolare (probabilità costante) con intervallo totale di variabilità pari al massimo scostamento, dato ricavabile dalle informazioni a disposizione o dalle tolleranze.

Assumendo che le singole componenti dell'inceteezza strumentale siano mutuamente indipendenti, i singoli contributi possono essere combinati quadraticamente nell'inceteezza strumentale totale.

Le principali componenti dell'incertezza strumentale sono le seguenti:

- accuratezza del calibratore;
- non perfetta linearità della risposta del fonometro a diversi livelli di rumore (la calibrazione è effettuata normalmente ad un'unica frequenza e livello sonoro);
- scarti della curva di pesatura A del fonometro rispetto a quella standard;
- risposta in frequenza non simmetrica rispetto ai vari angoli di incidenza del suono;
- variazione della risposta del fonometro nel caso si usi un fondo scala diverso da quello di riferimento;
- variazione della risposta del fonometro al variare della pressione atmosferica statica;
- variazione della risposta del fonometro al variare della temperatura ambiente;
- variazione della risposta del fonometro al variare dell'umidità;
- variazione del valore misurato di L_{eq} in caso di pressione sonora variabile nel tempo rispetto alla misura del L_{eq} di un evento sonoro di livello costante e di uguale contenuto energetico;
- possibile deriva della risposta del fonometro per misure prolungate nel tempo.

Nel certificato di taratura SIT o WECC del fonometro viene riportato il valore dell'incertezza strumentale ES dell'apparecchio.

Questo valore può essere utilizzato tenendo conto che si tratta di un valore riferito a condizioni standard di laboratorio (temperatura, pressione, umidità controllate), quindi deve intendersi come valore minimo dell'incertezza strumentale.

Viceversa, basandosi solo sulle tolleranze ammesse per i fonometri di classe 1 si può stimare, per le situazioni più comuni di utilizzo sul campo, un'incertezza complessiva massima dovuta ai contributi sopra elencati pari a 0.7 dB.

Calcolo dei livelli equivalenti e relative Incertezze

Un segmento di attività di durata T_i che si svolge all'interno di un ambiente acusticamente omogeneo (ambiente nel quale i livelli di rumore misurati in prelievi successivi non differiscono di molto), è stato esaminato col metodo del "campionamento": effettuati N misure indipendenti di livello equivalente di durata individuale T_{ij} i cui risultati vengono indicati con L_{ij} , il livello equivalente relativo al periodo T_i è dato dalla relazione:

$$L_{Aeq, T_i} = 10 \text{Log} \left(\frac{\sum_j 10^{0.1L_{ij}}}{N} \right) = \bar{L} + 0.115s^2$$

dove:

$$\bar{L} = \frac{\sum_{j=1}^N L_{ij}}{N}$$

è la media aritmetica dei livelli, e

$$s = \left(\frac{\sum_{j=1}^N (L_{ij} - \bar{L}_i)^2}{N-1} \right)^{1/2}$$

è la deviazione standard della distribuzione dei livelli stessi.

L'incertezza relativa alla componente ambientale vale:

$$EA(LA_{eq}, T_i) = \left(\frac{s^2}{N} + \frac{0.026s^4}{N-1} \right)^{1/2} \left(\frac{T_i - \frac{\sum_{j=1}^N T_{ij}}{N}}{T_i - \frac{\sum_{j=1}^N T_{ij}}{N}} \right)^{1/2}$$

dove l'ultimo termine a destra è un fattore di correzione dovuto alla dimensione finita della popolazione da cui viene estratto il campione analizzato (cioè alla durata finita T_i del periodo); al denominatore compare la media aritmetica dei tempi di campionamento T_{ij} .

Dal punto di vista pratico, l'ultimo termine di questa formula assume generalmente valori prossimi a 1: per semplicità di calcolo tale termine viene posto uguale a 1.

Dal punto di vista pratico, si ottengono buoni risultati effettuando un numero di campionamenti N pari a 3.

L'incertezza totale sul livello equivalente vale:

$$E(LA_{eq}, T_i) = (ES^2 + EA^2(LA_{eq}, T_i))^{1/2}$$

Incetezza sui tempi di esposizione

Anche i tempi di esposizione T_e sono generalmente affetti da un'incertezza di cui va tenuto conto.

L'incertezza sul tempo di esposizione $E(T_i)$ può essere calcolata con i classici metodi appropriati alle distribuzioni normali.

Nella fattispecie si sono calcolati valori indicativi mediante la formula:

$$E(T_i) = 0.04T_i$$

con un valore minimo di 2,5 minuti.

È bene ricordare l'importanza della corretta valutazione dei tempi di esposizione alle singole mansioni e/o fasi lavorative e delle rispettive incertezze, in quanto, questi parametri contribuiscono in maniera decisiva alla determinazione dell'incertezza complessiva sul livello di esposizione personale.

Calcolo del livello di esposizione personale e relativa Incetezza

I livelli di esposizione giornaliera LEX,8h e/o settimanale o LEX,w al rumore sono stati calcolati attraverso le seguenti formule:

$$LEX,8h = LA_{eq,Ti} + 10 \log \frac{Ti}{To}$$

dove:

- Ti è la durata quotidiana dell'esposizione personale di un lavoratore al rumore, ivi compresa la quota giornaliera di lavoro straordinario, in minuti;
- To è pari alla durata di una giornata lavorativa nominale di otto ore, in minuti;

$$LEX,w = 10 \log \left[\frac{1}{5} \sum_{k=1}^m 10^{0.1(Li)} (LEX,8h)_k \right]$$

dove

- K è il numero di giorni della settimana considerati

Considerato che il LEX,8h è il risultato finale della misura della esposizione professionale a rumore, anche ad esso può essere associata una incertezza. Tale quantità permetterà di stabilire se un certo limite di esposizione è, o può essere, superato e regolare di conseguenza i relativi adempimenti di legge.

L'incertezza sul livello di esposizione personale giornaliero può essere ottenuta applicando la legge di propagazione degli errori alle incertezze sui livelli equivalenti e sui tempi di esposizione visti nei paragrafi precedenti.

Si calcola dapprima la componente dovuta ai fattori "ambientali", EA(LEX,8h):

$$EA(LEX,8h) = \frac{\left[\sum_{i=1}^M 10^{0.2Li} Ti^2 Ei^2 + 18.86 \sum_{i=1}^M 10^{0.2Li} ETi^2 \right]^{1/2}}{\sum_{i=1}^M 10^{0.1Li} Ti}$$

a questa si aggiunge poi la componente dovuta ad effetti strumentali, ES, per ottenere l'incertezza complessiva sul LEX,8h:

$$E(LEX,8h) = \left(ES^2 + EA^2(LEX,8h) \right)^{1/2}$$

Per sinteticità si è posto $Li = LA_{eq,Ti}$, $Ei = EA(LA_{eq,Ti})$, $ETi = E(Ti)$ ed N è il numero di periodi in cui si effettuano misure di livello equivalente.

Come si può vedere, sono soltanto le componenti "ambientali" delle incertezze, EA(LAeq,Ti), che compaiono effettivamente nella propagazione dell'incertezza complessiva sul livello di esposizione personale, mentre il termine strumentale ES viene inserito a valle della procedura, in quanto si riferisce ad un effetto sistematico che non viene ridotto dal numero di periodi nei quali si articola la giornata lavorativa.

Operando in modo analogo, a partire dall'incertezze sugli N livelli di esposizione personale giornalieri, si può calcolare l'incertezza sul valore del LEX,w che vale:

$$E(LEX, w) = \left(ES^2 + EA^2(LEX, w) \right)^{1/2}$$

dove

$$EA(LEX, w) = \frac{\left[\sum_{k=1}^m 10^{0.2L_k} E_k^2 \right]^{1/2}}{\sum_{k=1}^m 10^{0.1L_k}}$$

è la componente "ambientale" dell'incertezza sul LEX,w , e per sinteticità si è posto $L_k = (LEX,8h)_k$, $E_k = EA (LEX,8h)_k$.

Quindi, nel Rapporto di Valutazione del Rischio Rumore potrà essere riportato, per ogni operatore esposto, il livello di esposizione personale con associata la relativa incertezza:

$$LEX,8h \pm E(LEX,8h)$$

$$LEX, w \pm E(LEX, w)$$

Modalità Verifica efficacia dei D.P.I. uditivi

Il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) (art. 193) impone al datore di lavoro di verificare l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale dell'udito. Per effettuare questa verifica sono state applicate le indicazioni fornite dalla UNI EN 458 presenti nella seguente tabella.

L'EX, Livello effettivo all'orecchio[dB]	Stima della protezione
maggiore di Lact	Insufficiente
tra Lact e Lact - 5	Accettabile
tra Lact - 5 e Lact - 10	Buona
tra Lact - 10 e Lact - 15	Accettabile
minore di Lact - 15	Troppo alta (iperprotezione)

Dove Lact è il livello di azione corrisponde, ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), al valore superiore d'azione che è pari per l'esposizione giornaliera o settimanale a 85 dB(A), e per l'esposizione a valori di picco a 137 dB(C).

Per la verifica dell'efficacia dei dispositivi di protezione individuale dell'udito si è scelto di applicare il metodo detto del "SNR CORRETTO".

Al fine di calcolare il L'ex ovvero il valore di livello di esposizione personale dei lavoratori effettivo, sono stati considerati i valori di L'Aeq, dove $L'Aeq = LAeq - (SNR - 7)$ se $LAeq \geq 80$ dBA, mentre $L'Aeq = LAeq$ se $LAeq < 80$ dBA.

Il livello di picco effettivo di esposizione L'peak si calcola tramite la relazione:

$$L'peak = Lpeak - M$$

dove M è l'attenuazione alle medie frequenze del dispositivo di protezione auricolare fornito dal costruttore.

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO		

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Il Convitto non solo accoglie la didattica frontale e digitale ma è anche impegnato in attività extrascolastiche al fine di pervenire alla completa formazione

degli studenti che vede, al primo punto, scambi culturali, di conoscenze, di visite di luoghi diversi.

Queste attività sono rigidamente controllate dall'Ufficio di Presidenza.

I docenti impegnati nei ruoli di Accompagnatori sono regolarmente informati e formati sui rischi residui di percorsi all'esterno dell'istituto.

Usualmente le visite in esterno sono indirizzate verso città d'arte e di storia, Musei o Aziende, nonché accompagnamento per attività sportive presso strutture esterne alla Scuola (Palazzetti dello Sport, Palestre, Campi di calcio, sale cinematografiche, ecc.).

L'Istituto provvede a:

1. organizzare le visite che avvengono solo con Agenzie appositamente validate e sperimentate;
2. viene fornito al Docente ogni supporto possibile e, in caso di viaggi all'estero, si richiede la presenza di Guide che abbiano la piena conoscenza del Paese Ospitante, nonché la conoscenza della lingua.

Dati sulla esecuzione delle misure

Personale Qualificato		
Data Misure		
Luogo Misure		
Fonometro	Marca	
	Modello	
	N. Matricola	
	Data ultima taratura	
Microfono	Marca	
	Modello	
	N. Matricola	
	Data ultima taratura	
Calibratore	Marca	
	Modello	
	N. Matricola	
	Data ultima taratura	
Errore strumentale (ES)		0,7

Calcolo dei livelli equivalenti

Postazione, lavorazione o macchina utilizzata	Campionamenti [dB(A)]	LAeq [dB(A)]	E(LAeq) [dB]	LPEAK [dB(C)]

Calcolo dei livelli di esposizione personale

Quadro sinottico dell'esposizione al rumore

Di seguito vengono riportate le schede di esposizione per ogni lavoratore con l'indicazione dei livelli di esposizione giornaliera o settimanale e il livello di picco massimo.

Per la classificazione dei livelli di esposizione viene utilizzato il criterio di seguito enunciato.

I valori limite di esposizione e i valori di azione, in relazione al livello di esposizione giornaliera al rumore e alla pressione acustica di picco, sono fissati a:

- valori limite di esposizione rispettivamente $LEX_{8h} = 87$ dB(A) e $p_{peak} = 200$ Pa (140 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);
- valori superiori di azione: rispettivamente $LEX_{8h} = 85$ dB(A) e $p_{peak} = 140$ Pa (137 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);
- valori inferiori di azione: rispettivamente $LEX_{8h} = 80$ dB(A) e $p_{peak} = 112$ Pa (135 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa).

Laddove a causa delle caratteristiche intrinseche della attività lavorativa l'esposizione giornaliera al rumore vari significativamente, da una giornata di lavoro all'altra, è possibile sostituire, ai fini dell'applicazione dei valori limite di esposizione e dei valori di azione, il livello di esposizione giornaliera al rumore con il livello di esposizione settimanale a condizione che:

- il livello di esposizione settimanale al rumore, come dimostrato da un controllo idoneo, non ecceda il valore limite di esposizione di 87 dB(A);
- siano adottate le adeguate misure per ridurre al minimo i rischi associati a tali attività.

Conseguentemente ai limiti innanzi indicati si individuano le seguenti fasce di esposizione, dove per LEX si intende indifferentemente LEX_{8h} o LEX_w :

FASCIA A	$LEX \leq 80$ dB(A) $LPEAK \leq 135$ dB(C)
FASCIA B	80 dB(A) < $LEX \leq 85$ dB(A) 135 dB(C) < $LPEAK \leq 137$ dB(C)
FASCIA C	85 dB(A) < $LEX \leq 87$ dB(A) 137 dB(C) < $LPEAK \leq 140$ dB(C)
FASCIA D	$LEX > 87$ dB(A) $LPEAK > 140$ dB(C)

Nominativo	Fascia	Utilizzo DPI-u	LEX_{8h} [dB(A)]	LEX_w [dB(A)]	LPEAK [dB(C)]
------------	--------	-------------------	-----------------------	--------------------	------------------

VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	A	Non necessario	---	---	---
------------------------------------	---	----------------	-----	-----	-----

Esposizione a vibrazioni e sostanze ototossiche

Nominativo	Esposizione a vibrazioni (art. 190 co. 1 lett. d)	Esposizione a sostanze ototossiche (art. 190 co. 1 lett. d)	Presenza di segnali di avvertimento ed altri suoni (art. 190 co. 1 lett. e)
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	No	No	No

Principali misure di prevenzione e protezione

I livelli di esposizione, in riferimento al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), che individua tre soglie diverse nell'approccio al problema rumore sono così distribuiti:

- 1) 80 dB(A) valori inferiori di azione;
- 2) 85 dB(A) valori superiori di azione;
- 3) 87 dB(A) valori limite di esposizione.

Esaminando i livelli di esposizione per fase lavorativa si è potuto notare che non vengono superati gli 80 Db.

DOCUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA VIDEO TERMINALI

ex Titolo VII D. Lgs n. 81/2008 e s.m.i (D.Lgs. 106/09)

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11/11/2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

Indice

Indice.....	140
Introduzione	141
Anagrafica Aziendale.....	142
Dati occupazionali.....	143
Descrizione dell'azienda e dell'attività	144
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	145
I principali fattori di rischio	146
Sollecitazione degli organi della vista.....	146
Posizione del corpo.....	146
Affaticamento fisico o mentale.....	146
La postazione di lavoro	148
Videoterminale, tastiera e mouse.....	148
Condizioni ambientali.....	148
Il corretto posizionamento del videoterminale	149
Piano di lavoro, sedia, poggiatesta.....	151
Computer portatili	152
Elenco postazioni VDT	
Tavole di Valutazione del rischio da VDT.....	
Quadro sinottico di esposizione	
Misure di prevenzione.....	154
Muoversi di più.....	154
Le pause.....	154
Training per gli occhi	154
Lavoratrici gestanti.....	154
Gli esercizi di stretching e rilassamento	155
Programma di attuazione delle Misure di Prevenzione	155
Dichiarazione del Datore di Lavoro	156

Introduzione

L'utilizzo del videoterminale, soprattutto se prolungato, può provocare qualche disturbo, essenzialmente per l'apparato muscolo-scheletrico e per la vista, o problemi di affaticamento mentale. Tuttavia, osservando alcune norme di buona pratica è possibile prevenirli.

Questo documento è stato elaborato dal datore di lavoro all'atto della valutazione dei rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale affinché gli stessi utilizzino le postazioni di lavoro e utilizzino le apparecchiature in modo corretto.

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO		

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Il Convitto non solo accoglie la didattica frontale e digitale ma è anche impegnato in attività extrascolastiche al fine di pervenire alla completa formazione

degli studenti che vede, al primo punto, scambi culturali, di conoscenze, di visite di luoghi diversi.

Queste attività sono rigidamente controllate dall'Ufficio di Presidenza.

I docenti impegnati nei ruoli di Accompagnatori sono regolarmente informati e formati sui rischi residui di percorsi all'esterno dell'istituto.

Usualmente le visite in esterno sono indirizzate verso città d'arte e di storia, Musei o Aziende, nonché accompagnamento per attività sportive presso strutture esterne alla Scuola (Palazzetti dello Sport, Palestre, Campi di calcio, sale cinematografiche, ecc.).

L'Istituto provvede a:

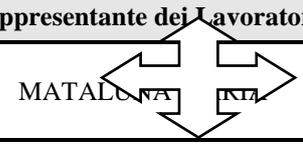
1. organizzare le visite che avvengono solo con Agenzie appositamente validate e sperimentate;
2. viene fornito al Docente ogni supporto possibile e, in caso di viaggi all'estero, si richiede la presenza di Guide che abbiano la piena conoscenza del Paese Ospitante, nonché la conoscenza della lingua.

Organizzazione Aziendale della Sicurezza

Datore di Lavoro
DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO

Responsabile del Servizio di Prev. e Prot.
DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO

Rappresentante dei Lavoratori
MATALONIA



Medico Competente
DOTT. U. LANZANTE

I principali fattori di rischio

I disturbi che i lavoratori addetti ai videoterminali possono accusare sono:

- disturbi alla vista e agli occhi
- problemi legati alla postura
- affaticamento fisico e mentale.

Per quanto riguarda le modalità operative, i principali fattori di rischio che possono essere causa dei citati disturbi sono: l'elevata sollecitazione degli organi della vista e il loro rapido affaticamento; errata posizione del corpo; affaticamento fisico o mentale.

La loro rilevanza è strettamente correlata alla durata dell'esposizione.

Analizziamo schematicamente ciascuno dei fattori di rischio sopra elencati:

Sollecitazione degli organi della vista

Esistono una serie di disturbi agli occhi che possono insorgere negli addetti ai videoterminali:

bruciore, lacrimazione, secchezza, fastidio alla luce, pesantezza, visione annebbiata, visione sdoppiata, stanchezza alla lettura.

Essi sono dovuti a una elevata sollecitazione degli organi della vista e al loro rapido affaticamento, causati da:

- errate condizioni di illuminazione
- ubicazione sbagliata del videoterminale rispetto alle finestre e ad altre fonti di luce, con conseguenti abbagliamenti o eccessivi contrasti di chiaro-scuro
- condizioni ambientali sfavorevoli (ad esempio aria troppo secca, presenza di correnti d'aria fastidiose, temperatura troppo bassa o troppo alta)
- caratteristiche inadeguate del software (ad es. rappresentazione insoddisfacente dei caratteri) e del videoterminale (ad es. sfarfallamento dei caratteri e dello sfondo)
- insufficiente contrasto dei caratteri rispetto allo sfondo
- postazione di lavoro non corretta
- posizione statica e impegno visivo di tipo ravvicinato e protratto nel tempo, che comporta una forte sollecitazione dei muscoli per la messa a fuoco e la motilità oculare
- difetti visivi non o mal corretti che aumentano lo sforzo visivo.

Posizione del corpo

Gli addetti ai videoterminali devono prevenire la possibile insorgenza di:

- disturbi alla colonna vertebrale dovuti ad una errata posizione del corpo e dal restare troppo tempo seduti;
- disturbi muscolari dovuti all'affaticamento ed indolenzimento dei muscoli perché poco irrorati dal sangue per la posizione contratta statica;
- disturbi alla mano e all'avambraccio (il dolore, l'impaccio ai movimenti, i formicolii alle dita), dovuti all'infiammazione dei nervi e dei tendini sovraccaricati o compressi a causa dei movimenti ripetitivi rapidi.

Affaticamento fisico o mentale

A volte possono verificarsi problemi di affaticamento fisico o mentale, in caso di:

- cattiva organizzazione del lavoro che obbliga all'esecuzione di operazioni monotone e ripetitive per lunghi periodi;
- cattive condizioni ambientali (temperatura, umidità e velocità dell'aria);
- rumore ambientale tale da disturbare l'attenzione;
- software non adeguato.

Ai fini della prevenzione è pertanto necessario:

- progettare ergonomicamente il posto di lavoro con una corretta scelta e disposizione degli arredi e dei videotermini;
- organizzare correttamente il lavoro, rispettando le pause ed evitando di mantenere una posizione inalterata per tempi prolungati, la digitazione rapida e l'uso del mouse per lunghi periodi.

È inoltre importante:

- avere a disposizione un videoterminale moderno e appropriato nonché mobili idonei (regolabili);
- allestire il posto di lavoro in modo ottimale in funzione delle dimensioni corporee dell'operatore (altezza del sedile, del piano di lavoro e posizione del videoterminale);
- usare occhiali appropriati per correggere eventuali difetti di vista;
- fare pause per rilassarsi.

In alcuni casi può essere utile disporre di accessori che consentano di lavorare anche in piedi o di accessori ergonomici come poggiapolsi per l'uso di tastiera e mouse.

La postazione di lavoro

Videoterminale, tastiera e mouse

Quando si deve allestire un posto di lavoro al videoterminale è opportuno disporre di attrezzature (hardware e software) moderne e ottimali, con le seguenti caratteristiche:

- il software da utilizzare deve essere di facile uso e adeguato alla mansione (non troppo banale né troppo complesso), avere una velocità di risposta adeguata, essere dotato di una funzione di guida (help).
- il monitor deve essere liberamente e facilmente orientabile e inclinabile. La luminosità e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere regolabili anche per migliorare la qualità del testo e della grafica. L'involucro deve essere opaco, di colore chiaro non bianco. Il monitor deve essere impostato con caratteri definiti, di grandezza sufficiente e facilmente leggibili. Ciò può essere controllato verificando se due caratteri maiuscoli adiacenti (ad es. "UU" o "MM") restano facilmente distinguibili e nitidi. I bordi dei caratteri devono essere nitidi sia al centro che ai bordi dello schermo, se osservati da una distanza di 50-70 cm dal monitor. E' necessario che le immagini e i caratteri siano stabili e lo schermo sia esente da sfarfallamento. Oltre ai monitor di tipo tradizionale esistono schermi piatti a cristalli liquidi o al plasma che occupano molto meno spazio e non presentano sfarfallamento.
- la tastiera deve essere indipendente, spostabile liberamente, di basso spessore, inclinabile, stabile quando la si usa e dotata di tasti con superficie infossata e caratteri leggibili. Il colore deve essere opaco, chiaro ma non bianco. Per la tastiera e il mouse si deve disporre di spazio sufficiente. Un poggiapolsi per la tastiera ed eventualmente uno anche per il mouse evitano affaticamenti delle articolazioni dei polsi. Se si hanno problemi con le articolazioni dei polsi è bene provare ad usare una tastiera e un mouse ergonomici, alternativi al tipo tradizionale. Esistono mouse di tipo diverso per rispondere alle esigenze personali di chi lo usa (forma, colore, dimensione, per utenti mancini).
- secondo l'attuale stato delle conoscenze in materia, il lavoro al videoterminale non comporta pericoli di esposizione a radiazioni tali da pregiudicare la salute degli operatori. L'acquisto di filtri per ridurre le radiazioni si rivela quindi completamente ingiustificato. E' tuttavia importante verificare, prima dell'acquisto, la presenza della marcatura CE sul videoterminale che garantisce che i campi elettromagnetici sono al di sotto dei limiti raccomandati e riscontrabili nei comuni ambienti di vita dove sono utilizzate apparecchiature elettriche e televisive.
- rari sono i casi di irritazione cutanea dovuti a campi elettrostatici. Si può comunque prevenirli acquistando un videoterminale generante un campo elettrostatico ridotto (come nel caso della maggior parte degli apparecchi nuovi), oppure applicando davanti allo schermo un filtro elettrostatico. Ciò richiede, però, l'installazione di una messa a terra efficace, cosa non sempre facile.
- il videoterminale produce calore che va eliminato con misure appropriate; ciò è molto importante specialmente nei casi in cui nello stesso locale siano installati più apparecchi. Occorre quindi arieggiare regolarmente i locali di lavoro: d'inverno ventilarli brevemente ma a fondo (aprire completamente la finestra e la porta).

Inoltre, posizionare il monitor, la tastiera, il mouse e il leggio portadocumenti in modo corretto è di fondamentale importanza per assicurare il comfort durante il lavoro ed evitare disturbi.

Condizioni ambientali

Le condizioni ambientali sfavorevoli possono causare disturbi quali:

- • secchezza delle mucose degli occhi o della gola dovute a scarsa umidità o cattiva qualità dell'aria per la presenza di inquinanti (fumo di sigarette, sostanze chimiche rilasciate dagli arredi e dall'uso delle fotocopiatrici);
- • situazioni di mancato comfort dovuti a temperatura troppo alta o troppo bassa o per la presenza di correnti d'aria fastidiose che colpiscono una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe).

Il comfort termico è un aspetto importante per chi utilizza il videoterminale. Negli uffici si raccomanda una temperatura di almeno 18 °C d'inverno (18-22 °C) mentre nel periodo estivo è importante che la differenza tra la temperatura interna e quella esterna non superi i 7 °C. L'umidità relativa deve essere compresa tra il 40% e il 60%. Il ricambio d'aria deve essere adeguato. Quando c'è un impianto di condizionamento, devono essere rispettate le quantità minime di aria esterna di rinnovo e devono essere presenti sistemi di filtrazione e depurazione dell'aria. I filtri hanno la funzione di purificare l'aria esterna e l'aria di ricircolo. I più comuni rischi di un impianto di condizionamento sono legati: all'inquinamento dell'aria per insufficiente manutenzione (sostituzione o pulizia filtri) e all'inquinamento biologico dell'unità di umidificazione. E' necessario che la postazione di lavoro non sia posta in vicinanza di fonti di calore radiante (gli elementi degli impianti di riscaldamento, le finestre nel periodo estivo) e che sia evitata la presenza di correnti d'aria fastidiose (provenienti da porte, finestre, bocchette di ventilatori, ecc.).

Il rumore ambientale non deve disturbare l'attenzione e la comunicazione verbale. Eventuali vecchie stampanti rumorose possono essere spostate in altri locali o insonorizzate rinchiudendole dentro appositi contenitori.

L'illuminazione dell'ambiente di lavoro deve essere tale da permettere una facile lettura del documento da digitare e di riconoscere chiaramente i caratteri della tastiera. Non deve essere però troppo forte, altrimenti si avrà difficoltà a leggere le informazioni che appaiono sul monitor. L'illuminamento dovrebbe avere valori compresi tra 300 e 500 lx (lux). Per la lettura delle informazioni direttamente dallo schermo bastano 300 lux; se invece occorre leggere un documento da digitare, sono giustificati 500 lux. Per le persone meno giovani che hanno bisogno di più luce, è opportuno installare lampade da tavolo appropriate. E' bene scegliere lampade fluorescenti atte a diffondere una luce bianco-neutra o bianca a tonalità calda, in quanto più confortevoli anche per la piacevole colorazione ambientale. L'impianto di illuminazione artificiale deve garantire una illuminazione uniforme in tutto l'ambiente ed assicurare una adeguata flessibilità in funzione delle esigenze del lavoro da svolgere e degli occupanti. E' quindi necessario che siano presenti più corpi illuminanti al soffitto con comandi di accensione distinti. Per evitare abbagliamenti e riflessi fastidiosi sul videoterminale è opportuno utilizzare lampade a griglia antiriflesso o comunque schermate, che devono sempre essere montate parallelamente alle finestre e disposte lateralmente rispetto al posto di lavoro. In generale sul soffitto, in corrispondenza del monitor, non devono esserci luci accese. L'angolo tra la linea dello sguardo dell'operatore e la lampada al soffitto non deve essere inferiore a 60°. Le superfici dei locali (soprattutto pareti e pavimento) devono presentare una limitata capacità riflettente ed essere di colore tenue ed opaco.

La sola luce diurna è inadeguata per illuminare gli ambienti di chi lavora al videoterminale, essendo soggetta a grandi oscillazioni nel corso della giornata e delle stagioni, e può causare problemi di riflessione sullo schermo e di abbagliamento.

Il corretto posizionamento del videoterminale

Per eliminare i riflessi, l'abbagliamento e i contrasti eccessivi di chiaro-scuro provocati dalla luce diurna sullo schermo:

- occorre evitare sorgenti con forte luminosità nel centro del campo visivo dell'operatore (sole, lampada) e/o la presenza di superfici con una eccessiva capacità riflettente (lucide);

- davanti e dietro il monitor non devono esserci delle finestre, pertanto negli uffici con due pareti ad angolo finestrate, una di esse deve essere schermata;
- la direzione principale dello sguardo dell'operatore deve essere parallela rispetto alle finestre;
- i posti di lavoro al videoterminale sono da sistemare, per quanto possibile, nelle zone del locale lontane dalle finestre;
- in caso di irradiazione del sole occorre oscurare le finestre (per es. con veneziane, pellicole antisolari o tende di tessuto pesante).

Per ridurre i disturbi dovuti alla luce diurna si può far uso anche di schermi parasole. I problemi di abbagliamento o di riflessi devono essere eliminati per evitare che inducano ad assumere una posizione errata.

La maggior parte degli operatori preferisce una distanza visiva minima che varia da 50 a 80 cm lavorando su schermi delle dimensioni abitualmente in uso: per schermi di 15 pollici è raccomandabile una distanza di 60 cm, per uno schermo di 16 pollici 70 cm e per uno di 17 pollici 80 cm. Per gli schermi molto grandi, come quelli utilizzati nelle postazioni di lavoro CAD, sono da prevedere distanze maggiori.

La direzione normale dello sguardo verso il bordo superiore dello schermo deve seguire una linea leggermente inclinata verso il basso. Ciò presuppone che il monitor sia regolabile in altezza. Quando lo schermo è disposto troppo in alto o troppo in basso si possono verificare disturbi per fenomeni di riflessione causati dall'illuminazione o per l'affaticamento dei muscoli della nuca, delle spalle e della parte superiore della schiena, a causa dell'errata posizione del collo. Per prevenire questi problemi è importante:

- non collocare lo schermo sopra l'unità di sistema (computer), perché si troverebbe troppo in alto;
- sistemare il computer sotto il tavolo, anche per non essere disturbati dal rumore prodotto dal ventilatore;
- rialzare il monitor con un supporto se, poggiandolo sulla superficie di lavoro, la sua altezza è insufficiente.

Il monitor inoltre deve essere leggermente inclinato per evitare problemi di riflessione sullo schermo.

I diversi elementi (tastiera, schermo, mouse, leggio portadocumenti) vanno posizionati in funzione dell'attività da svolgere: in un lavoro di interrogazione o di digitazione, il monitor deve essere posizionato di fronte all'operatore. Se invece il tipo di attività comporta la frequente lettura di documentazione, come ad esempio nel lavoro di copiatura, il monitor deve essere posizionato lateralmente e il leggio portadocumenti di fronte.

La tastiera deve essere sistemata davanti all'operatore per evitare che egli debba torcere il collo e il busto. Lo spazio davanti alla tastiera deve essere sufficiente (da 15 a 20 cm almeno) per consentire l'appoggio delle mani e degli avambracci. Ha dato buona prova l'uso di poggiapolsi. Anche per il mouse occorre avere lo spazio necessario per poterlo azionare convenientemente. Il mouse deve essere posizionato accanto alla tastiera, e non ad un livello diverso rispetto ad essa. Durante la digitazione, le spalle devono essere rilassate, gli avambracci, i polsi e le mani devono rimanere allineati in posizione diritta e neutra. I polsi non devono essere piegati in avanti o all'indietro per evitare di provocare una pressione nella loro parte interna. Bisogna evitare di angolare i polsi durante la digitazione o l'uso del mouse per evitare possibili infiammazioni di nervi o tendini.

Spesso ci si dimentica che il foglio su cui si legge il testo da digitare rappresenta il fattore più importante di sollecitazione per gli occhi ed i muscoli del collo. Pertanto, nei lavori di copiatura è opportuno utilizzare un leggio portadocumenti accanto al monitor. In questo modo si ha un minore affaticamento della zona cervicale in quanto il video ed il foglio hanno la stessa

inclinazione, inoltre diminuisce la differenza di luminosità tra foglio e schermo perché il foglio inclinato è meno illuminato. E' importante disporre il leggio ad una distanza dall'operatore circa uguale a quella dello schermo in modo da evitare di sforzare gli occhi con un continuo accomodamento. I documenti vanno tolti dalle cartelline trasparenti prima di iniziare il lavoro di digitazione affinché non ci siano inutili riflessi fastidiosi.

Durante la battitura o l'uso del mouse non bisogna usare più forza di quella necessaria. I tasti e il mouse vanno premuti delicatamente con le dita il più possibile rilassate. Per raggiungere i tasti che non sono vicini alla fila centrale della tastiera è bene muovere l'intero braccio, evitando di allungare solo le dita o di piegare i polsi. Bisogna anche evitare di afferrare o stringere il mouse con forza. Poiché lo sporco può renderne più difficoltoso l'uso, è bene pulire il mouse regolarmente.

Se l'ambiente lavorativo o i mezzi in dotazione non consentono una sistemazione corretta del proprio posto di lavoro al videoterminale è necessario farlo presente ai propri superiori.

Piano di lavoro, sedia, poggiatesta

Il piano di lavoro è un elemento molto importante dell'arredamento di un posto di lavoro al videoterminale.

Il piano di lavoro deve offrire posto sufficiente per permettere una disposizione flessibile e confortevole dell'attrezzatura. Per i posti di lavoro dotati di schermi fino a 17 pollici si consiglia di usare tavoli di misure minime 120 x 80 cm. A seconda dell'attività da svolgere e della dimensione degli apparecchi in dotazione si possono prevedere piani di lavoro di dimensioni maggiori o minori. Ergonomicamente migliori sarebbero i tavoli profondi 90 cm. La superficie del piano di lavoro deve essere poco riflettente e di colore chiaro, non bianco.

Il tavolo deve essere stabile ossia non ci devono essere vibrazioni quando si digita sulla tastiera.

È raccomandabile scegliere tavoli il cui piano di lavoro possa essere regolato per un'altezza compresa tra 70 e 80 cm. Nel caso di attività continuative al videoterminale, il piano di lavoro con un'altezza fissa (ancora il più diffuso) si rivela fisiologicamente inadeguato. In questo caso le persone basse di statura hanno bisogno quasi sempre di un poggiatesta per poter lavorare comodamente, mentre per quelle alte di statura è opportuno alzare di alcuni centimetri il piano di lavoro con appositi spessori.

Sotto il tavolo è necessario uno spazio adeguato per i movimenti delle gambe e per infilarvi il sedile. Sarebbe opportuno utilizzare canali passacavi incorporati nel tavolo per evitare il pericolo di inciampare. Ideali sono i tavoli trasformabili facilmente da scrivania normale a scrivania alta. Sul mercato esistono tavoli che possono essere regolati a diverse altezze manualmente o elettricamente. Una soluzione conveniente è data anche da piccoli scrittoi da collocare accanto al posto di lavoro, pratici per eseguire altre attività.

Per gli altri lavori da ufficio, che non prevedono l'uso del videoterminale, sono utili le scrivanie che permettono di inclinare leggermente in avanti il piano di lavoro. Una leggera inclinazione dà la sensazione di avere sempre sottocchio l'intera zona di lavoro e consente anche di prendere la posizione seduta all'indietro, raccomandata perché affatica meno la colonna vertebrale.

Una buona sedia consente di mantenere una posizione seduta comoda e di ridurre l'affaticamento della muscolatura dorsale e il carico sui dischi intervertebrali. Bisogna usare l'intero sedile e poggiare bene la schiena allo schienale, in modo che la regione lombare sia ben sostenuta e la posizione sia comoda. L'altezza della sedia e del piano della tastiera devono essere regolati in modo che le spalle siano rilassate e i gomiti pendano comodamente lungo i fianchi.

Hanno dato buona prova le sedie a cinque razze con sedile regolabile in altezza (da 42 a 55 cm). Anche l'altezza e l'inclinazione dello schienale devono essere regolabili. I comandi di regolazione devono essere di facile accesso e manovrabilità per l'operatore in posizione seduta. Lo schienale deve avere un'altezza di 50 cm circa al di sopra del sedile. Sono consigliabili le sedie che permettono una posizione seduta dinamica (con lo schienale che asseconda i movimenti naturali del corpo quando ci si piega in avanti o all'indietro). I braccioli corti possono rivelarsi pratici, a differenza di quelli lunghi, in ogni caso essi devono consentire di mantenere le spalle rilassate, le braccia in una posizione comoda e i polsi dritti.

Il piano del sedile e lo schienale devono essere ben profilati: è necessario il supporto lombare ed un profilo smussato del sedile per assicurare una buona circolazione del sangue in corrispondenza delle cosce. L'imbottitura deve essere spessa e semi-rigida e il rivestimento traspirante.

Per evitare problemi di circolazione è bene che fra il bordo del sedile e la parte posteriore del ginocchio ci sia uno spazio libero di circa 4 cm. Quindi per le persone basse di statura sono consigliabili le sedie con un sedile piuttosto corto. Sempre per prevenire disturbi alla circolazione è opportuno allungare spesso le gambe e cambiare la loro posizione durante di lavoro, evitando di accavallarle.

I piedi devono poggiare comodamente sul pavimento. Se necessario, si deve fare ricorso a poggiapiedi, che devono essere scelti in base alla lunghezza delle gambe e alle preferenze individuali. Il poggiapiedi deve essere sufficientemente grande, mobile e antisdruciolevole. Sconsigliati sono quelli di piccole dimensioni con spazio appena sufficiente per i piedi.

Computer portatili

In generale, l'uso dei computer portatili comporta maggiori difficoltà nel mantenere una posizione ergonomica, conforme ai principi illustrati in questa pubblicazione. Pertanto non dovrebbero essere utilizzati nel luogo di lavoro se non per brevi periodi. Anche se le attività connesse all'uso del computer portatile non rientrano in quelle tutelate dal titolo VII del Decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), relativo ai videoterminali, si ritiene importante fornire alcuni consigli utili:

- non posizionare il computer portatile direttamente sulle gambe, ma tenerlo un po' più alto anche usando un piano di appoggio di fortuna (valigetta/coperta/cuscino/un libro spesso);
- se il sedile è troppo basso rispetto al piano di lavoro, sopraelevarlo con un cuscino/ una coperta/un asciugamano;
- se necessario, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune;
- se lo schienale del sedile è scomodo, coprirlo con una coperta e mettere un asciugamano arrotolato nella zona lombare;
- creare adeguati sostegni per le braccia quando si lavora sul divano o sul letto, usando ad es. cuscini o coperte;
- regolare l'inclinazione, la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
- cambiare spesso posizione facendo pause molto frequenti;
- evitare di piegare la schiena in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso di mouse e tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- quando si prevede di dover effettuare un lavoro prolungato è bene munirsi e fare uso di un monitor e di un mouse separati rispetto al computer portatile.

Misure di prevenzione

Muoversi di più

Chi lavora abitualmente al videoterminale deve approfittare di qualsiasi occasione per muoversi e cambiare la posizione seduta. Ci sono lavori che si possono sicuramente eseguire in piedi (per es. telefonare). Inoltre in ufficio è preferibile usare le scale anziché l'ascensore. Tutto ciò favorisce la circolazione sanguigna e il metabolismo e fa bene alla colonna vertebrale e alle giunture. Per questo motivo è opportuno variare frequentemente attività, come ad esempio recuperare i fogli dalla stampante, archiviare la documentazione o consultare un collega in un'altra stanza. Inoltre, mentre si lavora al videoterminale, è bene cambiare spesso la posizione delle gambe.

Le pause

Il Decreto legislativo n. 81/08 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) prevede, all'art. 175 comma 3, per i lavoratori “*addetti al videoterminale*”, pause di 15 minuti ogni due ore di lavoro. Non sono da considerare come pause le attese relative ai tempi di elaborazione del software in quanto esse non consentono nessun riposo, anzi possono persino provocare ulteriore stress. Fare la pausa durante il lavoro al videoterminale significa interrompere il lavoro, alzarsi e muoversi. Sarebbe opportuno dedicare una parte della pausa a esercizi di rilassamento e stretching o per eseguire un breve training degli occhi. In ogni caso, occorre distogliere lo sguardo dallo schermo e lasciarlo vagare altrove, cercando di guardare oggetti lontani, chiudere e aprire più volte le palpebre per stimolare la secrezione lacrimale.

Training per gli occhi

L'allenamento degli occhi può essere la soluzione per alcuni disturbi visivi. Benché possa sembrare incredibile infatti, gli occhi possono essere allenati.

Esistono casi di ametropia lieve che possono causare disturbi durante il lavoro al videoterminale.

Un training per la vista corretto, effettuato su indicazione di una persona competente, può contribuire a ridurre o persino a eliminare alcuni disturbi visivi.

In via generale si tende a guardare lo schermo in modo rigido, ossia le palpebre si muovono molto meno di quando si guarda in lontananza. In questi casi la superficie dell'occhio non viene più alimentata sufficientemente con il liquido lacrimale, il che provoca una sensazione di secchezza. Anche a questo è possibile ovviare attraverso un training per gli occhi.

Occorre tuttavia precisare che non è invece possibile, attraverso il training della vista, correggere le ametropie gravi (difetti di rifrazione dell'occhio).

Lavoratrici gestanti

Nelle lavoratrici gestanti possono insorgere disturbi dorso-lombari dovuti a variazioni posturali legate alla gravidanza. Pertanto a fini preventivi è opportuno modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro al videoterminale, come previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, che ha abrogato e sostituito il decreto legislativo n. 645/96 e costituisce il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Gli esercizi di stretching e rilassamento

Dal punto di vista ergonomico sarebbe opportuno eseguire alcuni di questi esercizi durante le pause. Gli esercizi di ginnastica e di stretching consentono di migliorare nettamente lo stato di salute. Se uno di questi esercizi dovesse causare inaspettatamente dei disturbi, è bene per sicurezza consultare un medico.

Programma di attuazione delle Misure di Prevenzione

Tutti i lavoratori esposti ad un rischio da utilizzo di attrezzature munite di videoterminali per 20 ore settimanali saranno sottoposti a sorveglianza sanitaria integrando i programmi di sorveglianza previsti per altri rischi.

Inoltre i dipendenti saranno sottoposti a formazione ed informazione in merito al rischio specifico da utilizzo di attrezzature munite di videoterminali.

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il/la sottoscritto/a, DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO in qualità di Datore di Lavoro della CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO con sede legale in S. Francesco D'Assisi, 119 - MADDALONI (CE)

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi da uso di attrezzature munite di videoterminali ex titolo VII del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

MADDALONI (CE), li 11/11/2024

Il Datore di Lavoro
(DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO)

Il Responsabile del S.P.P.
(DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO)

Il Medico Competente
(DOTT. U. LANZANTE)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(MATALUNA MARIA)

PIANO DI GESTIONE DELLE EMERGENZE

ex art. 46 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i (D.Lgs. 106/09) e D.M. 10.03.1998

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11/11/2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 158	

Indice

Indice	158
Introduzione.....	159
Anagrafica Aziendale	160
Dati occupazionali	161
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	162
Caratteristiche degli ambienti di lavoro	164
Piano di Emergenza.....	165
Pronto soccorso: infortunio	168
Procedure di revisione ed aggiornamento periodici	172
Procedure di verifica degli impianti e registrazione delle prove	173
Presidi Sanitari	174
Numeri di Pubblica Utilità.....	175
Dichiarazione	176

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 159	

Introduzione

La presente relazione è stata redatta in base al D.M. 10.03.98 “Criteri generali di Sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro”, con particolare riferimento all'art. 5 e all'allegato VIII, in attuazione al disposto dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), relativo ai criteri di valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro e misure di prevenzione e di protezione antincendio da adottare, al fine di definire le misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 160	

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 161	

Dati occupazionali

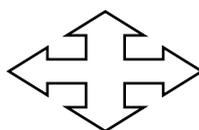
Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO		

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 162	

Organizzazione Aziendale della Sicurezza

Datore di Lavoro
DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO

Responsabile del Servizio di Prev. e Prot.
DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO



Rappresentante dei Lavoratori
MATALUNA MARIA

Medico Competente
DOTT. U. LANZANTE

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 163	

Il **Datore di Lavoro** ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) ha designato i seguenti lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di pronto soccorso e di gestione delle emergenze:

Addetti al Primo Soccorso	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

Addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, e di gestione delle emergenze	
Nominativo	Mansione
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2	

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 164	

Caratteristiche degli ambienti di lavoro

Ambiente di Lavoro	1 - AMBIENTE SCOLASTICO
Tipo di Attività	SCUOLA PRIMARIA-SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Classe di rischio incendio	MEDIO-ALTO
Caratteristiche del luogo di lavoro	EDIFICIO STORICO
Vie di esodo	SEGNALATE TRAMITE CARTELLONISTICA
Sistema di rilevazione e allarme incendio	ESTINTORI
Numero di persone presenti	1
Lavoratori esposti a rischi particolari	
Coordinatore delle emergenze	VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2
Operatori addetti alla evacuazione di soggetti esposti a rischi particolari	VEDI FUNZIONIGRAMMA-FASCICOLO 2

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 165	

Piano di Emergenza

Procedure di intervento da adottare in caso di incidenti

A) Comportamento da adottare in caso di EVENTO PERICOLOSO

Chiunque accerti l'esistenza o il probabile insorgere di un evento che può rappresentare un pericolo per la incolumità delle persone o tale da arrecare danno alle cose (fumo, incendio, fughe di gas, pericoli statici, oggetti sospetti, anomalie di impianti, ecc...) deve immediatamente avvisare dell'accaduto i componenti della squadra di gestione delle emergenze.

Gli incaricati alla gestione delle emergenze dovranno:

- azionare un pulsante di allarme;
- allontanare dal luogo ove si è verificato l'evento pericoloso eventuali persone presenti;
- se necessario, chiamare mediante un telefono interno un presidio di soccorso e la direzione aziendale;
- attivarsi, nel caso l'evento è controllabile, al fine di ripristinare le condizioni di sicurezza.

Se l'evento non è rappresentato da un incendio chi lo rileva, dopo aver proceduto ad effettuare le predette operazioni, deve allontanarsi dalla zona pericolosa in modo da non correre rischi indebiti e deve attendere istruzioni.

B) Comportamento da adottare in caso di INCENDI CONTROLLABILI

In presenza di un incendio di modeste dimensioni e controllabile, chi lo rileva, immediatamente avvisare dell'accaduto i componenti della squadra di gestione delle emergenze.

Gli incaricati alla gestione delle emergenze dovranno:

- azionare un pulsante di allarme;
- allontanare dal luogo ove si è verificato l'evento pericoloso eventuali persone presenti;
- se necessario, chiamare mediante un telefono interno un presidio di soccorso e la direzione aziendale;
- attivarsi, nel caso l'evento è controllabile, al fine di ripristinare le condizioni di sicurezza.

Accertato di poter agevolmente uscire dal locale, incaricati alla gestione delle emergenze potranno utilizzare uno degli estintori presenti più vicino o l'idrante più utile per cercare di spegnere il principio di incendio.

Qualora tale operazione presenti delle incertezze o dei rischi indebiti è necessario procedere come nel caso di incendi non controllabili.

C) Comportamento da adottare in caso di INCENDI INCONTROLLABILI

In presenza di un incendio NON controllabile chi lo rileva, immediatamente avvisare dell'accaduto i componenti della squadra di gestione delle emergenze.

Gli incaricati alla gestione delle emergenze dovranno:

- Disinserire se possibile le utenze elettriche e chiudere la valvola di intercettazione del gas;
- Abbandonare il locale chiudendo le porte e le finestre dietro di se;
- Azionare un pulsante di allarme;
- Chiamare mediante un telefono interno un presidio di soccorso (115) e la direzione aziendale;
- Assistere nell'esodo eventuali ospiti della struttura, con particolare attenzione agli eventuali portatori di handicap;
- Uscire rapidamente, senza correre, seguendo il percorso indicato dal piano di evacuazione;

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 166	

- Non usare gli ascensori;
- Raggiungere il punto di ritrovo indicato dal piano di evacuazione.

D) Comportamento da adottare in caso di SEGNALE DI ALLARME (incendio o pericolo generico)

Udito il segnale di allarme, tutti i lavoratori e le persone presenti nell'edificio interessato devono:

- Disinserire se possibile le utenze elettriche;
- Abbandonare il locale chiudendo le porte e le finestre dietro di se;
- Assistere nell'esodo eventuali ospiti della struttura, con particolare attenzione agli eventuali portatori di handicap;
- Uscire rapidamente, senza correre, seguendo il percorso indicato dal piano di evacuazione;
- Non usare gli ascensori;
- Raggiungere il punto di ritrovo indicato dal piano di evacuazione.

E) Avvertenza in caso di incendio

Se l'incendio è nel corridoio ed il percorso di esodo prestabilito risulta invaso da fumo e fiamme è necessario seguire altro percorso alternativo, qualora tale percorso non fosse previsto, occorrerà entrare in una stanza, chiudere la porta e renderla il più possibile stagna, apponendovi, carta, pezzi di stoffa o altri materiali sulle fessure. Successivamente segnalare la propria situazione, per mezzo di telefoni e affacciandosi alla finestra permettendo l'intervento dei soccorritori.

È pericoloso rifugiarsi in luoghi privi di aperture verso l'esterno, dunque sono da evitare ripostigli e spazi angusti, in tal caso è consigliato tentare il passaggio attraverso le vie di fuga anche in presenza di fumo, coprendosi il naso e la bocca con fazzoletto bagnato e procedendo a carponi.

Procedure di mitigazione delle conseguenze

Tali procedure sono le azioni che devono mettere in atto i lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato.

I lavoratori, se esposti ad un pericolo grave ed immediato, che non può essere evitato, devono cessare la propria attività lavorativa e allontanarsi tempestivamente dal luogo di lavoro.

Qualsiasi lavoratore se si dovesse trovare nell'impossibilità di contattare il datore di lavoro o il personale responsabile dell'emergenza, deve prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tal pericolo, tenendo conto delle proprie conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

In una situazione di pericolo grave ed immediato che potrebbe coinvolgere, danneggiandoli, macchinari e/o impianti, sarà disposto il blocco parziale o totale per consentire l'intervento degli addetti all'emergenza.

L'intervento degli addetti all'emergenza ed i loro compiti è previsto ed indicato dal piano generale di intervento in caso di pericolo.

Il personale designato all'emergenza dovrà osservare scrupolosamente le norme comportamentali previste nel piano. Inoltre dovranno essere osservate le disposizioni da prendere in materia di protezione in relazione alla situazione di pericolo grave ed immediato che si è presentata.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 167	

Nelle situazioni di pericolo grave ed immediato ove ritenuto necessario sarà attivata la procedura di evacuazione, disposta dal datore di lavoro per tutti i lavoratori.

La procedura è la seguente ed è suddivisa in 3 fasi:

Fase A

- mantenere la calma
- lasciare tutti gli oggetti personali
- seguire le vie di fuga indicate tramite apposita segnaletica
- chiudere tutte le porte dopo l'avvenuta uscita
- raggiungere il punto di raccolta esterno

Fase B

- collaborare alle operazioni di sgombero
- accertarsi che non vi sia la presenza di persone nei locali dopo lo sgombero
- dopo aver verificato che non ci sia nessuno, abbandonare l'opificio
- verificare la presenza di tutti i dipendenti prima di uscire dal luogo di lavoro

Fase C

- attivare la segnalazione di allarme presente
- impartire l'ordine di sgombero tramite il personale designato per la gestione delle emergenze.

L'evacuazione riguarderà tutti i presenti ed il punto di raccolta del personale evacuato o luogo sicuro sarà lo spazio esterno antistante l'opificio.

Compiti degli Addetti alla Gestione delle Emergenze

- Raggiungere il luogo dell'evento per accertare la natura e la portata dello stesso e tentarne l'eliminazione nel caso sia possibile senza correre alcun rischio;
- In caso di incendio controllabile tentarne l'estinzione con l'impiego di estintori portatili, naspì o idranti disponibili;
- Collaborare nel far defluire le persone presenti al piano o nel luogo dove si è verificato l'evento;
- Dopo lo sfollamento disinserire l'alimentazione elettrica al piano o nel luogo in cui si è verificato l'evento;
- Portare al piano terra gli ascensori e disattivarne l'alimentazione elettrica (palazzina uffici);
- Chiudere le valvole di intercettazione di gas e acqua;
- Fermare gli impianti di condizionamento, ventilazione, ecc.;
- Accompagnare sul posto dell'evento i VV.F. e le forze dell'ordine e mantenere i contatti con loro.

I componenti della squadra di emergenza, in via ordinaria, devono segnalare al Responsabile ogni situazione di pericolo che dovessero riscontrare, nonché anomalie o deficienze degli impianti di sicurezza, della segnaletica e di quanto altro dovesse incidere negativamente sul livello di sicurezza dei luoghi di lavoro.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 168	

Pronto soccorso: infortunio

Nella generalità degli infortuni sul lavoro è possibile il verificarsi di un infortunio di 2 tipi:

- Infortunio che consente il trasporto immediato dell'infortunato con mezzi aziendali.
- Infortunio che non consente il trasporto dell'infortunato

Rientrano nel primo caso gli infortuni che producono ferite, contusioni, ustioni e fratture, che comunque non coinvolgano la colonna vertebrale. In tal caso una corretta procedura di primo soccorso prevede il trasporto immediato dell'infortunato al più vicino posto di Pronto Soccorso con il mezzo dell'impresa. Qualora l'infortunio produca la perdita di conoscenza dell'infortunato, si dovrà procedere ad una prima rianimazione dello stesso .

Nel secondo caso, ovvero qualora ricorrano lesioni gravi, (che coinvolgano ad esempio la colonna vertebrale o che producano gravi fratture agli arti), poiché lo spostamento dell'infortunato potrebbe causare maggiori complicazioni, si richiederà tempestivamente l'intervento di una autoambulanza con personale qualificato.

Comportamento del personale addetto al Primo Soccorso

Il personale addetto al primo soccorso deve:

- Valutare con rapidità se l'infortunato respira ed è cosciente;
- Non accalcarsi intorno all'infortunato;
- Conservare la calma e non operare con precipitazione;
- In presenza di un infortunato grave bisogna accertare nell'ordine: se respira o se perde sangue;
- Se sotto shock e quindi a seconda dell'esigenza : - aiutare la respirazione – arrestare l'emorragia – prevenire lo shock;
- Richiedere telefonicamente un'autoambulanza al più vicino posto di Pronto Soccorso specificando esattamente la località in cui si trova l'infortunato;
- Rilevare tutte le informazioni necessarie per una descrizione dettagliata dell'accaduto al datore di lavoro e/o al Rappresentante per la Sicurezza per l'espletamento degli adempimenti previsti.

Incidente elettrico (elettrocuzione)

Se il soggetto è incollato alla sorgente elettrica, si deve:

- Interrompere la corrente immediatamente oppure staccare il soggetto con tela gommata o un palo di legno, ossia un oggetto non conduttore.
- N.B. non toccare l'infortunato che è ancora in contatto con la fonte di energia elettrica, direttamente con le mani o con gli oggetti di metallo!
- Accertarsi della presenza di toni cardiaci ponendo l'orecchio sul petto dell'infortunato o ponendo i polpastrelli delle dita lateralmente al pomo di Adamo (sede carotidea);
- Accertarsi della presenza del rumore respiratorio ponendo l'orecchio sulla bocca e naso e guardare i movimenti del torace ;
- Prevenire lo shock;

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 169	

- Posizionare il paziente in decubito laterale per evitare difficoltà respiratorie, inviare l'infortunato al pronto soccorso per accertamento clinico

In caso di elettrocuzione grave è necessario l'intervento dell'addetto al pronto soccorso, data la gravità del quadro patologico. Tutti coloro che sono colpiti da scariche elettriche devono essere sottoposti a immediate cure mediche per prevenire il rischio di danni al cuore, cervello e reni.

Ustioni

In tutti i casi, si deve:

- Lavare con soluzione fisiologica sterile oppure con acqua fredda la zona colpita per almeno 20 minuti: ciò riduce gli effetti del calore immagazzinato dalla parte ustionata;
- Detergere con soluzione acquosa di amuchina al 3% ;
- Non spogliare il malato , tranne quando i vestiti sono impregnati di sostanze irritanti , sono caldi e ancora fumanti ;
- Sciogliere gli indumenti compressivi;
- Avvolgere la parete ustionata con bende sterili possibilmente imbevute di sostanze antisettiche oppure con teli puliti;
- Se non è possibile accompagnare il soggetto al pronto soccorso, preparare una scheda che riassume i dati anagrafici del soggetto, le circostanze dell'incidente, la natura della sostanza ustionante o istruire adeguatamente l'accompagnatore.
- non forare mai le vesciche causate dalle bruciature
- fare al più presto ricorso alle cure mediche in caso di ustione al viso , ai piedi e alle articolazioni.

Intossicazione da gas (monossido di carbonio , ecc...)

Si verifica comunemente durante un incendio ed in tal caso occorre:

- allontanarsi o allontanare al più presto il soggetto dal luogo;
- esporsi subito ad aria fresca;
- controllare subito respirazione e polso;
- se necessario praticare la respirazione bocca a bocca;
- accertarsi che non vi siano altri intossicati;
- avviarsi al pronto soccorso riferendo della natura del gas di combustione;

Ferite

In caso di ferite operare come segue:

- detergere la cute intorno alla ferita, possibilmente con acqua e sapone;

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 170	

- lavare con soluzione fisiologica sterile o con acqua distillata sterile l'interno della ferita, cercando di allontanare delicatamente eventuali corpi estranei (polvere, sabbia, etc) visibili e liberi, ma non cercate di estrarre schegge o corpi ritenuti;
- disinfettare dai margini della ferita verso l'esterno (attenzione a non disinfettare l'interno della ferita) con acqua ossigenata o mercurocromo al 2%;
- ferite da schegge di vetro sono molto sanguinanti: applicare un bendaggio occlusivo;
- le lesioni da punta sono molto pericolose (soprattutto alla mano) e spesso più estese di quanto appaiono;
- in caso di ferite al braccio togliere anelli e bracciali.
- usare bende sterili e mai ovatta.

Emorragie esterne

Occorre intervenire nel seguente modo:

- se localizzate alle estremità, sollevarle e fasciare con bendaggio compressivo;
- adagiare l'infortunato in modo che la ferita sia più in alto del cuore;
- se l'emorragia non si arresta applicare un bendaggio ematico con laccio emostatico, un tubo di gomma, bretelle ecc., al di sopra della fonte emorragica in direzione del cuore, senza stringere troppo;
- è assolutamente vietato l'uso di cordicelle, fili metallici o simili;
- se non sono disponibili né garze né fasce, premere con le dita direttamente sulla ferita;
- durante la fasciatura mantenere sempre sollevata la fasciatura.
- il bendaggio ematico va allentato in caso di rigonfiamento e disturbi vascolari da stasi e poi ripristinato.

Contusioni , stiramenti, ematomi

Si manifestano con rigonfiamenti vistosi e/o dolore acuto con difficoltà di movimento del segmento colpito.

- applicare impacchi freddi e bende elastiche e posizionare a riposo il segmento colpito
- non praticare massaggi.

Fratture

Le fratture chiuse si possono riconoscere dalle deformità, dalla esagerata mobilità e dal frazionamento osseo.

- non cercare di muovere il soggetto a meno che non vi sia pericolo imminente;
- con molta cautela si deve steccare la parte colpita con imbottitura che sorregga la zona e non lasci spazi vuoti intorno alla frattura e ai legamenti;
- non fare una fasciatura stretta e applicare uniformemente le stecche;
- se possibile, togliere le scarpe o allentare le allacciature;
- se la zona colpita è l'avambraccio, applicare oltre alla stecca un sostegno(fascia collo - braccio
- se non si hanno a disposizione stecche appropriate si possono utilizzare giornali arrotolati, pali di legno o altri supporti rigidi ricoperti di bende, mentre come si può usare, ovatta, asciugamani, indumenti ecc.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 171	

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 172	

Procedure di revisione ed aggiornamento periodici

Le procedure di revisione delle attrezzature di emergenza presenti e l'addestramento periodico del personale addetto all'emergenza, nonché la formazione e l'informazione di tutto il personale aziendale, sono alla base del mantenimento in efficienza del presente piano di emergenza. Tali occasioni rappresentano le misure stesse per ampliare, modificare e migliorare il piano di emergenza, rendendo così più elevato il livello di sicurezza della stessa attività.

Si elencano gli adempimenti utili al raggiungimento dello scopo appena citato:

- Almeno una volta all'anno provare con i lavoratori, riuniti gruppo per gruppo, il funzionamento di un estintore;
- Almeno una volta all'anno verificare il funzionamento dei nspi antincendio con lancio della tubazione e montaggio della manichetta;
- È particolarmente importante che siano noti i materiali che richiedono singolari modalità per lo spegnimento del fuoco o per essere salvaguardati;
- Devono essere ben visibili sui cartelli le modalità per dare l'allarme;
- Maniglie per l'interruzione rapida della corrente elettrica devono essere ben visibili ma accessibili mediante l'apertura di un quadro;
- Per quanto concerne tubazioni o bocche di gas effettuare una manutenzione periodica particolarmente curata delle valvole per l'interruzione del flusso di gas sia centrale che periferica;
- Durante le esercitazioni spiegare l'effetto pericoloso sulla fiamma delle correnti d'aria e verificare quali aperture è bene chiudere immediatamente;
- Una fuga precipitosa e disordinata, specie quando le persone coinvolte siano numerose, può essere causa di infortuni; VERIFICARE quindi i punti più opportuni di raduno ed i percorsi di fuga, seguendo quelli indicati sul progetto di prevenzione incendi, sono i più brevi ed adeguati.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 173	

Procedure di verifica degli impianti e registrazione delle prove

Tutti i percorsi di emergenza dovranno essere segnalati con appositi cartelli e lungo gli stessi dovranno essere installate delle lampade idonee con batterie autoricaricabili, ad accensione automatica, in modo da garantire l'illuminazione idonea.

I mezzi di intervento che in caso di emergenza dovranno essere a portata di mano sono gli estintori portatili; questi dovranno essere ubicati in posizioni idonee secondo il progetto di prevenzione incendi, in numero sufficiente e mantenuti in perfetta efficienza.

Tra i compiti del responsabile della sicurezza, per quanto attiene le misure di prevenzione degli incendi, sono da evidenziare quelli relativi alla verifica degli impianti; in particolare, con una periodicità di almeno sei mesi, dovranno essere controllati da personale qualificato, i seguenti sistemi:

- stato di funzionamento delle lampade di emergenza;
- circuito di pressurizzazione dell'impianto di spegnimento manuale, con relative prove di portata e lancio per ogni idrante o naspo, ricordando a tal proposito che la manichetta idraulicamente più sfavorita deve avere una pressione minima di 2 bar;
- verifica dei dispositivi di sicurezza presenti in tutti i quadri principali e derivati;
- controllo dei mezzi portatili di estinzione;
- verifica delle chiusure automatiche delle porte tagliafuoco e taratura dei dispositivi a molla.

Tali verifiche dovranno essere annotate su un registro, riportante i vari interventi nonché le eventuali sostituzioni di apparecchiature omologate.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 174	

Presidi Sanitari

All'interno della attività produttiva sarà presente del seguente presidio sanitario:

- Cassetta di pronto soccorso ai sensi del Decreto 388/03.

Contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso

- Guanti sterili monouso (5 paia).
- Visiera paraschizzi
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1).
- Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0, 9%) da 500 ml (3).
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (10).
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (2).
- Teli sterili monouso (2).
- Pinzette da medicazione sterili monouso (2).
- Confezione di rete elastica di misura media (1).
- Confezione di cotone idrofilo (1).
- Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2).
- Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2).
- Un paio di forbici.
- Lacci emostatici (3).
- Ghiaccio pronto uso (due confezioni).
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2).
- Termometro.
- Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 175	

Numeri di Pubblica Utilità

EVENTO	CHI CHIAMARE	N. TELEFONICO
Infortunio	Emergenza sanitaria	118
Incendio e fuga di gas	Vigili del fuoco	115
Ordine pubblico	Carabinieri pronto intervento	112
	Soccorso pubblico emergenza	113

Il punto di riferimento per tutto il personale sarà il PUNTO DI RACCOLTA ESTERNO, ovvero la postazione debitamente segnalata presso cui il personale che ha evacuato lo stabile si ritrova per verificare l'effettiva completa evacuazione.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 176	

Dichiarazione

Il/la sottoscritto/a, DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO in qualità di Datore di Lavoro della CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO con sede legale in S. Francesco D'Assisi, 119 - MADDALONI (CE)

D I C H I A R A

che con il presente documento si modifica ed amplia il documento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), in materia di Gestione delle Emergenze secondo le modalità e le prescrizioni del D.M. 10/03/1998 con particolare riferimento all'art. 5 e all'allegato VIII, in attuazione al disposto dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09).

L'elaborazione del Piano di Gestione delle Emergenze è stata attuata in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

MADDALONI (CE), li 11/11/2024

Il Datore di Lavoro
(DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO)

Il Responsabile del S.P.P.
(DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO)

Il Medico Competente
(DOTT. U. LANZANTE)

Per consultazione
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(MATALUNA MARIA)

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	00
		Data	11/11/2024
		Pag 177	

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO – CORRELATO (METODO INDICATORI OGGETTIVI)

ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/2009)

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11/11/2024
01		
02		
03		
04		
05		

Timbro e Firma

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 178	

Indice

Indice	178
Premessa.....	179
Introduzione.....	180
Che cosa è lo stress	182
Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato	183
Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list).....	184
Fase 1 – Definizione Punteggi Aree.....	186
A – Area Indicatori Aziendali	186
B – Area Contesto Del Lavoro	187
C – Area Contenuto del Lavoro	190
Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio	193
Tabella dei Livelli di Rischio	194
Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori.....	195
Anagrafica Aziendale	196
Dati occupazionali	197
Descrizione dell’azienda e dell’attività	198
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	199
Presentazione dei risultati.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Piano di attuazione delle Misure di Prevenzione e delle azioni di Miglioramento	200
Dichiarazione del Datore di Lavoro.....	201

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 179	

Premessa

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende, secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 che ha recepito l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato conclusosi l'8 ottobre 2004 (accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale). L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti puntando l'attenzione sui possibili segnali che potrebbero essere indicatori delle manifestazioni di problemi da stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 180	

Introduzione

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti, susseguitisi a una velocità sorprendente. La concorrenza e la competizione sono le nuove “regole” imposte dal mercato. Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un’eccezione: si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la flessibilità, la richiesta/esigenza frenetica e pressante di ri-adattamento continuo, la precarizzazione, l’incertezza. D’altro canto l’individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società. Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto. Tutto questo ha comportato l’insorgenza di nuovi rischi sociali in particolare rischi di natura psico-sociale e quindi la necessità di valutarli per garantire il pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Primi riferimenti alla valutazione e prevenzione dei rischi di natura psico-sociale si ritrovano:

- nell’articolo 2087 del codice civile, che sancisce l’obbligo per l’imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore;
- nell’art. 8 bis dello stesso decreto che individua tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze di natura psicosociale;
- nell’accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definisce i rischi psicosociali come stress, burnout e mobbing.

Con l’emanazione del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l’obbligo di valutare il rischio “stress da lavoro”. L’articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi “deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress – lavoro correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004.”

Nell’Accordo Europeo siglato a Bruxelles l’8 ottobre del 2004 dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP – associazione europea imprese partecipate dal pubblico impiego e di interesse economico generale, e recepito nell’accordo interconfederale del 9 giugno 2008, lo stress viene definito come una condizione, accompagnata a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere alle richieste o di essere all’altezza delle aspettative. In pratica l’individuo può ben adattarsi a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, e questo può essere considerato anche positivo, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione oppure reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. Lo stress quindi non è una malattia ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l’efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all’attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell’UE (2005). Dagli studi condotti è emerso che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all’attività lavorativa nell’Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 181	

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso; infatti anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro, in tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore. L'obiettivo del citato Accordo Europeo del 2004 è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato.

A tal proposito il D.Lgs 106/09 (correttivo del D.Lgs. 81/08) ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28 che stabilisce che la valutazione dello stress lavoro correlato debba essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il 25 marzo 2010 è stata approvata dal Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro la guida operativa per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato presentata alla 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology.

Sulla base di tale guida operativa e della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute, la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato in data 17.11.2010 le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato pubblicate con lettera circolare del 18.11.2010 (Prot. 15 /SEGR/0023692) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Pertanto, al fine della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, nel presente documento si è fatto riferimento a tali indicazioni che rappresentano un percorso metodologico per l'attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

La valutazione è inserita in un percorso che prevede il coinvolgimento della Direzione Aziendale, opportune azioni di comunicazione e informazione, l'acquisizione di specifiche competenze da parte del RSPP e del Medico Competente e la loro partecipazione attiva insieme a quella del RLS, la formazione di Lavoratori, Dirigenti e Preposti, la consultazione dei lavoratori, la valutazione del rischio e l'adozione di misure collettive, la verifica dei cambiamenti ottenuti e la gestione di singoli casi, nonché il monitoraggio nel tempo.

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 182	

Che cosa è lo stress

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento. Se la risposta alle pressioni avviene in breve temine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress. Individui diversi rispondono in maniera differente ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I sintomi dello stress si manifestano come disturbi a livello fisico (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello comportamentale (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello psicologico (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori. Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la Sindrome Corridoio, caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il Burn-out, che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto". Una condizione organizzativa stressogena è il mobbing, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 183	

Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato

La valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese. Fondamentale è, come per tutti gli altri rischi, l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni. La valutazione del rischio stress è stata effettuata facendo riferimento ad una metodologia di tipo qualitativo e si articola in tre FASI principali:

- FASE 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta (descritta nei paragrafi seguenti)
- FASE 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.
- FASE 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione (tale fase è obbligatoria nel caso in cui il rischio venga classificato come MEDIO o ALTO).

Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list)

Fase 1 - Valutazione Indicatori Oggettivi Stress Lavoro Correlato

L'intervento deve permettere di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro. La check list (riportata nei paragrafi seguenti) permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee. Per esempio, la scheda può essere compilata per gruppi di lavoratori con simili mansioni (amministrativi rispetto ad altri dipendenti), oppure per partizione organizzativa (reparti, area commerciale, aree produttive, ecc.).

La compilazione delle tre aree della check list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Area Indicatori aziendali	Area Contesto del lavoro	Area Contenuto del lavoro
a) Infortuni b) Assenze per malattia c) Assenze dal lavoro d) Ferie non godute e) Rotazione del personale f) Turnover g) Procedimenti/ Sanzioni disciplinari h) Richieste visite straordinarie i) Segnalazioni stress lavoro-correlato j) Istanze giudiziarie	k) Funzione e cultura organizzativa l) Ruolo nell'ambito dell'organizzazione m) Evoluzione della carriera n) Autonomia decisionale – controllo del lavoro o) Rapporti interpersonali sul lavoro p) Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	q) Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro r) Pianificazione dei compiti s) Carico di lavoro – ritmo di lavoro t) Orario di lavoro

FASE 2: Identificazione DEI LIVELLI DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 185	

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Fase 1 – Definizione Punteggi Aree

A – Area Indicatori Aziendali

N.B. (Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1 (*)	4	1	
2	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)	0	1	4	1	
3	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4	1	
4	% Ferie non godute	0	1	4	1	
5	% Rotazione del personale non programmata	0	1	4	1	
6	Cessazione rapporti di lavoro/ turnover	0	1 (*)	4	1	
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4	0	
8	Richieste visite med. Straordinarie medico competente	0	1 (*)	4	1	
9	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	No 0		Si 4	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	No 0		Si 4	0	
TOTALE PUNTEGGIO					7	

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO. Es: l'Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare INALTERATO perché non ci sono variazioni. In questo caso però, INALTERATO indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sessuali o segnalazione di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato

B – Area Contesto Del Lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1			
2	Presenza di procedure aziendali	0	1			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0	1			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0	1			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1			
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0	1			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1			
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1			
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1-.....		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1-.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			

TOTALE PUNTEGGIO

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1-.....	0	
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1			
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1			
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1-.....		

TOTALE PUNTEGGIO

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1			
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1			
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	1	1-.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1			
2	Possibilità di orario flessibile	0	1			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1		1	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore “-1”**.

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore “0”**.

C – Area Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	0	1	1-.....		
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1-.....		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1-.....		
4	Microclima adeguato	0	1			UMIDITÀ
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1-.....		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1			Se non previsto segnare Si
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1-.....		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1-.....		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1-.....		
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1-.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1-.....		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1-.....		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1-.....		
5	Chiara definizione dei compiti	0	1			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0	1			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1-.....		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1-.....		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1-.....		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	1	1-.....		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1-.....		Se non previsto segnare NO
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1-.....		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1-.....		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1-.....		

TOTALE PUNTEGGIO

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1	1-.....		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1-.....		
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1-.....		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1-.....		
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0	1			
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1-.....		
7	E' presente il lavoro a turni notturni	0	1	1-.....		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1-.....		

TOTALE PUNTEGGIO

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 192	

% Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

% Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo: $[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

% Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(*) Per richieste si intendono tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo: $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali *		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

* se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8

TOTALE PUNTEGGIO

	0	13	14	25	26	36
--	---	----	----	----	----	----

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Tabella dei Livelli di Rischio

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	RISCHIO BASSO ≤25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
	18	34	RISCHIO MEDIO >di 25% ≤ 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori) Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
	35	67	RISCHIO ALTO >di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 195	

Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori

Rischio basso

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

Rischio medio

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

Rischio alto

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 196	

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	ARCH. LUCA TRON
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Dirigente per la sicurezza	D.S. ROCCO GERVASIO
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 197	

Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro	Note	Tipologia contrattuale
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO		

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 198	

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Il Convitto non solo accoglie la didattica frontale e digitale ma è anche impegnato in attività extrascolastiche al fine di pervenire alla completa formazione

degli studenti che vede, al primo punto, scambi culturali, di conoscenze, di visite di luoghi diversi.

Queste attività sono rigidamente controllate dall'Ufficio di Presidenza.

I docenti impegnati nei ruoli di Accompagnatori sono regolarmente informati e formati sui rischi residui di percorsi all'esterno dell'istituto.

Usualmente le visite in esterno sono indirizzate verso città d'arte e di storia, Musei o Aziende, nonché accompagnamento per attività sportive presso strutture esterne alla Scuola (Palazzetti dello Sport, Palestre, Campi di calcio, sale cinematografiche, ecc.).

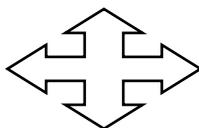
L'Istituto provvede a:

1. organizzare le visite che avvengono solo con Agenzie appositamente validate e sperimentate;
2. viene fornito al Docente ogni supporto possibile e, in caso di viaggi all'estero, si richiede la presenza di Guide che abbiano la piena conoscenza del Paese Ospitante, nonché la conoscenza della lingua.

Organizzazione Aziendale della Sicurezza

Datore di Lavoro
DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO

Responsabile del Servizio di Prev. e Prot.
ARCH. ANNA EMANUELA MEROLA



Rappresentante dei Lavoratori
MATALUNA MARIA

Medico Competente
DOTT. U. LANZANTE

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 200	

Piano di attuazione delle Misure di Prevenzione e delle azioni di Miglioramento

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione utilizza la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio .

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti**, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.
- **la sorveglianza sanitaria come misura di prevenzione secondaria** quando si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro.

La valutazione dello stress lavoro correlato dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.

Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

Al fine di eliminare, ridurre e gestire i rischi emersi in virtù degli aspetti organizzativi e/o gestionali che si sono rivelati critici l'Organizzazione aziendale intende pianificare le seguenti misure di prevenzione e miglioramento accompagnate dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure introdotte e delle modalità di attuazione delle stesse:

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 201	

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il/la sottoscritto/a, DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO in qualità di Datore di Lavoro della CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO con sede legale in MADDALONI (CE) alla S. Francesco D'Assisi, 119

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

MADDALONI (CE), li 11/11/2024

Il Datore di Lavoro
(DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO)

Il Responsabile del S.P.P.
(DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO)

Il Medico Competente
(DOTT. U. LANZANTE)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(MATALUNA MARIA)

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 202	

RISCHIO STRESS LAVORO - CORRELATO

ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09)

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Sede Legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	11/11/2024
01		
02		
03		
04		
05		

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 203	

Indice

Indice.....	203
Premessa.....	204
Introduzione	205
Che cosa è lo stress	207
Valutazione del rischio stress-lavoro correlato	208
Metodologia	210
Definizione del questionario	211
Procedimento operativo.....	213
Analisi dei risultati	214
Anagrafica Aziendale.....	215
Dati occupazionali.....	216
Descrizione dell'azienda e dell'attività	Errore. Il segnalibro non è definito.
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	217
Presentazione dei risultati.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Misure di prevenzione e protezione	218
Controllo e riesame	219
Dichiarazione del Datore di Lavoro	220

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 204	

Premessa

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) all'art. 28 stabilisce l'obbligo della valutazione di tutti i rischi, compresi i rischi particolari "tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato" secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Data la natura soggettiva dei fattori psicosociali che influenzano lo stress per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è necessario ricorrere a concetti e metodologie specifici della ricerca psicosociale; quest'ultima propone metodi qualitativi e quantitativi. È stato utilizzato un metodo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato usando un approccio di tipo quantitativo ovvero lo strumento fondamentale di analisi è stata la somministrazione di un questionario e dall'analisi oggettiva delle risposte si è arrivati ad una valutazione "quantitativa" del rischio. Il Questionario scelto è composto da 19 domande a risposta chiusa SI/NO in parte tratte dall'Effort Reward Imbalance Questionnaire di Siegrist e in parte legate ai fattori ambientali oggettivi e al contesto lavorativo specifico. La metodologia utilizzata per l'analisi delle risposte comprende due fasi: la prima consiste nella individuazione dei livelli potenziali di stress di ciascun lavoratore al quale il questionario è stato erogato; la seconda nella definizione del rischio complessivo tramite l'applicazione di un algoritmo. L'analisi così ottenuta ha consentito lo studio statistico della totalità dei risultati e ha fornito le basi per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 205	

Introduzione

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti, susseguitisi a una velocità sorprendente. La concorrenza e la competizione sono le nuove “regole” imposte dal mercato. Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un’eccezione: si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la flessibilità, la richiesta/esigenza frenetica e pressante di ri-adattamento continuo, la precarizzazione, l’incertezza. D’altro canto l’individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società. Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto. Tutto questo ha comportato l’insorgenza di nuovi rischi sociali in particolare rischi di natura psicosociale e quindi la necessità di valutarli per garantire il pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Primi riferimenti alla valutazione e prevenzione dei rischi di natura psico-sociale si ritrovano:

- nell’articolo 2087 del codice civile, che sancisce l’obbligo per l’imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore;
- nell’articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994, che definisce l’obbligo per il datore di lavoro di valutare “tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori”;
- nell’art. 8 bis dello stesso decreto che individua tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze di natura psicosociale;
- nell’accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definisce i rischi psicosociali come stress, burnout e mobbing.

Con l’emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09) si ha che la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l’obbligo di valutare il rischio “stress da lavoro”. L’articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi “deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress – lavoro correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004.”

Nell’Accordo Europeo siglato a Bruxelles l’8 ottobre del 2004 da CES-sindacato Europeo; UNICE - confindustria europea; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea imprese partecipate dal pubblico impiego e di interesse economico generale, e recepito nell’accordo interconfederale del 9 giugno 2008, lo stress viene definito come una condizione, accompagnata a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere alle richieste o di essere all’altezza delle aspettative. In pratica l’individuo può ben adattarsi a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, e questo può essere considerato anche positivo, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione oppure reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress quindi non è una malattia ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l’efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all’attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell’UE (2005). Dagli studi condotti è emerso che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 206	

lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso; è pur vero che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro, in tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore. L'obiettivo del citato Accordo Europeo del 2004 è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 207	

Che cosa è lo stress

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento. Se la risposta alle pressioni avviene in breve temine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress. Individui diversi rispondono in maniera diversa ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I **sintomi** dello stress si manifestano come disturbi a livello **fisico** (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello **comportamentale** (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello **psicologico** (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori. Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la **Sindrome Corridoio**, caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il **Burn-out**, che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto". Una condizione organizzativa stressogena è il **mobbing**, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 208	

Valutazione del rischio stress-lavoro correlato

La valutazione del rischio concernente lo stress richiede l'adozione degli stessi principi e processi basilari di altri pericoli presenti sul luogo di lavoro: identificare le fonti di stress, decidere quali azioni è necessario intraprendere, comunicare i risultati della valutazione e revisionarli a intervalli appropriati. Riguardo l'identificazione delle fonti di stress diverse ricerche fanno di sovente riferimento a due tipologie di fattori:

- **fattori oggettivi** quali quelli legati all'ambiente e alle condizioni di lavoro: esposizione al rumore, a vibrazioni, al calore, a sostanze pericolose ecc.
- **fattori di natura psicosociale** quali:
 - l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione orario di lavoro, grado di autonomia, carico di lavoro, coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, ecc.);
 - la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo il lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.);
 - fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

Data la natura soggettiva dei fattori psicosociali per la loro identificazione e valutazione non è più possibile l'utilizzo di strumenti come la *check list* ma è necessario ricorrere agli strumenti di indagine quantitativi e qualitativi caratteristici della ricerca psicosociale. In effetti mentre la valutazione dei rischi "tecnici" è un processo che inizia con la individuazione dei punti di pericolo, la valutazione del rischio stress è una valutazione delle valutazioni soggettive, cognitive ed emotive che ogni persona dà alla propria esperienza lavorativa. Il problema diventa, quindi, accedere a queste valutazioni soggettive e per far questo è necessario ricorrere a concetti e metodologie specifici della ricerca psicosociale.

Quest'ultima propone essenzialmente due tipologie di metodi: **metodi quantitativi** quali per esempio il *questionario* che punta alla rappresentatività statistica dei dati, e **metodi qualitativi** quali ad esempio *interviste, focus group, analisi dei contenuti, osservazione partecipanti* che puntano ad una più profonda conoscenza dei processi di attribuzione di significato cognitivo ed emotivo che le persone attuano per valutare gli eventi che accadono, e richiedono una preparazione specialistica da parte del valutatore maggiore rispetto ai metodi quantitativi. In entrambi i casi è comunque fondamentale il **coinvolgimento diretto dei lavoratori e dei loro rappresentanti**. I metodi quantitativi più noti e più diffusamente applicati sono: il *Job Content Questionnaire* di Karasek (1985), il *Generic Job Stress Questionnaire* di Hurrell (1988), l'*Effort Reward Imbalance* di Siegrist e il *Job Stress Survey* di Spielberg. Accanto a tali metodi trovano spesso applicazione anche i *metodi valutativi "oggettivi"* che si basano sull'analisi di potenziali indicatori di problemi di stress quali: assenteismo, ore perse per mutua e infortuni, turn over, conflittualità, basso rendimento.

Una volta che il problema di stress da lavoro è stato identificato bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Anche le misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. I problemi individuati possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato. In particolare, lo stress legato all'attività lavorativa può essere prevenuto o neutralizzato riorganizzando l'attività professionale, migliorando il sostegno sociale e prevedendo una ricompensa adeguata agli sforzi compiuti dai lavoratori. Occorre, inoltre, adeguare le condizioni di lavoro alle capacità, alle esigenze e alle ragionevoli aspettative dei lavoratori. Si possono introdurre misure di gestione e di comunicazione in

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 209	

grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro. A tali interventi devono affiancarsi iniziative formative e informative che introducano una maggiore conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e dei rimedi.

Esempi di azioni che possono essere messe in atto nei confronti dell'organizzazione del lavoro, riguardano i seguenti elementi:

- *Orario di lavoro*: Va organizzato in modo da evitare conflitti con esigenze e responsabilità extralavorative. Gli orari dei turni a rotazione devono essere stabili e prevedibili, con rotazione in avanti (mattino-pomeriggio-notte).
- *Partecipazione e controllo*: Occorre consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni o alle misure che hanno ripercussioni sul loro lavoro.
- *Quantità di lavoro assegnato*: Gli incarichi affidati devono essere compatibili con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire la possibilità di recupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico o mentale.
- *Contenuto delle mansioni*: Le mansioni vanno stabilite in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, compiuto e fornisca l'opportunità di esercitare le proprie competenze.
- *Ruoli*: I ruoli e le responsabilità di lavoro vanno definiti con chiarezza.
- *Ambiente sociale*: Bisogna offrire la possibilità di interazione sociale, ivi inclusi sostegno emotivo e sociale fra i collaboratori.
- *Prospettive future*: È necessario evitare ambiguità per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale; bisogna, inoltre, promuovere la formazione permanente e la capacità di inserimento professionale.

Una volta definite, le misure anti-stress devono essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 210	

Metodologia

La valutazione del rischio stress è stata effettuata facendo riferimento ad una metodologia di tipo quantitativo e quindi mediante l'utilizzo di un questionario. In particolare è stato scelto come modello di riferimento di partenza l'Effort- Reward Imbalance (ERI - squilibrio sforzo-ricompensa) di Johannes Siegrist.

Questo approccio teorico è focalizzato sul concetto di reciprocità sociale, ovvero sulla base della norma per cui gli sforzi devono essere equiparati dai rispettivi premi. Il modello squilibrio sforzo-ricompensa (ERI) sostiene che una non reciprocità in termini di sforzi spesi (alti) e premi ricevuti (bassi) rischia di suscitare emozioni negative ricorrenti e prolungate e quindi stress nelle persone ad esse esposte. Viceversa, le emozioni positive evocate da adeguate ricompense sociali promuovono il benessere, la salute e la sopravvivenza. Il concetto che sta alla base di tale modello quindi, sembra maggiormente indicato a cogliere le condizioni di tensione che si verificano nelle attività intellettuali e dirigenziali. Il questionario originale proposto dal Siegrist è composto da 57 domande relative a tre concetti chiave: impegno lavorativo, ricompense, eccessivo impegno; versioni successive invece propongono diverse riduzioni del numero delle domande.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 211	

Definizione del questionario

Si è optato per l'utilizzo di un questionario composto da 19 domande a risposta chiusa SI/NO, di queste, alcune si riferiscono ai fattori ambientali possibili fonti di stress, in linea con quanto definito dall'Accordo Europeo del 2004; le altre, tratte in parte dall'Effort- Reward Imbalance Questionnaire, sono state scelte in base al contesto lavorativo.

Delle 19 domande le prime tre riguardano le condizioni dell'ambiente di lavoro quali:

- possibile presenza di eccessiva rumorosità,
- possibile presenza di vibrazioni,
- possibile presenza di notevoli variazioni di temperatura, ventilazione, umidità;

le altre sono tutte riferite alla percezione che l'individuo ha degli aspetti relativi al propria condizione lavorativa e quindi in particolare riguardano i seguenti temi:

- Organizzazione del lavoro (disponibilità di tempo attrezzi e documenti, possibilità di influenzare il proprio ritmo di lavoro);
- Ruolo nell'organizzazione (mansione adatta alle proprie capacità, posizione professionale adeguata ad esperienza e titolo di studio)
- Rapporti interpersonali (possibilità di esprimere critiche, di parlare di conflitti, di essere coinvolto nelle decisioni, di essere considerato partner dai superiori)
- Sviluppo di carriera (prospettive di promozione, prospettive professionali adeguate ai risultati prodotti)
- Soddisfazione e Riconoscimenti (risultati riconosciuti, stipendio adeguato, soddisfazione della propria situazione di lavoro)
- Sicurezza del lavoro (garanzia del posto di lavoro)

Si riporta di seguito il questionario utilizzato:

1. Il tuo ambiente di lavoro è privo di una forte o continua rumorosità?
2. Il tuo ambiente di lavoro è privo di vibrazioni?
3. Il tuo ambiente di lavoro è privo di variazioni di temperatura, ventilazione, umidità?
4. Le tue mansioni sono adatte alle tue capacità lavorative?
5. Disponi del tempo sufficiente per pianificare e organizzare convenientemente il tuo lavoro?
6. Disponi di attrezzi e documenti in quantità sufficiente e al tempo giusto?
7. Puoi influenzare il tuo ritmo di lavoro (per es. arrestare la macchina o interrompere il lavoro quando non puoi più seguirne il ritmo)?
8. Puoi fare proposte o criticare i superiori senza subire conseguenze?
9. Puoi parlare apertamente di conflitti esistenti per cercare di risolverli positivamente (e non semplicemente tacerli)?
10. Sei soddisfatto della tua situazione di lavoro?
11. Vieni coinvolto direttamente nelle decisioni che riguardano le tue mansioni?
12. Sei considerato partner dai tuoi superiori?
13. Il lavoro è organizzato in modo da poterlo eseguire senza continue interruzioni (per es. da visita di clienti, telefonate, ecc.)
14. Hai buone prospettive di promozione?

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 212	

15. Le garanzie del tuo posto di lavoro sono elevate?
16. La posizione professionale attualmente ricoperta riflette sufficientemente la tua esperienza professionale precedente e il tuo titolo di studio?
17. I risultati ottenuti nel lavoro ti sono ampiamente riconosciuti?
18. In funzione dei risultati ottenuti le tue prospettive professionali future sono soddisfacenti?
19. Il tuo stipendio è adeguato all'attività svolta?

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 213	

Procedimento operativo

Una volta definito il questionario si è proceduto secondo le seguenti fasi:

- Suddivisione del personale in gruppi omogenei;
- Corso specifico di formazione al personale interessato sul rischio stress lavoro – correlato;
- Somministrazione del questionario di cui sopra;
- Analisi ed interpretazione dei risultati;
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione;
- Definizione degli interventi;
- Controllo e riesame.

Analisi dei risultati

Per l'analisi dei risultati la metodologia utilizzata è stata la seguente:

Fase 1 - Individuazione dei livelli potenziali di stress

Il livello potenziale di stress sul lavoro è suddiviso in tre categorie BASSO, MEDIO, ALTO per cui dividendo in tre fasce uguali il numero delle domande del questionario (da 1 a 6 da 7 a 13 da 14 a 19) per ogni questionario è stato definito il livello potenziale di stress in base al numero delle risposte negative.

LIVELLI POTENZIALI DI STRESS	NUMERO DI RISPOSTE NEGATIVA
BASSO	da 1 a 6
MEDIO	da 7 a 13
ALTO	da 14 a 19

Fase 2 - Definizione del rischio complessivo

Definito il livello potenziale di stress della popolazione si è calcolato il rischio complessivo applicando il seguente algoritmo:

$$R = \frac{1 * N1 + 2 * N2 + 3 * N3}{N}$$

dove $N = N1 + N2 + N3$ è il n. totale dei questionari Sulla base del valore calcolato di R si ricava:

Rischio BASSO	$1 < R \leq 1,75$
Rischio MEDIO	$1,75 < R \leq 2,25$
Rischio ALTO	$2,25 < R \leq 3$

L'algoritmo utilizzato permette lo studio statistico della totalità dei risultati e tiene conto nella distribuzione gaussiana dei dati del taglio del 10% delle code della curva di Gauss per eliminare i dati più inverosimili.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 215	

Anagrafica Aziendale

Azienda	CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO
Attività	ATTIVITA' SCOLASTICA CON TRE ORDINI DI SCUOLA-PRIMARIA -SEC. DI I GRADO E SEC. DI II GRADO
Sede legale	S. Francesco D'Assisi, 119 MADDALONI (CE)
Sede Operativa	()
Datore di Lavoro	DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO
Medico Competente	DOTT. U. LANZANTE
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	MATALUNA MARIA

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 216	

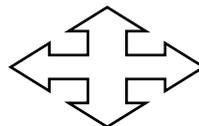
Dati occupazionali

Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro
VEDI FUNZIONIGRAMMA FASCICOLO 2		AMBIENTE SCOLASTICO

Organizzazione Aziendale della Sicurezza

Datore di Lavoro
DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO

Responsabile del Servizio di Prev. e Prot.
DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO



Rappresentante dei Lavoratori
MATALUNA MARIA

Medico Competente
DOTT. U. LANZANTE

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 218	

Misure di prevenzione e protezione

Si è ritenuto opportuno, nell'ottica del miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, intervenire sia sull'ambiente di lavoro che sui lavoratori, presi singolarmente o in gruppi omogenei, per:

- evitare i rischi;
- combattere i rischi alla fonte;
- cercare di ridurre i rischi che non possono essere evitati;
- ottimizzare la compliance e l'omeostasi dei lavoratori.

Dall'analisi del questionario, per ogni domanda e quindi per ogni caratteristica lavorativa indagata, sono state definite le seguenti misure preventive e/o protettive da attuare.

L'ordine di priorità per l'attuazione di tali misure viene stabilito sulla base delle domande risultate a maggior numero di risposte negative.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 219	

Controllo e riesame

Effettuati gli interventi necessari per l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, si procede, dopo un tempo prestabilito, al riesame della valutazione del rischio stress-lavoro correlato al fine di verificare l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nell'ottica del miglioramento continuo.

CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO	Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione	00
		Data	11/11/24
		Pag 220	

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il/la sottoscritto/a, DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO in qualità di Datore di Lavoro della CONVITTO NAZIONALE GIORDANO BRUNO con sede legale in MADDALONI (CE) alla S. Francesco D'Assisi, 119

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

MADDALONI (CE), lì 11/11/2024

Il Datore di Lavoro
(DIRIGENTE SCOLASTICO PROF. ROCCO GERVASIO)

Il Responsabile del S.P.P.
(DR. GAETANO ANTONIO DI RIENZO)

Il Medico Competente
(DOTT. U. LANZANTE)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(MATALUNA MARIA)
