

FINANCIAL
SERVICES



TOYOTA

TOYOTA KREDITBANK GmbH

**Toyota Kreditbank
GMBH**

ESTRATTO DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

GESTIRE LA SICUREZZA

**LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
IL PIANO DI MIGLIORAMENTO**

(Documento art 17, comma 1, lettera a) D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni)

Ed. 01 rev. 01

04 GENNAIO 2010

SOMMARIO

Introduzione	4
1 L'Organizzazione della sicurezza	5
1.1 Il Datore di Lavoro: ruolo e criteri di individuazione	5
1.2 I Dirigenti: ruolo e criteri di individuazione	5
1.3 I Preposti: ruolo e criteri di individuazione	5
1.4 Medico Competente	5
1.5 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	6
1.6 Struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione	6
1.7 L'organigramma del sistema di gestione della sicurezza del lavoro	6
2 Le attività e i luoghi di lavoro	7
2.1 Descrizione della sede	7
2.2 Descrizione della attività svolta	9
2.3 Definizione dei gruppi omogenei di lavoratori	10
2.4 Censimento degli impianti presenti	11
2.5 Censimento delle macchine, attrezzature, utensili	12
2.6 Censimento delle sostanze	12
3 Gli esiti della valutazione dei rischi	13
3.1 Ambienti di lavoro	13
3.2 Igiene e pulizia dei luoghi di lavoro	15
3.3 Condizioni microclimatiche	15
3.4 Segnaletica di sicurezza	16
3.5 Presidi Sanitari	16
3.6 Macchinari e attrezzature	19
3.7 Rischio elettrico	20
3.8 La valutazione del rischio incendio	21
3.9 La valutazione del rischio di esposizione al rumore	25
3.10 La valutazione del rischio di esposizione alle vibrazioni	25
3.11 La movimentazione manuale dei carichi	27
3.12 Il lavoro al Videoterminale	27
3.13 Gli agenti chimici	29
3.14 Gli agenti cancerogeni e mutageni	30

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 2 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	



3.15	Gli agenti biologici	31
3.16	Lo stress ed il mobbing	31
3.17	Le lavoratrici madri	35
3.17.1	Procedura Lavoratrici Madri	37
3.18	Le atmosfere esplosive	39
3.19	Esito della valutazione dei rischi per aree omogenee	39
3.20	Esito della valutazione sintetica del rischio per gruppo omogeneo	39
Valutazione dei rischi per Aree Omogenee		46

Allegati

Allegato 1 - Tabelle di classificazione degli elementi utili per la valutazione dei rischi...	55
Allegato 2 - Valutazione dei rischi per area omogenea.....	59

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 3 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Introduzione

Il presente elaborato rappresenta il risultato del lavoro di analisi delle attività della TKGI ai fini della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza esistenti per i lavoratori (art. 28, comma 2). art. 17, comma 1, lettera a) e art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/08), dell'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione da attuare o attuate, dei dispositivi di protezione individuali da utilizzare o utilizzati, della programmazione delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, dell'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, dell'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici richiedendo una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (art. 28, comma 2 del D.Lgs. 81/08).

In tale elaborato sono stati raccolti i dati e le informazioni acquisite durante le attività di valutazione dei rischi, effettuate nel periodo luglio – novembre 2009, riferite ai siti elencati nelle tabelle di cui al par. 2.1 - Parte 1.

Il presente documento non deve essere considerato come un lavoro conclusivo e definitivo, deve quindi essere inteso come base per la pianificazione delle attività di prevenzione e protezione sia di tipo tecnico che di tipo organizzativo e gestionale.

Per la stesura di tale elaborato sono stati inoltre consultati i referenti della società e nel corso dei sopralluoghi, sono stati acquisiti i pareri dei lavoratori dai quali si sono ottenuti dati ed informazioni, oltre che pareri e valutazioni tecniche, riguardanti i fattori di rischio ed i sistemi di prevenzione propri delle attività oggetto di valutazione.

Il documento è articolato, dunque, nel seguente modo:

Nel capitolo 1, è descritta l'organizzazione interna atta al mantenimento dei requisiti minimi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Nel capitolo 3 sono descritte le attività svolte all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare riguardo agli impianti, alle attrezzature ed eventuali sostanze usate per ogni singola attività.

Nel capitolo 4 sono descritti i metodi con i quali si è pervenuti alla valutazione del rischio ed alla pianificazione degli interventi.

Nel capitolo 5 si riporta la relazione sugli esiti della valutazione del rischio.

Nel capitolo 6 è riportato il piano di adeguamento e miglioramento conseguente alla valutazione dei rischi.

Infine negli allegati sono riportate le tabelle riepilogative degli elementi utili per la valutazione dei rischi, i rischi per area omogenea, per gruppo omogeneo ed il piano operativo degli interventi di adeguamento.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 4 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

1 L'Organizzazione della sicurezza

La gestione della sicurezza e della prevenzione si articola sia attraverso la ripartizione delle funzioni e delle responsabilità di linea (datore di lavoro, dirigenti e preposti) che quelle di staff previste dalla normativa e adottate dalla società (SPP, MdL, ecc.). Nel seguito sono riportati gli elementi salienti di carattere organizzativo relativi al Sistema di Gestione della Sicurezza e dell'Igiene del Lavoro. In particolare sono specificati i ruoli ed individuate le funzioni dei principali soggetti coinvolti.

1.1 Il Datore di Lavoro: ruolo e criteri di individuazione

Il Datore di Lavoro è “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”.

1.2 I Dirigenti: ruolo e criteri di individuazione

L'art. 2 del D.Lgs. 81/08 definisce la figura del dirigente come "persona che, in ragione delle competenze professionali e dei 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”.

1.3 I Preposti: ruolo e criteri di individuazione

Il D.Lgs. 81/08 definisce il preposto come colui che “in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”

I preposti sono dipendenti che, pur essendo in posizione gerarchicamente subordinata rispetto ai dirigenti, hanno doveri di controllo e di vigilanza di carattere oggettivo (sull'applicazione della normativa) e soggettivo (sul rispetto da parte dei lavoratori di tutte le norme di sicurezza). L'individuazione del preposto avviene in base alla mansione di controllo effettivamente esercitata e non in base ad una nomina formale.

1.4 Medico Competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali specifici, che collabora, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per adempiere a tutti gli altri compiti di cui al D.Lgs. 81/08.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 5 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

1.5 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Tale figura viene definita dal D.Lgs. 81/08 come la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori, è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; nelle aziende, invece, con più di 15 lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda o, in assenza, il viene eletto all'interno dei lavoratori della azienda.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono invece individuati in particolari contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri.

1.6 Struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è costituito da un Responsabile che deve garantire sia un corretto approccio tecnico - scientifico, che una efficacia operativa tale da assicurare la piena ottemperanza agli adempimenti normativi.

1.7 L'organigramma del sistema di gestione della sicurezza del lavoro

Nella tabella 1 è riportato l'organigramma della struttura del sistema di gestione della sicurezza.

Tabella. 1 Organizzazione della sicurezza e dell'igiene del lavoro

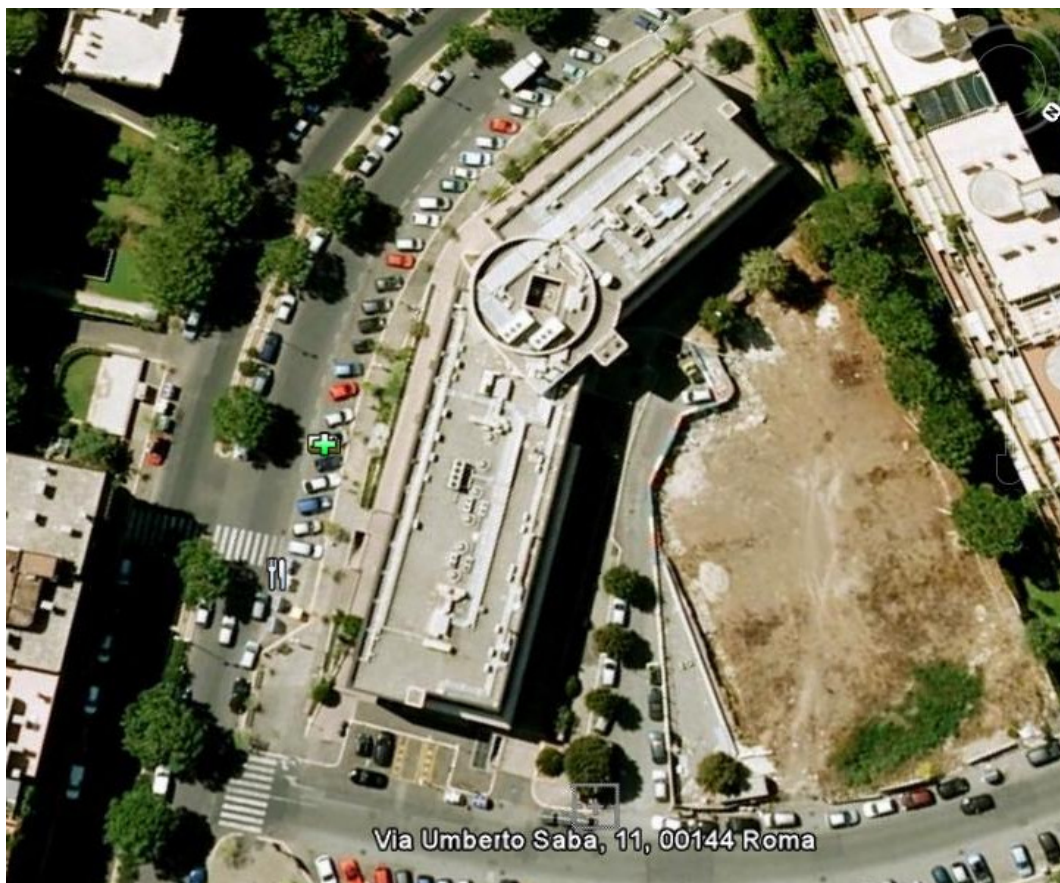
COMPITO	NOMINATIVO
Datore di lavoro	Cataldo Sforza
Medico competente:	Daniele Feudo
Rappresentante per la sicurezza dei Lavoratori:	non eletto
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione:	Fabiana Campioni

2 Le attività e i luoghi di lavoro

L'attività di valutazione è stata eseguita dal Datore di Lavoro, con lo scopo di valutare i rischi cui sono sottoposti i propri lavoratori, nell'ambito delle proprie mansioni operative. L'analisi ha riguardato tutti i luoghi di lavoro (esplicitamente indicati nella tabella seguente), frequentati in modo continuativo ed in modo occasionale.

2.1 Descrizione della sede

La sede operativa della TKGI, è ubicata a Roma, in Via Umberto Saba, 11 – c.a.p. 00144 – Roma e svolge le proprie attività all'interno di un unico edificio di tipo misto, non di proprietà, a tipologia prevalentemente direzionale di recente edificazione (anno 1989 c.e. n. 1095/c del 07.11.1986), con un piccolo centro commerciale annesso che non ha spazi comunicanti con la struttura aziendale ed è articolato su più livelli, con un unico ingresso sorvegliato.



Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 7 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

L'edificio, realizzato in cemento armato, con pannelli di tamponatura in vetro, solai prefabbricati con prevalente distribuzione interna del tipo open space, è suddiviso in due blocchi contrapposti rispetto al nucleo centrale (ala corta e ala lunga) ed è strutturato su più piani:

- Piano interrato adibito ad uso garage,
- Piano terra adibito ad uso commerciale ed archivi,
- Atrio, esclusivo per gli uffici,
- I piano ad uso uffici,
- Il piano ad uso uffici,
- III piano ad uso uffici e servizi generali (area ristoro, palestra).

I tre livelli occupano una superficie complessiva di circa mq. 3.434,21. All'interno dello stesso edificio operano tre società facenti parte dello stesso gruppo, senza che vi sia una materiale separazione tra le varie unità operative, che in tal modo usufruiscono delle stesse scale, uscite di emergenza, percorsi di uscita, impianti, ecc. Perciò, per la descrizione delle caratteristiche architettoniche e funzionali della sede della TKGI si farà riferimento all'intero complesso edilizio. Le tre aziende si identificano in TFSI (Toyota Financial Services UK PLC), TIM (Toyota Insurance Management Ltd) ed AIOI (Aioi Motor and Insurance Company of Europe Ltd). La TKGI risiede nel primo livello dell'edificio, insieme a TFSI, mentre le altre due società occupano il terzo livello.

L'ingresso agli uffici avviene da Via Umberto Saba, da strada secondaria carrabile.

L'ingresso principale non è dotato di sistemi idonei ad accogliere portatori di handicap, i quali possono, tramite il garage e gli ascensori poi, accedere ai diversi piani.

L'ingresso è controllato da personale addetto alla ricezione che filtra gli ospiti, consentendo l'accesso solamente se riceve il relativo assenso da chi è oggetto di visita, rilasciando il tesserino di riconoscimento.

Non è prevista l'apertura al pubblico degli uffici ma è possibile un accesso saltuario di clienti e/o visitatori che vengono accolti dall'addetto alla ricezione ed ospitati in locale dedicato (reception) in attesa di conferire con il funzionario responsabile.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 8 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Nell'edificio di pertinenza sono presenti le seguenti aree omogenee:

Tabella 1: *Elenco delle aree omogenee del sito in esame*

SITO	AREA/LUOGO
TKGI Via Umberto Saba, 11 00144 - Roma	Uffici amministrativi
	Sala riunioni
	Reception
	Locali ced
	Archivi
	Area ristoro
	Garage
	Servizi igienici

Per quanto riguarda la descrizione e la valutazione dettagliata del sito e delle aree in esame si rimanda alle schede in Allegato 2 “Valutazione del rischio per aree omogenee” valutazione degli spazi di lavoro.

2.2 Descrizione della attività svolta

La TKGI opera come banca. Le attività svolte dal personale della società TKGI sono quelle **amministrative/impiegatizie** tipiche da ufficio (finanziamento e leasing per il mercato automobilistico), con l'uso di videoterminali e relative periferiche (fotocopiatrici, stampanti, fax, scanner).

La società in esame si avvale di una ditta esterna per la pulizia dei luoghi di lavoro che svolge la propria attività lavorativa tutti i giorni dalle ore 5.30 alle 8.30 al fuori dell'orario di lavoro dei dipendenti della TKGI per cui non sono presenti rischi dovuti ad interferenze. Tuttavia, nell'ambito degli interventi di prevenzione e protezione sarà fornita agli operatori esterni un estratto della valutazione dei rischi al fine di informarli sui pericoli presenti all'interno del luogo di lavoro e sulle procedure da seguire in caso di emergenza.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 9 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

2.3 Definizione dei gruppi omogenei di lavoratori

L'insieme dei lavoratori che, per cicli di lavoro, luoghi frequentati e fattori di rischio cui sono esposti, possono avere profili di esposizione equivalenti, sono definiti GRUPPI OMOGENEI.

I gruppi omogenei sono individuati sulla base dell'analisi delle seguenti informazioni:

1 – descrizione della mansione: la tipica giornata lavorativa è descritta come una serie di attività e l'appartenenza al gruppo è il risultato di profili simili;

2 –area o unità operativa: le attività sono raggruppate per aree di lavoro e l'appartenenza al gruppo è fissata dall'operare in una determinata area.

Dall'esame delle attività e dei servizi svolti all'interno della struttura in esame sono stati identificati i principali gruppi omogenei elencati nella tabella successiva per ciascuna sede e più dettagliatamente riportati nelle schede dell'Allegato 3, "Valutazione dei rischi per Gruppo Omogeneo" del presente documento.

Gruppo omogeneo	Mansione	Note
Amministrativo	Impiegato	Utilizza il videoterminale per un tempo > 20 ore/settimanali

Oltre al personale interno della azienda, la TKGI si avvale di collaboratori esterni, borsisti, stagisti, part time, ecc., sia per i servizi amministrativi che per i servizi di guardiana, pulizie, assistenza tecnica e centralino telefonico.

Il numero massimo di presenti all'interno della sede aziendale, aggiornato al 31/10/09, è di 163 persone (125 dipendenti e 38 outsourcing).

L'orario di lavoro è dalle 9.00 alle 13.30 e dalle 14.30 alle 18.00 dal lunedì al venerdì.

In organico non vi sono portatori d'handicap o persone con limitazioni e/o impedimenti in caso di allarme e di improvvisa evacuazione dall'edificio.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 10 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

2.4 Censimento degli impianti presenti

Per quanto riguarda gli impianti di servizio presenti nel sito, si riporta nella tabella che segue la tipologia dell'impianto, le caratteristiche tecniche e la documentazione cartacea necessaria per la conformità normativa.

IMPIANTO ELETTRICO e di MESSA A TERRA

Area	Caratteristiche tecniche	Note	Documentazione Necessaria
Intera sede	a) Rete distribuzione in bassa tensione		a) Dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico (L. 37/08). b) Invio dichiarazione di conformità e verifica dell'Impianto di Messa a Terra

IMPIANTO DI CLIMATIZZAZIONE

Area	Caratteristiche tecniche	Note	Documentazione Necessaria
Intera sede	b) Climatizzatori a pompa di calore (aria calda e fredda).	Tutto il piano è servito da impianto climatizzatori a pompa di calore.	a) Dichiarazione di conformità dell'installazione. b) Libretto di manutenzione.

IMPIANTI ANTINCENDIO

Area	Caratteristiche tecniche	Note	Documentazione Necessaria
Intera sede	Impianto di rilevazione incendi Impianto di spegnimento automatico Impianto di allarme antincendio Luci di emergenza		a) Dichiarazione di conformità dell'installazione. b) Libretto di manutenzione/registri o antincendio.

IMPIANTI ANTINTRUSIONE

Area	Caratteristiche tecniche	Note	Documentazione Necessaria
Intera sede	Impianto antintrusione		a) Dichiarazione di conformità dell'installazione. b) Libretto di manutenzione

2.5 Censimento delle macchine, attrezzature, utensili

Nel seguito si riporta un elenco indicativo delle attrezzature, delle macchine e degli utensili associate alle rispettive attività ed aree di utilizzo, classificati per "attività".

Tabella 2 *Elenco delle attrezzature, delle macchine e degli utensili utilizzati*

NOME	ATTIVITA'	SITO/AREA
Videoterminali	Amministrativa / impiegatizia	Uffici amministrativi
Stampanti		
Fax		
Fotocopiatrici		
Apparecchi telefonici		
CED	Centro di elaborazione dati	Locali CED
Forno a microonde	Ricreativa	Sala ristoro
Frigorifero		
Macchina da caffè		

2.6 Censimento delle sostanze

Le uniche sostanze che vengono utilizzate dagli impiegati amministrativi durante lo svolgimento della propria attività lavorativa sono i toner delle fotocopiatrici e delle stampanti.

Il contatto accidentale con le sostanze tossiche in essi contenuti potrebbe rappresentare una fonte di rischio per i lavoratori, pertanto si consiglia l'uso di guanti monouso durante l'operazione di sostituzione dei toner e di consultare le relative schede di sicurezza. Infine, sono stati definiti dei punti di raccolta dei toner nell'area raccolta differenziata del garage e nell'archivio sotterraneo.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 12 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

3 Gli esiti della valutazione dei rischi

3.1 Ambienti di lavoro

L'art. 63 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce i requisiti di salute e di sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolar modo il punto 1.2 dell'allegato IV, per quanto riguarda il dimensionamento dei locali di lavoro (altezza, cubatura e superficie), prevede i seguenti valori:

- altezza netta non inferiore a m 3;
- cubatura non inferiore a mc 10 per lavoratore;
- ogni lavoratore occupato in ciascun ambiente deve disporre di una superficie di almeno mq 2.

Per i locali destinati o da destinarsi a uffici, indipendentemente dal tipo di azienda, e per quelli delle aziende commerciali, i limiti di altezza sono quelli individuati dalla normativa urbanistica vigente.

Per quanto riguarda i pavimenti, i muri, le finestre ecc., il punto 1.3, Allegato IV del D.Lgs. 81/2008 prevede il divieto ad adibire a lavori continuativi locali chiusi che non rispondono alle seguenti condizioni:

- essere ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico ed acustico sufficiente, tenuto conto del tipo di impresa e dell'attività dei lavoratori;
- avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria;
- essere ben asciutti e ben difesi contro l'umidità;
- avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere condizioni adeguate di igiene.

I pavimenti dei locali devono essere esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi, devono essere fissi, stabili ed antisdrucchiolevoli.

Le pareti dei locali di lavoro devono essere a tinta chiara, se non ostano particolari condizioni tecniche.

Inoltre il punto 1.10.1, prevede che, a meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità delle lavorazioni e salvo che non si tratti di locali sotterranei, luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale. In ogni caso, tutti i predetti locali e luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi che consentono un'illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori.

Anche l'allegato XXXIV al punto 2 prevede, in sede di predisposizione degli ambienti di lavoro ove ubicare postazioni munite di videoterminale, la necessità di appositi accorgimenti atti ad eliminare problemi legati all'illuminamento, al rumore, alle radiazioni e al microclima.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 13 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Sono rispettate, per ogni ambiente di lavoro le indicazioni fornite dal Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 circa i limiti minimi di altezza, cubatura e superficie.

Le postazioni di lavoro sono organizzate di modo tale da essere indipendenti ciascuna dalle altre e per ognuna di esse è stata prevista la presenza di un'ampia scrivania, di una sedia (dai requisiti conformi al lavoro per videoterminale) e di una lampada da tavolo.

Sono stati adottati criteri di ergonomia del lavoro nella progettazione dei layout delle diverse postazioni di lavoro.

L'illuminazione proviene dall'alto mediante apposite lampade al neon.

Ciascun ufficio dispone di finestre apribili per l'ingresso della luce naturale e dell'aria ed è presente un impianto di climatizzazione centralizzato.

Le pareti e i soffitti sono tinteggiati con colori chiari.

Gli spazi di lavoro non presentano segni di infiltrazioni d'acqua o tracce di umidità e gli infissi e i serramenti sono in buono stato di conservazione.

Le strutture all'interno delle quali si trovano gli spazi di lavoro non presentano segni di dissesto strutturale (crepe, fessure, distacchi murari, etc.)

Complessivamente il rischio è valutabile con L2.

Le misure di prevenzione e protezione prevedono:

- l'integrazione della segnaletica di sicurezza,
- provvedere a verificare/testare periodicamente i dispositivi di illuminazione di emergenza,
- il monitoraggio periodico dell'ancoraggio al muro o al pavimento delle scaffalature presenti,
- il garantire idonee condizioni degli ambienti di lavoro mediante gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria,
- il continuo monitoraggio relativo alla corretta funzionalità delle porte al fine di garantire l'apertura dall'esterno e dall'interno, mantenendole libere da ostacoli, verificando periodicamente i passaggi.

Per la valutazione di dettaglio si fa riferimento all'ALLEGATO 2 "Valutazione dei rischi per Aree Omogenee".

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 14 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

3.2 Igiene e pulizia dei luoghi di lavoro

L'art. 63 del D.Lgs. 81/2008 ed in particolare il punto 1.1.6 dell'allegato IV obbliga il datore di lavoro a mantenere puliti i locali di lavoro, facendo eseguire la pulizia, per quanto è possibile, fuori dell'orario di lavoro e in modo da ridurre al minimo il sollevamento della polvere nell'ambiente, oppure mediante aspiratori.

Nel complesso lo stato di igiene e pulizia dei locali appare soddisfacente ed adeguato alla fruizione dei locali.

Le misure in programma prevedono il mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia.

Complessivamente il rischio è valutabile con L1.

Per la valutazione di dettaglio si fa riferimento all'ALLEGATO 2 "Valutazione dei rischi per Aree Omogenee".

3.3 Condizioni microclimatiche

L'allegato IV del D.Lgs. 81/2008 che stabilisce i requisiti minimi dei luoghi di lavoro, al punto 1.3 prevede il divieto di adibire a lavori continuativi locali chiusi che non rispondono a numerose condizioni tra cui la necessità di avere aperture sufficienti per un rapido ricambio di aria.

Al punto 1.9.1 del medesimo allegato si dispone in materia di areazione dei luoghi di lavoro chiusi e si stabilisce che qualora siano presenti luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente ottenuta preferenzialmente con aperture naturali e quando ciò non sia possibile, con impianti di areazione.

In tale ambito gli impianti dovranno essere sempre mantenuti funzionanti.

Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa. Gli stessi impianti devono essere periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.

Il punto 2 lettera e) dell'allegato XXXIV del D.Lgs. 81/2008 prevede che le condizioni microclimatiche non siano causa di discomfort per i lavoratori e che le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non producano un eccesso di calore sgradevole per i lavoratori stessi.

L'insediamento in oggetto è dotato di un impianto di climatizzazione che garantisce un sostanziale confort termico durante lo svolgimento delle attività; inoltre sono presenti finestre che garantiscono un adeguato ricambio d'aria. Le condizioni microclimatiche generali negli ambienti di lavoro risultano essere adeguate all'interno dei locali, pertanto non si ritiene necessario effettuare degli approfondimenti strumentali al fine di verificare il

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 15 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

rispetto degli standard di comfort microclimatico.

Tra le misure di prevenzione e protezione rientra la manutenzione periodica degli impianti e la sanificazione/cambio dei filtri del climatizzatore.

Complessivamente il rischio è valutabile con L2.

Per la valutazione di dettaglio si fa riferimento all'ALLEGATO 2 "Valutazione dei rischi per Aree Omogenee".

3.4 Segnaletica di sicurezza

L'art. 163 del D.Lgs. 81/2008 prevede che quando, anche a seguito della valutazione effettuata in conformità all'art. 28, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, il datore di lavoro faccia ricorso alla segnaletica di sicurezza, conformemente alle prescrizioni dell'art. 163 e degli allegati da XXIV a XXXII, 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.

La segnaletica di sicurezza all'interno delle sede della TKGI deve essere integrata; tali segnali devono essere conformi a quanto prescritto dall'art. 163 e dagli allegati da XXIV a XXXII del D.Lgs. 81/08.

Nell'ambito degli interventi di prevenzione e protezione, il Datore di Lavoro della sede ha ritenuto opportuno realizzare un programma di revisione periodica dei cartelli. Tale intervento prevede il controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica.

Complessivamente il rischio è valutabile con L2.

Per la valutazione di dettaglio si fa riferimento all'ALLEGATO 2 "Valutazione dei rischi per Aree Omogenee".

3.5 Presidi Sanitari

Il D.Lgs. 81/08, all'art. 45 comma 2, rimanda al D.M. 388/2003, regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, per l'individuazione delle caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Il provvedimento fissa le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 16 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

requisiti del personale addetto e la sua formazione.

In particolare, il regolamento classifica le aziende in tre gruppi, tenendo conto della tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori occupati e dei fattori di rischio.

Al Gruppo A appartengono le aziende a rischio rilevante (per esempio centrali termoelettriche), le aziende con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro e le aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

Al Gruppo B appartengono le aziende con tre o più lavoratori che non rientrano nel Gruppo A, mentre fanno parte del Gruppo C le aziende con meno di tre lavoratori che non rientrano nel Gruppo A.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B, il datore di lavoro deve garantire una cassetta di pronto soccorso contenente la dotazione minima indicata nel seguito:

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.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 17 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Nelle aziende o unità produttive di gruppo C, il datore di lavoro deve invece garantire un pacchetto di medicazione, contenente la dotazione minima indicata nel seguito:

CONTENUTO MINIMO DEL PACCHETTO DI MEDICAZIONE

- Guanti sterili monouso (2 paia).
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1).
- Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1).
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (1).
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (3).
- Pinzette da medicazione sterili monouso (1).
- Confezione di cotone idrofilo (1).
- Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1).
- Rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1).
- Rotolo di benda orlata alta cm 10 (1).
- Un paio di forbici (1).
- Un laccio emostatico (1).
- Confezione di ghiaccio pronto uso (1).
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1).
- Istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza.

L'organizzazione del pronto soccorso e la formazione degli addetti variano in base alla categoria di appartenenza.

Gli addetti al pronto soccorso sono stati formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

Per le aziende o unità produttive del gruppo A è prevista una formazione di 16 ore mentre per quelle appartenenti ai gruppi B e C è di 12 ore.

La sede della TKGI di Via Umberto Saba n. 11 - Roma, appartiene al gruppo B.

Nella sede in esame sono state designate e consecutivamente formate 3 figure addette al primo soccorso, di cui una deve seguire il corso di aggiornamento triennale come previsto dal D.M. 388/03.

Inoltre, sono presenti n. 17 cassette di primo soccorso posizionate presso i luoghi di lavoro e adeguatamente custodite in un luogo facilmente accessibile che deve essere individuabile con segnaletica appropriata. Il contenuto della cassetta di primo soccorso deve essere conforme alle prescrizioni di cui all'Allegato I del D.M. 388/03.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 18 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Nell'ambito delle misure di prevenzione e protezione è prevista la nomina di figure preposte all'attuazione di un programma di verifica periodica del contenuto delle cassette di primo soccorso con particolare attenzione ai termini di scadenza dei presidi sanitari. Le misure in programma comprendono la verifica del rispetto delle periodicità relative all'obbligo degli addetti al primo soccorso di seguire i corsi di aggiornamento triennali previsti dal D.M. 388/03.

Complessivamente il rischio è valutabile con L2.

3.6 Macchinari e attrezzature

Il D.Lgs. 81/08, all'art. 70, stabilisce che le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle disposizioni legislative e regolamentari messe delle direttive comunitarie di prodotto. Qualora, però, alcune siano costruite in assenza di disposizioni e regolamenti o siano antecedenti all'emanazione di questi, dovranno essere conformi a quanto stabilito all'allegato V. Rientrano in questo ultimo caso le attrezzature costruite secondo le prescrizioni dei decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 395 del D.P.R. 547/55, ovvero dell'art. 28 del D.Lgs. 626/94.

L'art. 71 detta gli obblighi del datore di lavoro in merito all'utilizzo delle attrezzature di lavoro. In particolare stabilisce che il datore di lavoro deve prendere le misure necessarie affinché siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro soggette ad influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose. I controlli possono essere di due tipologie:

- **controlli periodici**, secondo le frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi;
- **controlli straordinari**, al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.

Il registro deve riportare per iscritto i controlli relativi almeno agli ultimi tre anni ed essere tenuto a disposizione degli organi di vigilanza. Qualora le attrezzature di lavoro per le quali sia previsto il controllo, vengano utilizzate fuori dalla sede dell'unità produttiva, devono essere accompagnate da un documento che attesti l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo.

Tali controlli dovranno assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza ai fini della sicurezza e devono essere effettuati da persona competente.

L'allegato VI detta inoltre le disposizioni concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro, stabilendo, quale disposizione generale, che queste devono essere installate, disposte ed usate in maniera tale da ridurre i rischi per i loro utilizzatori e per le altre persone, ad

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 19 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

esempio facendo in modo che vi sia sufficiente spazio disponibile tra i loro elementi mobili e gli elementi fissi o mobili circostanti e che tutte le energie e sostanze utilizzate o prodotte possano essere addotte e/o estratte in modo sicuro.

Infine, all'allegato VII, vengono individuate le attrezzature da sottoporre a verifica e la relativa periodicità.

Le attività svolte nella sede della TKGI comportano l'utilizzo delle tipiche attrezzature d'ufficio (fax, stampanti, fotocopiatrici, ecc.) che non espongono i lavoratori a rischi particolari.

Il livello di rischio legato all'utilizzo di tali attrezzature è classificabile con L2.

È tra le misure di prevenzione e protezione la manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature presenti, secondo le scadenze stabilite dal libretto di uso e manutenzione.

3.7 Rischio elettrico

La valutazione del rischio elettrico è stata effettuata mediante un esame "a vista" dei materiali, degli apparecchi e dei componenti elettrici installati e mediante una analisi della documentazione tecnica relativa agli impianti elettrici installati (dichiarazione di conformità, progetto, omologazioni, ecc.).

Tale analisi è stata effettuata, fermo restando le disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, prendendo in considerazione le norme di buona tecnica riportate nell'allegato IX del D.Lgs. 81/08.

La valutazione dei rischi evidenzia la sostanziale adeguatezza degli impianti elettrici alle leggi, norme e regolamenti di riferimento (DECRETO MINISTERIALE 22 gennaio 2008, n. 37, D.Lgs. 81/08 norme CEI, norme UNI ecc.).

La Società ha acquisito le certificazioni previste dalla Legge 37/08 (dichiarazione di conformità, elenco dei materiali installati, requisiti tecnici dell'installatore e progetto) mentre è in corso di acquisizione la documentazione relativa alla prima ed alle successive verifiche periodiche dell'impianto di messa a terra (DPR 462/01).

I collegamenti elettrici sono sostanzialmente conformi alle disposizioni legislative specifiche. Sarà comunque necessario verificare periodicamente la conformità di tali collegamenti e prestare attenzione ai cavi elettrici per i quali è consigliabile raggrupparli in portacavi e/o cassette portacavi; sarà necessario inoltre evitare l'utilizzo di prese multiple non correttamente fissate.

Le misure in programma prevedono il mantenimento delle condizioni di conformità anche mediante il rispetto della periodicità delle verifiche secondo quanto dettato dal D.P.R. 462/01 e l'acquisizione della documentazione relativa alla prima ed alle successive verifiche periodiche dell'impianto di messa a terra (DPR 462/01).

Complessivamente il rischio è valutabile con L4.

Per la valutazione di dettaglio si fa riferimento all'ALLEGATO 2 "Valutazione dei rischi per

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 20 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Aree Omogenee".

3.8 La valutazione del rischio incendio

Uno degli obblighi del datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. t del D.Lgs. 81/08 consiste nell'adottare le "misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato di cui all'art. 43".

Le disposizioni generali in materia di gestione delle emergenze vengono poi approfondite all'art. 43 della Sezione VI, Capo I del D.Lgs. 81/08 ed in particolare all'art. 46 "Prevenzione incendi".

Il Decreto Ministeriale 10 marzo 1998 "Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro", stabilisce i Criteri per la valutazione del rischio di incendio nei luoghi di lavoro ed indica le misure di prevenzione da adottare al fine di ridurre l'insorgenza di un incendio e di limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi.

Inoltre, con il Decreto 10 marzo 1998, la valutazione dei rischi di incendio e le conseguenti misure di prevenzione e protezione diventano parte specifica del documento di valutazione dei rischi.

Nel presente documento di valutazione dei rischi il datore di lavoro valuta il livello di rischio di incendio del luogo di lavoro, in conformità ai Criteri riportati nell'allegato I del DM 10 marzo 1998, mediante classificazione in tre livelli (elevato, medio, basso). Tale valutazione verrà aggiornata in relazione a significativi cambiamenti nell'attività, nei materiali utilizzati, in occasione di ristrutturazioni, ecc.

Già al Capo VI del DPR 547/55 si imponeva alle aziende l'adozione di idonee misure per la prevenzione degli incendi e per la salvaguardia dei lavoratori. Con il DPR 29 luglio 1982 n. 577 veniva fornito il regolamento concernente le "Norme sui servizi di prevenzione incendi" in esecuzione dell'art. 2 della legge 18 luglio 1980, n. 406. Tuttavia con il D. Lgs. 626/94 vengono introdotti nuovi aspetti organizzativi e nuove figure e funzioni cosa che viene poi ribadita nel D.Lgs 81/08 che abroga il citato decreto legislativo. Infatti, come già anticipato, il Datore di Lavoro viene investito dell'obbligo di preoccuparsi dell'adozione delle misure necessarie per la prevenzione e la gestione delle emergenze, così come il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ed il Rappresentante dei lavoratori sono chiamati a collaborare con il Datore di lavoro nell'espletamento di tale obbligo.

I lavoratori stessi sono chiamati in prima persona alla partecipazione nel sistema gestionale ed attuativo delle emergenze.

Gli strumenti in possesso del Datore di lavoro e del Servizio di prevenzione e protezione sono quelli previsti dal D. Lgs. 81/08 relativamente agli altri aspetti trattati, vale a dire:

- valutazione del rischio;
- individuazione delle misure di prevenzione e protezione;

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 21 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

- programma di attuazione;
- procedure aziendali.

Tutto ciò resterebbe però pura teoria se non venisse supportato da una approfondita e capillare formazione ed informazione dei lavoratori sui rischi presenti in azienda e soprattutto sulle procedure individuate e da mettere in atto in caso di emergenza. Non sono in questo ambito da sottovalutare le esercitazioni periodiche, da effettuare almeno una volta all'anno, dei lavoratori mirate a mettere a punto le procedure di evacuazione ed intervento in caso di emergenza.

Il “Piano di gestione delle Emergenze” è necessario per le aziende che sono soggette a C.P.I. o occupano più di 10 dipendenti (art. 5 comma 2 del D.M. 10/03/1998). Pertanto, per la Società in esame, è stato redatto un piano di gestione delle emergenze coordinato che sarà allegato al Documento di Valutazione dei Rischi.

Il Decreto Ministeriale 16 febbraio 1982 individua in un dettagliato elenco i locali, le attività, i depositi, gli impianti e le industrie pericolose i cui progetti sono soggetti all'esame e parere preventivo dei comandi provinciali dei VV. F. ed il cui esercizio è soggetto a visita e controllo al fine del rilascio del “Certificato di prevenzione incendi”.

A partire da tale elenco, abbiamo analizzato le attività afferenti alla sede della TKGI, al fine di individuare i luoghi a maggior rischio di incendio e quindi soggetti alle visite ed ai controlli della prevenzione incendi.

La scelta delle misure più idonee per conseguire gli obiettivi primari della prevenzione incendi passa necessariamente attraverso un'analisi delle condizioni di rischio legate all'attività stessa.

In particolare:

- Tipo di attività;
- Caratteristiche e quantità delle sostanze;
- Sostanze, preparati e materiali utilizzati nel ciclo di produzione;
- Carico d'incendio presente nelle varie aree del unità funzionale;
- Attrezzature presenti, compresi gli arredi;
- Layout;
- Numero di persone presenti;
- Cicli di lavoro.

In accordo con il D.P.R. 12 gennaio 1998 n. 37, i controlli, le verifiche, gli interventi di manutenzione, l'informazione e la formazione del personale devono essere annotati dal responsabile dell'attività, in un apposito registro che dovrà essere aggiornato e reso disponibile ai fini dei controlli dei VV. F.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 22 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Nel sito in esame sono state individuate le seguenti **attività soggette al controllo dei Vigili del Fuoco**:

- **punto 92** dell'elenco allegato al D.M. 16 febbraio 1982, che recita: “Autorimesse private con più di 9 autoveicoli, autorimesse pubbliche, ricovero natanti, ricovero aeromobili:
 - con capienza fino a 50 autoveicoli;
 - con capienza superiore a 50 e fino a 300 autoveicoli;
 - con capienza superiore a 300 autoveicoli.”;

Il Certificato di prevenzione incendi per l'attività in oggetto (capacità della autorimessa è di n. 68 autoveicoli), è stato rilasciato alla società proprietaria dell'edificio, la Costruzioni civili e commerciali Spa, in data 29/05/2006 con validità fino al 29/05/2012.

- **punto 91** dell'elenco allegato al D.M. 16 febbraio 1982, che recita: “Impianti per la produzione del calore alimentati a combustibile solido, liquido o gassoso con potenzialità superiore a 100.000 Kcal/h (116 KW):
 - con potenzialità fino a 350 KW;
 - con potenzialità superiore a 350 KW”.

L'impianto di produzione di calore per l'edificio rientra nell'attività sopra citata in quanto è alimentato a gas di rete con n. tre caldaie con potenzialità rispettiva di 190.600, 190.600 e di 79.000 Kcal/h. Il CPI è stato rilasciato alla società proprietaria dell'immobile in data 29/05/2006 ed ha una validità fino al 29/05/2012.

Come anticipato nel paragrafo 4.7, il D.M. del 10 Marzo 1998 definisce metodi e criteri per effettuare la valutazione del rischio incendio. Alla luce delle analisi eseguite, viene riportato nella tabella che segue, il risultato della valutazione. Il livello di rischio assegnato al sito é fornito dalla risultante dei livelli di rischio dei singoli luoghi o attività interne al sito. I livelli di rischio assegnati ai singoli luoghi del sito si dividono in tre classi:

B = Rischio Basso: luoghi di lavoro o parte di essi in cui sono presenti sostanze e materiali scarsamente infiammabili, le lavorazioni svolte offrono scarsa possibilità di sviluppo di focolai, e la probabilità di propagazione delle fiamme é limitata.

M = Rischio Medio: 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 la probabilità di propagazione delle fiamme é da ritenersi limitata.

E = Rischio elevato: luoghi di lavoro o parte di essi in cui, per la presenza di sostanze infiammabili e/o condizioni locali e/o di esercizio, sussistono notevoli probabilità di sviluppo e propagazione delle fiamme.

Nel seguito viene riportato il livello di rischio incendio per ciascuna delle aree omogenee afferenti alla TKGI.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 23 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Tabella 3: tabella riepilogativa dei livelli di rischio incendio delle diverse aree

ESITI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO INCENDIO

ATTIVITA'	B	M	E	NOTE
Uffici amministrativi	X			
Sala riunioni	X			
Reception	X			
Locali ced	X			
Archivi	X			
Area ristoro	X			
Garage	X			
Servizi igienici	X			

Il livello di rischio globale dello sede viene assegnato seguendo il principio secondo il quale un'area a rischio maggiore può elevare e quindi portare allo stesso livello di rischio, aree a rischio minore, se non vi sono idonee compartimentazioni o misure compensative equivalenti.

Per quanto evidenziato nella precedente tabella si può affermare che il livello di rischio per la sede è:

LIVELLO DI RISCHIO BASSO

I dispositivi di protezione passiva contro gli incendi sono regolarmente mantenuti dalla Ditta incaricata.

Sono state designate e conseguentemente formate 3 persone quali addetti alla prevenzione incendi e gestione delle emergenze.

Le misure in programma prevedono la continua attenzione a mantenere sgombre le vie e le uscite di emergenza.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 24 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Nell'ambito degli interventi di prevenzione e protezione deve essere garantito il rispetto della periodicità dei controlli periodici e straordinari degli estintori, delle luci di emergenza, dell'impianto di segnalazione dei fumi, dell'allarme antincendio.

3.9 La valutazione del rischio di esposizione al rumore

La valutazione dell'esposizione al rumore è finalizzata alla misura dei livelli sonori nelle diverse aree di competenza TKGI, al fine di verificare l'esistenza di zone con livelli di rumorosità superiori a 80 dB(A) (valore inferiore d'azione) e di valutare l'entità dell'esposizione personale quotidiana dei lavoratori al rumore, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/08.

Dalle indagini svolte non risultano essere presenti gruppi omogenei esposti al rumore con valori superiori al livello inferiore d'azione **$L_{EX,8h} > 80 \text{ dB(A)}$ o $p_{peak} > 135 \text{ dB(C)}$** .

I dettagli di tale valutazione sono riportati all'interno dell'Allegato 3 "Valutazione dei rischi per gruppi omogenei".

3.10 La valutazione del rischio di esposizione alle vibrazioni

Il D. Lgs. 81/08 definisce i valori limite di riferimento sia per le vibrazioni trasmesse al corpo intero che per quelle trasmesse al sistema mano-braccio, individuando un **valore di azione** (il cui superamento comporta l'obbligo di pianificare interventi di mitigazione del rischio) ed un **limite di esposizione** (valore di riferimento da non superare), entrambi normalizzati su un periodo di riferimento di 8 ore giornaliere. Il D.Lgs. 81/08 ha inoltre individuato limiti di esposizione per i brevi periodi riferiti sia al corpo intero che al sistema mano – braccio.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 25 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Tali valori sono riportati nella seguente tabella.

Tabella –valori di azione e limiti di esposizione

D.Lgs. 81/08, art. 201	Vibrazioni trasmesse al corpo intero	Vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio
Valore di Azione (8h)	0.5 m/s ²	2.5 m/s ²
Valore Limite di Esposizione (8h)	1.0 m/s ²	5 m/s ²
Valore Limite di Esposizione (brevi periodi)	1,5 m/s ²	20 m/s ²

Se viene superato il **valore d'azione** giornaliero, il Datore di Lavoro deve elaborare ed applicare un programma di misure tecniche e/o organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione alle vibrazioni meccaniche e i rischi che ne conseguono, considerando in particolare, come da art. 203, c. 1 del citato Decreto:

- a) *altri metodi di lavoro che richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche;*
- b) *la scelta di attrezzature di lavoro adeguate concepite nel rispetto dei principi ergonomici e che producono, tenuto conto del lavoro da svolgere, il minor livello possibile di vibrazioni;*
- c) *la fornitura di attrezzature accessorie per ridurre i rischi di lesioni provocate dalle vibrazioni, quali sedili che attenuano efficacemente le vibrazioni trasmesse al corpo intero e maniglie o guanti che attenuano la vibrazione trasmessa al sistema mano-braccio;*
- d) *adeguati programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul luogo di lavoro;*
- e) *la progettazione e l'organizzazione dei luoghi e dei posti di lavoro;*
- f) *l'adeguata informazione e formazione dei lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche;*
- g) *la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;*
- h) *l'organizzazione di orari di lavoro appropriati, con adeguati periodi di riposo;*
- i) *la fornitura, ai lavoratori esposti, di indumenti per la protezione dal freddo e dall'umidità.*

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 26 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Allorché invece venga superato il **valore limite di esposizione** giornaliero, il Datore di Lavoro deve prendere misure **immediate** per riportare l'esposizione al di sotto di tale valore, individuare le cause del superamento ed adattare di conseguenza le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento.

Nell'ambito delle attività svolte nella TKGI non vengono utilizzate macchine e attrezzature che possano esporre i lavoratori a livelli superiori al valore di azione (8h) e/o al valore limite d'azione (brevi periodi), sia in riferimento al corpo intero che al sistema mano-braccio.

Il rischio è valutabile con L1.

3.11 La movimentazione manuale dei carichi

Per quanto riguarda la movimentazione manuale dei carichi, sono state effettuate apposite indagini per valutare la presenza di situazioni nelle quali i pesi o le dimensioni dei carichi o le situazioni nelle quali avviene la movimentazione possano comportare rischi da "sovraccarico biomeccanico", in particolare dorso-lombari, tenuto conto delle indicazioni di legge (in particolare quelle del Titolo VI e dell'allegato XXXIII del D. Lgs. 81/08).

Dalle indagini svolte attraverso l'analisi delle variabili legate alle caratteristiche del carico, allo sforzo fisico richiesto, alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, alle esigenze connesse alle attività ed ai fattori di rischio individuali (come proposto dall'allegato XXXIII del D.Lgs. 81/08), le attività svolte dai dipendenti della TKGI non comportano l'esposizione a tale tipologia di rischio.

Ulteriori dettagli sono riportati all'interno dell'Allegato 2 "Valutazione dei rischi per gruppi omogenei".

Il rischio è valutabile con L1.

3.12 Il lavoro al Videoterminale

I posti di lavoro con attrezzature munite di videoterminali sono stati analizzati con particolare riguardo ai rischi per la vista, ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico e mentale, alle condizioni ergonomiche e d'igiene ambientale, indipendentemente dal fatto che siano o meno destinati a lavoratore "videoterminalista" così come definito dall'art. 173 comma 1 lettera c) del D. Lgs. 81/08 al fine di adottare misure per ovviare ai problemi eventualmente riscontrati. Il citato Decreto Legislativo non prevede alcuna distinzione tra gli utilizzatori di computer fissi e portatili, dunque anche coloro che utilizzano questa ultima tipologia di attrezzatura devono essere compresi nel campo di valutazione. Inoltre alla lettera f) dell'allegato IV del D.Lgs. 81/08, si stabilisce che l'impiego prolungato dei computer portatili necessita della fornitura di una tastiera e di un mouse o altri dispositivi di puntamento esterni nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 27 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Per la chiarezza e l'uniformità dell'analisi delle situazioni analizzate, i lavoratori che fanno uso nella loro attività di dispositivi muniti di videoterminale verranno classificati nelle seguenti categorie:

- l'addetto usa l'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale per tempi sensibilmente inferiori a 20 ore/settimanali, dedotte le pause previste dalla normativa;
- l'addetto usa l'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale per tempi inferiori a 20 ore/settimanali, dedotte le pause previste dalla normativa;
- l'addetto usa l'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale, per tempi superiori a 20 ore/settimanali in media, dedotte le pause previste per legge.

I videoterminalisti propriamente detti, cioè individuati dalla normativa sono quei lavoratori che rientrano nell'ultima categoria. Nell'ambito delle attività svolte dall'Azienda, il datore di lavoro ha definito come tali i lavoratori appartenenti al gruppo omogeneo "Amministrativi". Ogni eventuale variazione contribuirà al riesame di tale valutazione.

Nel corso della Valutazione dei rischi è stata valutata la conformità delle postazioni dotate di videoterminale. Un primo esame degli ambienti di lavoro ha evidenziato la conformità delle postazioni ai parametri di ergonomia riportati nell'allegato XXXIV del D.Lgs. 81/08/94 e nelle norme UNI di riferimento.

Le finestre devono essere dotate di dispositivi atti a minimizzare i fenomeni di riflessione della luce solare diretta sugli schermi.

I tavoli e le sedie sono corrispondenti a quanto indicato nella normativa di riferimento già citata.

I lavoratori della TKGI sono stati formati ed informati sull'utilizzo dei videoterminali, sia per quanto riguarda le condizioni illuminotecniche ottimali che per le caratteristiche di ergonomia. E' in programma nel mese di dicembre, una quarta edizione del corso di formazione ed informazione per il resto del personale.

Le misure di prevenzione e protezione prevedono il mantenimento delle condizioni adeguate di lavoro al videoterminale.

Complessivamente il rischio è valutabile con L2.

Ulteriori dettagli sono riportati all'interno dell'Allegato 3 "Valutazione dei rischi per gruppi omogenei".

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 28 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

3.13 Gli agenti chimici

Il Titolo IX, Capo I (“Protezione da Agenti chimici”) del D.Lgs. 81/08 si applica a tutti gli agenti chimici pericolosi che sono presenti sul luogo di lavoro, ed indica la necessità di determinare **preliminarmente** la presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e **valuta anche i rischi** derivanti dalla presenza di tali agenti; la norma inoltre indica che, in caso di attività lavorative che comportano **l'esposizione a più agenti chimici pericolosi simultaneamente**, la valutazione dei rischi deve riguardare la combinazione di tutti questi.

A seguito di ciò si offrono al Datore di lavoro, in funzione degli esiti della valutazione dei rischi, le seguenti alternative:

- a) nel caso in cui la valutazione del rischio evidenzi un **rischio trascurabile**, il datore di lavoro potrà includere la giustificazione che la natura e l'entità dei rischi connessi con gli agenti chimici pericolosi rendono non necessaria un'ulteriore valutazione maggiormente dettagliata dei rischi;
- b) se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che, in relazione al tipo e alle quantità di un agente chimico pericoloso e alle modalità e frequenza di esposizione a tale agente presente sul luogo di lavoro, vi è solo un **rischio basso** per la sicurezza ed **irrelevante** per la salute dei lavoratori e che le misure generali adottate sono sufficienti a ridurre il rischio, **non è necessario applicare misure specifiche di prevenzione e protezione, redigere procedure di intervento da attuare al verificarsi di incidenti o emergenze e attivare la sorveglianza sanitaria** dei lavoratori;
- c) se invece i risultati della valutazione dei rischi evidenziano un **rischio non basso** per la sicurezza e **non irrilevante** per la salute dei i lavoratori, allora il datore di lavoro dovrà provvedere a **redigere un piano di minimizzazione delle esposizioni sia con accorgimenti tecnico-impiantistici che organizzativi e di protezione individuale**, oltre ad **attivare la sorveglianza sanitaria** per i lavoratori individuati e disporre **procedure per le emergenze e gli incidenti**.

La valutazione dei rischi dovrà essere aggiornata periodicamente, e comunque in occasione di mutamenti che potrebbero averla resa superata ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessità.

La valutazione dovrà prevedere la **misurazione degli agenti di rischio considerati, a meno che non si possa dimostrare con altri mezzi il conseguimento di un adeguato livello di prevenzione e di protezione**, mediante metodiche standardizzate o in loro assenza con metodiche appropriate.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 29 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Per la valutazione dei rischi igienistico-occupazionali, in conformità a quanto prescritto dall'art. 223 del D.Lgs. 81/08, sono stati presi in considerazione:

- *i composti e le sostanze utilizzate;*
- *le loro proprietà pericolose;*
- *le informazioni sulla salute e la sicurezza desunte dalle schede di sicurezza;*
- *il livello, il tipo e la durata dell'esposizione;*
- *le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza i tali agenti, compresa la quantità degli stessi;*
- *i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici;*
- *gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare (p.es. operazioni a ciclo chiuso e/o la dotazione di DPC e DPI);*
- *se disponibili le conclusioni tratte da eventuale sorveglianza sanitaria effettuata;*

Per le attività svolte dall'azienda in esame, è emerso che le uniche sostanze che vengono utilizzate dagli impiegati amministrativi durante lo svolgimento della propria attività lavorativa sono i toner delle fotocopiatrici e delle stampanti.

Il contatto accidentale con le sostanze tossiche in essi contenuti potrebbe rappresentare una fonte di rischio per i lavoratori, pertanto si consiglia l'uso di guanti monouso durante l'operazione di sostituzione dei toner e di consultare le relative schede di sicurezza. Infine, è necessario definire dei punti di raccolta dei toner che dovranno essere smaltiti periodicamente da ditte autorizzate.

I dettagli in merito alla valutazione di tale rischio sono riportati all'interno dell'Allegato 3 "Valutazione dei rischi per gruppi omogenei". Il rischio è valutabile con livello L1.

3.14 Gli agenti cancerogeni e mutageni

Gli agenti cancerogeni e mutageni negli ambienti di lavoro sono regolamentati dal Titolo IX, Capo II, del D. Lgs. 81/08 ai cui effetti un agente è da ritenersi:

a) agente cancerogeno:

1. una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti ai sensi del D. Lgs. 3 febbraio 1997, n. 52 e successive modificazioni;
2. un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1, quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie cancerogene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai D. Lgs. 3 febbraio 1997, n. 52 e 14 marzo 2003, n. 65;

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 30 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

3. una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato XLII del D. Lgs. 81/08, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall'allegato XLII del D. Lgs. 81/08.

b) agente mutageno:

1. una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie mutagene 1 o 2, stabiliti ai sensi del D. Lgs. 3 febbraio 1997, n. 52 e successive modificazioni;
2. un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1, quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie mutagene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai D. Lgs. 3 febbraio 1997, n. 52 e 14 marzo 2003, n. 65.

Si definisce inoltre valore limite, se non altrimenti specificato, il limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rilevabile entro la zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un periodo di riferimento determinato, stabilito nell'Allegato XLIII.

All'interno dei locali e per le attività svolte dal personale della TKGI non vengono utilizzate sostanze definite cancerogene o mutagene.

Il rischio è valutabile con livello L1.

3.15 Gli agenti biologici

Il Titolo X, Capo I del D. Lgs. 81/08 si applica, come specificato nell'art. 266, comma 1, "a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici", dove, come specificato nell'art. 267, comma 1 lettera a, si intende per "agente biologico: qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni".

Nella sede della TKGI non vengono svolte attività che comportano esposizione a rischio biologico.

Il rischio è valutabile con livello L1.

3.16 Lo stress ed il mobbing

Negli ultimi anni, lo Stress è stato inserito nel processo di valutazione dei fattori che possono influenzare negativamente lo stato psico-fisico dei lavoratori. In particolare, i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, quali modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza sempre maggiore sui problemi legati alla salute o benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Le cosiddette "malattie emergenti" quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano, infatti, ben il 18%

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 31 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane. Ridurre lo stress ed i pericoli psico-sociali connessi con l'attività lavorativa, rappresenta quindi non soltanto un obbligo morale e giuridico, ma implica importanti risvolti dal punto di vista economico.

Lo Stress

Il termine "stress", entrato ormai nell'uso scientifico e comune, indica genericamente uno stato di malessere, più o meno grave, dovuto a una situazione traumatica. In particolare tale termine fu usato per la prima volta nel 1936 da H. Selye per indicare una reazione aspecifica dell'organismo nei confronti di uno o più agenti "stressanti" che possono essere di varia natura (fisica, chimica, biologica, emotiva, ecc.) e che vengono generalmente indicati come induttori "fisici" e/o "psichici" di stress. Nell'uomo, la risposta all'agente stressante è mediata anche da altri fattori che sono collegati fondamentalmente ai processi cognitivi e all'emotività, quindi complessivamente alla personalità del soggetto, nonché alla durata della situazione stressante. L'individuazione di situazioni di "rischio" latenti e di efficaci misure di prevenzione è un processo complesso che richiede conoscenze e competenze professionali specifiche ed è oggetto di studio da parte dell'Unione Europea per la definizione di orientamenti comuni per l'individuazione di efficaci strumenti preventivi.

Vediamo ora in maggior dettaglio quali sono e come si caratterizzano, nell'ambito lavorativo, le forme di stress più frequenti: il "Mobbing" e la "Sindrome di Burn-Out".

Il Mobbing e la Sindrome di Burn-Out

Nell'ambito del lavoro il mobbing può essere definito come un processo di comunicazioni ed azioni conflittuali tra colleghi, o tra superiori e collaboratori, in cui la persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e di mancanza di difese, è aggredita, direttamente o indirettamente, da una o più persone, con attacchi sistematici, frequenti e protratti nel tempo, il cui fine consiste nell'estromissione, reale o virtuale, della vittima dal luogo di lavoro. Il cosiddetto mobbizzato si viene così a trovare in una condizione di isolamento sociale, di emarginazione dall'ambiente lavorativo, condizione che ha forti ripercussioni sulla sua salute psicologica e fisica.

In breve, le caratteristiche essenziali per poter identificare un'azione come azione mobbizzante sono:

- La frequenza
- La durata
- L'intenzione negativa
- L'impossibilità di difendersi.

Il mobbing è un processo che si evolve nel tempo, come di seguito schematizzato:

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 32 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

- **Conflitto latente:** si esprime attraverso piccoli contrasti quotidiani finì a se stessi, che, se non risolti, possono costituire un trampolino di lancio per il mobbing, in questa fase non ancora riconoscibile;
- **Conflitto mirato:** inizia la routine del conflitto, non più tra attori occasionali, ma tra due specifiche persone (il mobber ed il mobbizzato), e compaiono i primi sintomi da malattia psicosomatica;
- **Conflitto pubblico:** la situazione conflittuale adesso è visibile a tutti, si ha un aggravamento delle condizioni di salute psicologiche e psicofisiche del soggetto, le cui conseguenze si traducono spesso in assenze prolungate per malattia e abbassamento della qualità di prestazione;
- **Espulsione anticipata dal mondo del lavoro:** per malattia, trasferimento, liquidazione, prepensionamento, auto-licenziamento, licenziamento.

Le conseguenze del mobbing possono essere individuate a tre livelli: la persona, il gruppo di lavoro e l'organizzazione:

1. La persona.

Il mobbing si ripercuote sulla salute psicofisica delle persone coinvolte: sulla vittima, come facilmente intuibile, ma anche sull'aggressore. I disturbi psicofisici più frequentemente riportati - secondo le indagini svolte dalla Clinica del Lavoro "Luigi Devoto" di Milano - sono:

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

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 33 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	



2. Il gruppo di lavoro

Le conseguenze a livello del gruppo di lavoro consistono principalmente nel deterioramento del clima lavorativo e della qualità del lavoro svolto.

3. L'organizzazione

L'organizzazione subisce le conseguenze negative del mobbing in termini di:

- calo e/o deterioramento del livello di produzione;
- costi sostenuti per malattia dei dipendenti;
- ripercussione sull'immagine esterna.

Il mobbing è a tutti gli effetti una vera e propria malattia professionale, allo stesso tempo deve essere considerato anche una malattia sociale, nel momento in cui i suoi effetti negativi si ripercuotono su tutta la società. L'estromissione di una persona dal mondo del lavoro la rende improduttiva, aumenta il tasso di disoccupazione ed i costi passivi che tutta la comunità deve sostenere.

Sindrome di Burn-Out

Per quanto riguarda invece la Sindrome di Burn-Out, si tratta di una Sindrome da esaurimento emotivo, con spersonalizzazione e riduzione delle capacità personali. Si genera a seguito del "...contatto continuo con altri esseri umani, in particolare quando essi hanno problemi o motivi di sofferenza." (Maslach)

Nel Burn-Out si possono riconoscere condizioni di stress soggettive, legate cioè alle motivazioni ed alle immagini ideali della persona, e condizioni oggettive dovute alle condizioni materiali di lavoro, alle ambiguità di ruolo, alle strutture di relazione, ecc..

Il Burn-Out, definito Sindrome per la costellazione di sintomi che lo contraddistinguono, come sopra indicato, viene riscontrato soprattutto tra gli operatori che lavorano a stretto contatto con situazioni di sofferenza. In particolare l'individuo si trova in una situazione stressante in cui non riesce a far fronte adeguatamente alle richieste ambientali, arrivando a sperimentare un sovraccarico emotivo da cui può scaturire una sensazione di perdita di energia e di esaurimento emotivo. Naturalmente ci sono delle caratteristiche individuali che portano i soggetti ad essere facile bersaglio di questa sindrome, queste consistono principalmente nella difficoltà di definire confini funzionali tra professione e vita privata.

A fronte delle caratteristiche personali dei lavoratori è comunque indispensabile, nella valutazione preventiva di tale fenomeno di stress, prendere in considerazione i parametri socio-organizzativi del lavoro quali orari di lavoro prolungati, sostegno sociale adeguato, struttura lavorativa eccessivamente rigida.

Con il D.Lgs. 106/09, il legislatore ha affidato alla Commissione Consultiva permanente l'incarico di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. L'obbligo di valutazione del rischio decorrerà dalla elaborazione delle

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 34 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1 agosto 2010.

Tuttavia, da una valutazione sommaria effettuata su di un campione di lavoratori intervistato e dall'analisi delle procedure organizzative interne, dei carichi di lavoro e dei movimenti interni del personale, si può associare un livello di rischio pari ad L1 ai fattori stress e mobbing.

Si consiglia di ripetere tale intervista, dopo la data sopra citata, con il supporto di un medico o di uno psicologo del lavoro.

3.17 Le lavoratrici madri

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 26.03.2001 n. 151 è stato adottato il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53" che raccoglie e riordina il complesso delle disposizioni vigenti in materia nonché alcune norme della legge n. 903/77 in tema di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro.

La normativa in argomento disciplina i congedi, i riposi, permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, disponendo il divieto di adibire al lavoro le donne nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi.

Il legislatore del Testo Unico, innovando la terminologia usata nelle norme vigenti in materia, al capo "III" intitolato "congedo di maternità" disciplina tutte le ipotesi di interdizione dal lavoro ed accoglie entrambe le novità introdotte dalla legge n. 53 dell'8.03.2000: in primo luogo, la possibilità per la lavoratrice di posticipare il periodo massimo di un mese dal periodo di astensione antecedente il parto a quello successivo previa idonea certificazione medica di specialisti del S.S.N., di medico convenzionato o di medico competente dell'azienda; in secondo luogo, la possibilità di aggiungere ai tre mesi di astensione post-partum i giorni di riposo non goduti a seguito del parto anticipato rispetto alla data indicata sul certificato di maternità.

I casi regolati da questa normativa sono i seguenti:

- interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze nella gestazione;
- interdizione anticipata dal lavoro per particolari condizioni di lavoro o ambientali o per l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni;
- interdizione anticipata per lavori gravosi o pregiudizievoli;
- divieto di licenziamento;
- interdizione post-partum.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 35 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Congedi parentali e per malattia del figlio

Entrambi i genitori, fino al compimento degli otto anni di età del bambino (per i figli adottivi o in affidamento fino al 12° anno di età) possono avvalersi di periodi di astensione facoltativa continuativi o frazionati che complessivamente non eccedano il limite di dieci mesi.

Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro è riconosciuto al lavoratore dipendente anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Per quanto riguarda le modalità per l'esercizio del diritto la normativa riconosce a ciascun genitore un periodo di astensione facoltativa di sei mesi elevabile a sette per il padre lavoratore qualora eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

In presenza di un solo genitore il limite di astensione è indicato in un massimo di dieci mesi continui o frazionati.

Entrambi i genitori possono, inoltre, fruire di assenze della durata delle malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico, se, invece, il bambino ha una età compresa tra tre e otto anni ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro senza retribuzione per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno.

I riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre due periodi di permessi giornalieri fino ad un anno di età del bambino. I due periodi possono essere cumulati e spettano:

- in misura di un'ora se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliero;
- in misura di due ore se l'orario è pari o superiore a sei ore giornaliero.

Qualora la lavoratrice possa avvalersi di strutture aziendali quali asili nido etc. i suddetti periodi sono ridotti della metà.

Il lavoro notturno e le condizioni di sicurezza

E' vietato adibire la lavoratrice gestante a lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) a far data dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento del settimo mese del bambino (D. Lgs. 151/2001, art. 53).

Non sono obbligate a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni.
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni (L. 25/1999).

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 36 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Il datore di lavoro nell'ambito della valutazione dei rischi, valuta i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, procede alle modifiche delle condizioni di lavoro adottando tutte le misure di prevenzione e protezione richieste ed infine informa le lavoratrici dei rischi individuati e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Dagli esiti della valutazione del rischio effettuata per le lavoratrici appartenenti al gruppo omogeneo “*Amministrativo*” della TKGI S.r.l., con riguardo alle principali attività svolte, è emerso quanto segue:

- Le attività di tipo amministrativo non comportano rischi particolari e pertanto sono compatibili con lo stato di gravidanza e puerperio delle lavoratrici, con l'indicazione particolare che dovranno essere permesse delle pause più frequenti di quelle previste per i lavoratori addetti al VDT, comprese le mansioni che costringono alla postazione di lavoro anche in assenza di un uso sistematico e continuativo del VDT; ciò consentirà alla lavoratrice di poter variare la postura e contenere il disagio dovuto ad attività eventualmente ripetitive o mentalmente affaticanti; sarà comunque necessario attivare la procedura specifica in collaborazione con il medico competente al fine di stabilire le misure necessarie per il caso in esame.
- Relativamente all'esposizione a rischio incendio, fermo restando che la lavoratrice non è stata nominata quale addetta alla prevenzione incendi gestione delle emergenze, non dovrà essere adibita ad attività di gestione delle emergenze nelle squadre antincendio, si terrà conto del suo stato nella scelta della postazione di lavoro, che dovrà essere in prossimità di un'uscita di emergenza.

3.17.1 Procedura Lavoratrici Madri

Di seguito vengono illustrate le procedure seguite per l'applicazione delle misure di tutela della lavoratrice madre da lavoro a rischio.

Lavoratrici in gravidanza

- Il datore di lavoro (DDL), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente (MC), consultato preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), **identifica le mansioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento.**
- Il DDL provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi con l'analisi e l'identificazione delle mansioni a rischio. Nel caso non emergano mansioni a rischio, la procedura si conclude.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 37 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	



- Nel caso che in azienda sia presente almeno una mansione a rischio, la ditta informa le lavoratrici in età fertile della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.
- Quando una lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per la gravidanza**, anche richiedendo eventualmente il parere del MC. Nel caso che la mansione svolta risulti a rischio il datore di lavoro modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile individua eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice gravida e ne verifica le compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro inoltra la pratica alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) per il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal Lavoro.

Lavoratrice in periodo di allattamento

- Il DDL comunica alle lavoratrici in maternità obbligatoria la necessità di segnalare l'avvenuta nascita del figlio con un congruo periodo di anticipo rispetto al termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto.
- Quando una lavoratrice in astensione obbligatoria informa dell'avvenuta nascita del figlio il DDL, questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per l'allattamento**, anche richiedendo eventualmente il giudizio del MC. Nel caso che la lavorazione svolta risulti a rischio il DDL modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile verifica la disponibilità di eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice in allattamento e ne verifica la compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro inoltra la pratica alla DPL per il rilascio del provvedimento di interdizione prolungata dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto, che decorrerà dal termine del periodo di interdizione obbligatoria.

Al rientro al lavoro della lavoratrice madre, qualora ella sia ancora in periodo di effettivo allattamento, è opportuna una valutazione del MC che potrà suggerire eventuali ulteriori misure di tutela.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 38 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

3.18 Le atmosfere esplosive

Il Titolo XI, del D. Lgs. 81/08 “Protezione da atmosfere esplosive” prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive definite come una “miscela con aria, a condizioni atmosferiche, di sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri”.

Il Datore di Lavoro deve valutare i rischi derivanti da atmosfere esplosive tenendo conto almeno di:

1. Probabilità e durata della presenza di atmosfere esplosive;
2. Probabilità che le fonti di accensione, comprese le scariche elettrostatiche siano presenti e divengano attive ed efficaci;
3. Caratteristiche di impianti, sostanze utilizzate, processi e loro possibili interazioni;
4. Entità degli effetti prevedibili.

Per quanto riguarda le attività della TKGI non sono presenti possibili sorgenti di emissione.

3.19 Esito della valutazione dei rischi per aree omogenee

Gli esiti della **valutazione dei rischi per aree omogenee** di cui all’Allegato 2, è riportato in apposite schede.

All’interno di ogni scheda sono contenute le seguenti informazioni:

- la descrizione della struttura della sede;
- l’analisi della documentazione di sicurezza per sede;
- la valutazione dei rischi relativa all’area omogenea di rischio in cui sono riportati: il fattore di rischio, l’elemento specifico di valutazione, il livello di rischio/priorità di adeguamento, l’eventuale individuazione delle misure di adeguamento/miglioramento.

Ad ogni elemento di rischio è associato un livello da 1 a 4 in ordine crescente di rischio cui corrisponde il livello di priorità di adeguamento.

3.20 Esito della valutazione sintetica del rischio per gruppo omogeneo

La **valutazione dei rischi per attività**, comprende tutti quegli elementi di valutazione specifici e relativi alla mansione svolta da ciascun gruppo omogeneo di lavoratori.

In particolare l’analisi si è concentrata operativamente sulle procedure di lavoro, e sulle modalità operative di ogni singolo gruppo omogeneo, comprese quelle di carattere straordinario e saltuario, nonché sulle attrezzature utilizzate ed i dispositivi di protezione individuale disponibili, rimandando per le valutazioni specifiche dei luoghi, degli impianti e delle attrezzature comuni alla sezione relativa alla valutazione di cui sopra.

I risultati dell’analisi sono riportati nelle schede in Allegato 3, “Valutazione del rischio per

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 39 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	




gruppi omogenei”, che contengono per ognuno dei gruppi omogenei individuati le seguenti informazioni:

- la descrizione dell'attività svolta;
- i pericoli principali;
- la valutazione dei rischi per attività: per ciascuna attività;
- le misure di prevenzione e protezione;
- I dispositivi di protezione individuali.

Le schede di analisi di rischio per gruppo omogeneo sono riportate in Allegato 3.

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 40 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

 <p>FINANCIAL SERVICES TOYOTA TOYOTA KREDITBANK GmbH</p>	TKGI
	ALLEGATO 1
	TABELLE DI CLASSIFICAZIONE DEGLI ELEMENTI UTILI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
	04 GENNAIO 2010

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 41 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

A seguito della disamina delle lavorazioni effettuate sono stati codificati i seguenti fattori di rischio:

LUOGHI E STRUTTURE <i>DI LAVORO</i>	
Aerazione	Ergonomia degli spazi di lavoro
Aperture laterali	Idoneità dei Pavimenti
Aperture pericolose nel suolo	Illuminazione
Arredi di servizio	Integrità strutturale dei locali
Banchine, rampe, passerelle, vie di passaggio pedonali	Luoghi con pericolo di intrappolamento
Barriere architettoniche	Porte e portoni
Caduta di gravi	Proiezione di materiale e/o schegge
Cadute dall'alto	Salubrità nei luoghi di lavoro
Elementi sporgenti	Scale
Elementi taglienti	Servizi per l'igiene ed il comfort del lavoro
Elementi ustionanti	Viabilità

<i>IMPIANTI</i>	
Apparecchi a pressione	Impianti di condizionamento
Apparecchi di sollevamento comuni (ascensori)	Impianti di distribuzione gas
Cavi elettrici	Impianti di riscaldamento
Centrali termiche	Impianto elettrico
Depositi di sostanze pericolose (infiammabili, tossiche, esplosive, ecc.)	Quadri elettrici
Elementi in tensione	Utenze elettriche

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 42 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	



EMERGENZE

Antincendio	Illuminazione di emergenza
Compartimentazioni	Segnaletica di emergenza
Dispositivi antincendio	Vie ed uscite di emergenza

IMPIANTI, MACCHINE ED ATTREZZATURE

Attrezzature di lavoro	Manuale d'uso
Comandi	Manutenzione
Ergonomia delle macchine	Parti in movimento
Idoneità dei mezzi di trasporto	Sistemi di segnalazione
Idoneità dell'ubicazione di macchine e impianti	Superfici ustionanti

SOSTANZE PERICOLOSE

Depositi di sostanze pericolose	Sostanze corrosive
Sostanze biologiche	Sostanze infiammabili
Sostanze cancerogene	Sostanze irritanti
Sostanze chimiche	Sostanze tossiche



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Documentazione	Immagazzinamento degli oggetti
Formazione ed informazione	Misure organizzativo gestionali
Gestione dei rifiuti	Organizzazione delle misure di Prevenzione e Protezione
Idoneità dei D.P.I. per la sicurezza	Procedure ed istruzioni di lavoro
Idoneità delle misure di prevenzione e protezione	Segnaletica

AGENTI FISICI

Lavoro al Videoterminale	Radiazioni non ionizzanti
Microclima	Rumore
Movimentazione manuale dei carichi	Vibrazioni

<p>FINANCIAL SERVICES  TOYOTA TOYOTA KREDITBANK GmbH</p>	<p>TKGI</p> <p>ALLEGATO 2</p>
	<p>VALUTAZIONE DEI RISCHI PER AREE OMOGENEE</p>
	<p>04 GENNAIO 2010</p>

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 45 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Valutazione dei rischi per Aree Omogenee

Uffici Amministrativi			
	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	provvedere a verificare/testare periodicamente i dispositivi di illuminazione di emergenza.	2
		monitorare periodicamente l'ancoraggio al muro o al pavimento delle scaffalature presenti.	2
		garantire idonee condizioni degli ambienti di lavoro mediante gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria.	2
		continuo monitoraggio relativo alla corretta funzionalità delle porte al fine di garantire l'apertura dall'esterno e dall'interno, mantenendole libere da ostacoli, verificando periodicamente i passaggi.	2
	Eventuali urti contro oggetti	Garantire che vi sia una larghezza di passaggio tra gli arredi pari almeno ad 80 cm.	2
Igiene e pulizia		Mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Condizioni microclimatiche		Manutenzione periodica degli impianti presenti e sanificazione/cambio dei filtri dei climatizzatori.	1
Segnaletica di sicurezza		controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica	2
Rischio elettrico	cavi elettrici non correttamente raggruppati con il rischio di caduta di persone in piano	Raccogliere tutti i cavi di alimentazione e disporli, sollevati da terra, al di fuori delle aree di passaggio.	4

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 46 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

Sala riunioni

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	Mantenimento di tali condizioni monitorare periodicamente l'ancoraggio al muro o al pavimento delle scaffalature presenti.	1
Igiene e pulizia		Mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Condizioni microclimatiche		Mantenimento in stato di efficienza degli impianti presenti tramite controlli ordinari e straordinari e sanificazione periodica/cambio dei filtri dei climatizzatori.	1
Segnaletica di sicurezza		controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica	2

Servizi igienici

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	Mantenimento di tali condizioni	2
Igiene e pulizia		Mantenimento delle idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Condizioni microclimatiche		Mantenimento in stato di efficienza degli impianti presenti tramite controlli ordinari	1

Archivio

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 47 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	monitorare periodicamente l'ancoraggio al muro o al pavimento delle scaffalature presenti. Mantenimento di tali condizioni	3
Igiene e pulizia		Mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Segnaletica di sicurezza		controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica	2
Note	Qualora il materiale cartaceo presente negli archivi dovesse superare i 50 quintali si dovrà richiedere ai Vigili del Fuoco un parere di conformità per il rilascio del C.P.I. (Certificazione Prevenzione Incendi).		

Area Ristoro

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	Mantenimento di tali condizioni	1
Igiene e pulizia		Mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Condizioni microclimatiche		Manutenzione periodica degli impianti presenti	1
Segnaletica di sicurezza		controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica	2

Reception

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	Mantenimento di tali condizioni	1
Igiene e pulizia		Mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Condizioni microclimatiche		Manutenzione periodica degli impianti presenti	1
Segnaletica di sicurezza		controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica	2

Locale CED

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Non sono presenti carenze strutturali	Mantenimento di tali condizioni	1
Igiene e pulizia		Mantenimento di idonee condizioni di igiene e pulizia	1
Condizioni microclimatiche		Continuo monitoraggio dello stato di efficienza, pulizia e sanificazione degli impianti.	1
Segnaletica di sicurezza		controllo periodico dello stato di manutenzione della segnaletica	2

**Garage**

	Non conformità	Misure di prevenzione e protezione da adottare	Valore del Rischio
Ambiente di lavoro	Nel garage sono presenti un numero di veicoli pari a 61 unità (47 autoveicoli e 14 motoveicoli).	E' stato rilasciato al proprietario dello stabile il Certificato di Prevenzione incendi per il garage con validità fino al 2012. Rispettare le limitazioni e le condizioni di esercizio indicate nel CPI.	2
	Non sono presenti carenze strutturali tali da comportare rischi consistenti per la sicurezza dei lavoratori	Verificare che l'amministrazione dell'edificio garantisca condizioni di illuminazione adeguate alla tipologia d'uso del locale.	2
Segnaletica di sicurezza		Verificare che l'amministrazione dell'edificio garantisca una segnaletica di sicurezza idonea alla destinazione d'uso del locale.	3

Documento	Emissione	Data	Edizione	Revisione	Pagina 50 di 50
DVR	DdL	04/01/2010	01	01	