CORSO DI AGGIORNAMENTO SULLA FORMAZIONE PER GLI RLS

Sicurezza dei luoghi di lavoro

Valutazione del rischio

Lezione n° 2

Maggio 2019

Alcune definizioni

- *Rischio* - La probabilità di danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione.
- *Analisi del rischio* - Valutazione statistica della probabilità che avvenga un evento dannoso per la incolumità di una persona; in tale fase si deve tener conto della gravità dell'evento ipotizzato.
- *Valutazione del rischio* - Attribuzione all'analisi del rischio di un contenuto gerarchico; si tratta, in pratica, di una definizione di priorità.

IDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO

- Tutti i pericoli, le situazioni e gli eventi pericolosi associati alla macchina devono essere identificati.
- Sono disponibili diversi metodi per l'analisi sistematica dei pericoli.

STIMA DEI RISCHI

- Dopo l’identificazione del pericolo si deve eseguire la stima dei rischi per ogni pericolo determinando gli elementi di rischio

Gravità (grado di danno possibile)

- La gravità può essere stimata tenendo conto di:
- a) natura di ciò che deve essere protetto:
- 1) persone,
- 2) beni,
- 3) ambiente;
- b) gravità delle lesioni o danni alla salute:
- 1) lievi (normalmente reversibili),
- 2) gravi (normalmente irreversibili),
- 3) morte;
- c) entità del danno (per ogni macchina):
- 1) una persona,
- 2) più persone.

Probabilità che si verifichi un danno

- La probabilità che si verifichi un danno può essere stimata tenendo conto di:
- **A) Frequenza e durata dell'esposizione**:
- - necessità di accesso alla zona pericolosa (per esempio per normale funzionamento, manutenzione o riparazione);
- - natura dell'accesso (per esempio alimentazione manuale di materiali), tempo trascorso nella zona pericolosa;
- - numero delle persone che hanno esigenza di accesso;
- - frequenza di accesso.

Probabilità che si verifichi un evento pericoloso:

- - affidabilità ed altri dati statistici;
- - casistica degli infortuni;
- - casistica dei danni alla salute;
- - confronto dei rischi.

Alcune precisazioni.....

- Va precisato, inoltre, che il rischio può essere *intrinseco*, *ambientale* e/o *comportamentale*.
- Esempi di *rischio intrinseco* sono rappresentati da un guasto, da un'attrezzatura non idonea all'uso o dal venir meno delle condizioni di progetto.

Rischio Comportamentale

- Il *rischio comportamentale* si manifesta, in analogia con le due tipologie di rischi già trattati, come guasto del sistema comportamentale. Possono manifestarsi:

1) *guasti di progettazioni*
2) *guasti manifesti*
3) *guasti dormienti*

CONCETTI GENERALI
DEFINIZIONI

PERICOLO → Fonte di possibili lesioni o danni alla salute (Da UNI EN 292-1)

RISCHIO → Combinazione di probabilità e gravità di possibili lesioni o danni alla salute in situazioni pericolose (Da UNI EN 292-1)

FATTORI CHE CARATTERIZZANO IL RISCHIO

MACCHINE
IMPIANTI
E LORO
UTILIZZO

UOMO

RISCHIO

AMBIENTE

FATTORI DI RISCHIO OCCUPAZIONALE

RISCHIO INFORTUNI

RISCHIO CHIMICO

RISCHIO FISICO

RISCHIO BIOLOGICO

RISCHIO legato a ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La valutazione dei rischi comprende:

- - analisi dei rischi

a) determinazione dei limiti della macchina;

b) identificazione del pericolo;

c) stima del rischio;

Analisi dei rischi

- L’analisi ha il fine di progettare, programmare e realizzare un adeguato programma di misure da adottare;
- i rischi di tipo ambientale puro dovranno in tal caso integrare quelli relativi alle macchine, nella valutazione globale del rischio.

Continua ……

- L’analisi dei rischi fornisce le informazioni necessarie per la valutazione dei rischi, che a sua volta consente la formulazione del giudizio sulla sicurezza della macchina.

Aggiornamento delle informazioni

- Le informazioni devono essere aggiornate progressivamente con lo sviluppo della progettazione e quando sono richieste delle modifiche.
- È spesso possibile fare confronti tra situazioni pericolose simili, associate a tipi diversi di macchine, a condizione che siano disponibili sufficienti informazioni sulle circostanze di pericolo e di infortuni in quelle situazioni.

Valutazione assenza infortuni

- L’assenza di una casistica degli infortuni, o un basso numero di infortuni o un basso livello di gravità degli infortuni non devono generare l’automatica presunzione di basso rischio.

Rischio Ambientale

- Il *rischio ambientale* va esaminato, con l'utilizzo di una check list, suddividendo le aree di lavoro in maniera obiettiva e critica ed annotando tutti i punti deboli ovvero le situazioni di rischio presenti e non considerate.

Criteri di esecuzione dell’analisi dei rischi

- L'analisi dei rischi viene eseguita secondo lo schema cronologico di seguito esposto:

a) identificazione dei pericoli;

b) identificazione delle postazioni in cui i lavoratori sono esposti a rischi potenziali;

c) valutazione dei rischi, dal punto di vista qualitativo e quantitativo

Clima delle relazioni aziendali

Valore del clima delle relazioni aziendali

- *Lo sviluppo del Valore delle Risorse Umane:*

potenziare il clima aziendale mediante relazioni motivanti"

Concetto di benessere

- Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui un soggetto vive la relazione con l'organizzazione in cui lavora. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione condividendone valori, pratiche e linguaggi, tanto più trova motivazione nel suo lavoro.

Dimensione emozionale

A fianco quindi delle competenze tecniche diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione.

Analisi delle condizioni di lavoro

- Attraverso l’analisi è possibile individuare le aree di miglioramento dell’organizzazione aziendale e creare dei punti di riferimento dai quali avviare i processi di cambiamento degli atteggiamenti, dei comportamenti sul lavoro e del modo di rapportarsi agli altri che sono l’essenza stessa della Qualità.

Clima aziendale e benessere

L'analisi del clima è uno strumento con il quale si rilevano le caratteristiche ed i punti critici dell'organizzazione.

Clima aziendale e Mobbing

Definizione di mobbing

Il termine mobbing si sta diffondendo molto in Italia solo in questi ultimi anni; deriva dall' inglese "to mob", cioè **assalire, aggredire**.

Continua...

L'uso attuale deriva dagli etologi, gli studiosi del comportamento animale: K. Lorenz descriveva così "**il comportamento di aggressione del branco verso un animale isolato**".

Mobbing in pratica....

Si tratta di molestie, persecuzioni, violenze psicologiche sistematiche di uno o più colleghi (detti "**mobber**") verso un loro collega ("**mobbed**") e in questo caso si parla di mobbing ***orizzontale***; oppure del capo verso un collaboratore e si parla di mobbing ***verticale*** o ***bossing***.

Situazione attuale....

Oggi si verifica anche il cosiddetto mobbing ***strategico*** o ***organizzativo*** cioè usato dalle aziende per allontanare lavoratori in eccedenza o personale che crea problemi per vari motivi, inducendoli al licenziamento, alla malattia, all'isolamento.

Forme di mobbing

Le forme che il mobbing assume sono diverse: si va dal demansionamento, con affidamento di mansioni inferiori, rispetto a quelle stabilite, alla dequalificazione.

Continua .....

Al lavoratore sono affidati compiti che degradano la sua professionalità fino all'isolamento vero e proprio in locali appositi senza quasi alcun compito o con l'uso di scadenze continuamente rimandate con scuse di ogni genere.

Continua.....

In altri casi si ricorre ad attacchi diretti o indiretti alla reputazione a volte per invidia, rivalità, diversità di vedute, svalutazione dell'altro per rivalutare se stessi da parte di chi sente il bisogno di stare al di sopra degli altri.

Obiettivi del mobbing

Tali comportamenti hanno come scopo ultimo quello di ottenere che la persona si stanchi o reagisca male, passando dalla parte del torto…(gli psicologi hanno identificato oltre 40 comportamenti diversi!).

Conseguenze del mobbing

Il mobbing come disturbo da ritenere patologico deve durare almeno per 6 mesi e avvenire in media almeno una volta a settimana dando luogo a conseguenze psicosomatiche o psicologiche e sociali notevoli.

Analisi storica

Harald Ege, studioso tedesco che opera in Italia ha fondato l'Associazione contro lo stress e il mobbing psicosociale (PRIMA) a Bologna e ha condotto la prima ricerca italiana sul mobbing ("I numeri del mobbing", H. Ege 98) descrivendone 6 fasi:

- conflitto mirato, in cui si identifica la vittima, inizio del mobbing;
- primi sintomi psicosomatici;
- abusi dell'amministrazione;
- aggravamento della salute psicofisica;
- esclusione dal lavoro.

Continua .....

Poi ha descritto il "doppio mobbing" che avviene nella famiglia del "mobbizzato“, il quale scarica su di essa la tensione accumulata dopo un certo tempo e provocando una reazione di saturazione del sistema che passa sulla difensiva e nella chiusura, con ulteriore sofferenza dell‘ interessato.

Disturbi da mobbing

Le conseguenze del mobbing sono diverse:

sintomatologie ansioso- depressive;

disturbi dell'adattamento e psicosomatici, ecc.

Altri studiosi descrivono casi più gravi fino al disturbo

post - traumatico da stress.

Continua .....

Naturalmente ciò ha anche gravi conseguenze sociali ed economiche sulla collettività oltre che sulla persona interessata e sulla famiglia che sono costrette spesso a perdere un'entrata economica e ad aver bisogno di cure mediche e/o psicologiche e di assistenza legale.

Analisi degli infortuni

Modi di analisi del fenomeno infortunistico

- **infortuni**: cause, modalità di accadimento, indicatori;
- **analisi statistica** e andamento nel tempo, registro **infortuni** le fonti statistiche.

Danni da lavoro

- I danni da lavoro, si sa, sono articolati in due tipologie ben distinte da uno spartiacque abbastanza netto: da un lato gli *infortuni sul lavoro* e dall'altro le *malattie professionali*.

Le *statistiche degli infortuni*, in particolare, nascono per lo più dal rapporto assicurativo e sono generalmente abbastanza esaurienti nei paesi avanzati e tra questi, ovviamente, l’Italia.

Degli infortuni si conoscono statisticamente le modalità di accadimento, i legami del fenomeno con il ciclo economico, con la produttività, con le caratteristiche dimensionali e di settore delle imprese, e così via.

Tutt’altra situazione è quella disegnata dalle ***malattie professionali***. Abbastanza di recente, una studiosa francese, la dottoressa Blandin di EUROGIP (Francia) ha svolto una ampia ricerca sulle malattie professionali in Europa arrivando, tra l’altro, alla conclusione che in quasi tutti i paesi dell’Unione il numero annuo delle malattie da lavoro denunciate è ***in progressivo calo*.**

È difficile dare un senso positivo a tale diminuzione che di certo è figlia di molti fattori concomitanti.

Tutti concordano infatti su di un punto: la reale dimensione del fenomeno delle malattie da lavoro poco o nulla ha a che fare con la dimensione del fenomeno individuato dalle denunce annue agli istituti assicuratori.

Un esempio:

All’INAIL vengono denunciati annualmente un migliaio di casi di tumore professionale e tale numero è in progressivo aumento.

Gli epidemiologi giurano che l’entità reale del fenomeno in Italia non possa essere inferiore annualmente alle quattromila unità. E allora? Inoltre le malattie professionali rappresentano un fenomeno magmatico, progressivo, in rapida trasformazione: vi sono malattie del passato in fase di forte declino come la silicosi o quelle di origine chimica; vi sono affezioni che ora hanno iniziato la loro fase di rientro come le ipoacusie.

Alcune malattie poi presentano numeri e gravità marcate pur essendo il riverbero di attività ormai chiuse per legge come è il caso dei danni da asbesto e vi sono, infine, le malattie del futuro, in fase di sviluppo: le malattie muscoloscheletriche, i danni da vibrazioni, lo stress, ecc..

E di tale situazione in divenire e dell'incertezza nella dimensione complessiva del fenomeno le statistiche risentono marcatamente.

Valutazione dei rischi

Criteri e Strumenti

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio, va intesa come l’insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive ed operative, che consentono una “stima” del rischio di esposizione ai fattori di pericolo.

Il Documento di valutazione dei rischi deve analizzare l'attività svolta dall'azienda e determinare quali posso essere i fattori di rischio specifico per quel settore e per quelle mansioni.

Modalità operative

La valutazione del rischio è un'operazione complessa che richiede necessariamente, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, una serie di operazioni successive e conseguenti tra loro che dovranno prevedere:

- individuazioni delle sorgenti di rischio;
- individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione, in relazione all'attività lavorativa, sia per quanto riguarda la sicurezza che la salute;
- stima dell'identità dei rischi di esposizione connessi con le situazioni di interesse prevenzionistico individuate.

Conseguenze

Il processo di valutazione dei rischi dovrà portare ai seguenti risultati:

- assenza di rischio di esposizione;
- presenza di esposizione controllata entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa;
- presenza di un rischio di esposizione.

Gestione Esito valutazione dei rischi

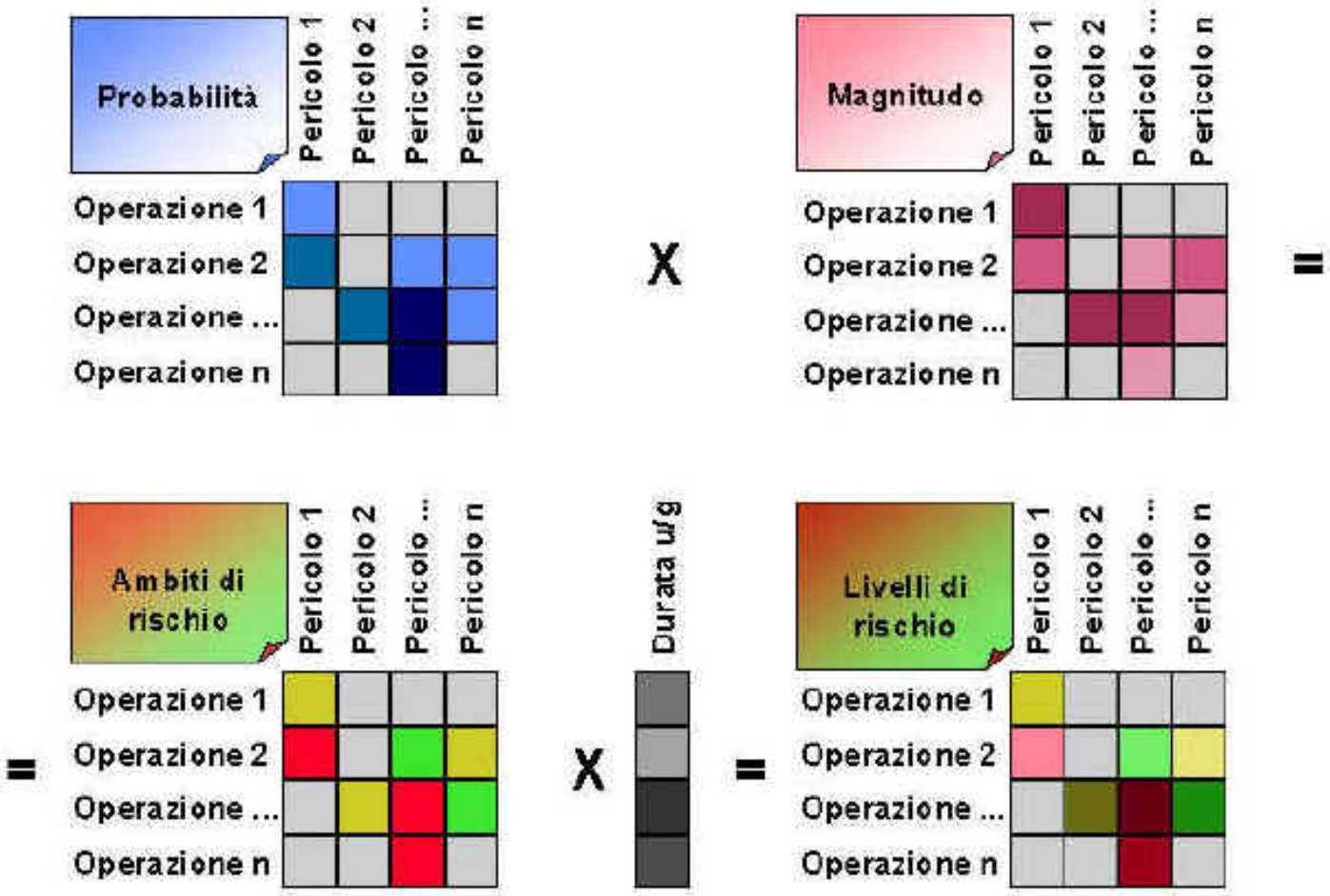
L'esito della valutazione del rischio viene esposto in un documento, elaborato con il responsabile del servizio di prevenzione, che conterrà:

1. *una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, specificando i criteri di valutazione della stessa;*
2. *l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate e l'individuazione delle attrezzature di protezione utilizzate;*
3. *il programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione.*

Custodia del documento di valutazione dei rischi

Il documento della valutazione dei rischi sarà custodito presso l'azienda, a cura del datore di lavoro e sarà consultabile da qualsiasi lavoratore che ne faccia richiesta.

Schema 2 Matrici di valutazione.



Efficienza ed efficacia

Un buon sistema di controllo che sia considerato un vero strumento di guida per lo svolgimento della gestione, deve anzitutto permettere la verifica costante e continua delle caratteristiche di efficacia ed efficienza della gestione.

Cos’è l’efficacia????

L’**EFFICACIA** del **Controllo di Gestione** è misurata sul livello di ottenimento dei risultati conseguiti, mettendoli a confronto con gli obiettivi prefissati.

Cos’è l’efficienza?????

Mentre l’**EFFICIENZA** del **Controllo di Gestione** è monitorata attraverso parametri quantitativi la cui tipologia dipende dal parametro in osservazione (***ad esempio: efficienza di una macchina- n° di guasti x ore di lavoro)***

Concetto di controllo

Il processo di verifica dei risultati conseguiti è formato da un insieme di azioni capaci di influire, il più velocemente possibile, sui comportamenti del management, in modo tale da indirizzare l'azienda nella direzione voluta verso, cioè, gli obiettivi prefissati con i percorsi ed i mezzi individuati.

Attori del controllo

Si possono identificare come attori principali del controllo i vertici aziendali, anche se occorre generare la diffusione della percezione e consapevolezza della validità del **controllo di gestione** a tutti i livelli dell'organizzazione, così che nessuno si senta soltanto una comparsa.

Controllo e management

L’efficacia di un sistema di **controllo di gestione** dipende moltissimo dal livello di coinvolgimento del **management aziendale** ai vari livelli.

Controllo e Comunicazione

Per questo motivo è necessario che il management abbia un ottimo livello di comunicazione verso tutti i membri di un’azienda.

Comunicazione e controllo 2

Solo con condizioni di comunicazione efficace il **controllo di gestione** potrà essere accettato veramente e riuscirà così a diventare strumento per incidere con forza competitiva sul comportamento delle persone.

I Sistemi di Gestione

Certificazione Qualità, Ambientale e della Sicurezza dei luoghi di lavoro

BREVE INTRODUZIONE

Il Sistema di Gestione Integrata qualità-ambiente-sicurezza-etica origina una struttura organizzativa con la finalità di raggiungere e mantenere gli obiettivi di miglioramento definiti dall'azienda, in materia di qualità, efficienza ambientale, sicurezza degli impianti, tutela della salute dei lavoratori e responsabilità sociale verso la collettività.

Il sistema deve essere organizzato in modo da poter fornire un'adeguata dimostrazione dell'attuazione e del raggiungimento di tali obiettivi, nel rispetto delle norme di riferimento ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e SA 8000 che, pur disciplinando quattro settori molto differenti, presentano analogie significative.

A tal fine è necessario che tutti gli aspetti che contribuiscono alla qualità, alla sicurezza, all'ambiente e alla responsabilità sociale siano esaminati, pianificati e tenuti sotto controllo costantemente. E' necessario che siano definite regole e modalità operative con cui organizzare mezzi, processi e personale, che siano gestite le attività in maniera efficace ed efficiente. La creazione di un sistema integrato costituisce la soluzione ottimale per il raggiungimento di tali obiettivi.

COS'È UN SISTEMA DI GESTIONE?

Si tratta di un insieme di elementi tra loro correlati o interagenti per stabilire politica e obiettivi e per conseguire tali obiettivi (UNI EN ISO 9000:2000).

COS'È UN SISTEMA DI GESTIONE?

Il Sistema di Gestione è uno strumento **volontario** che definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale:

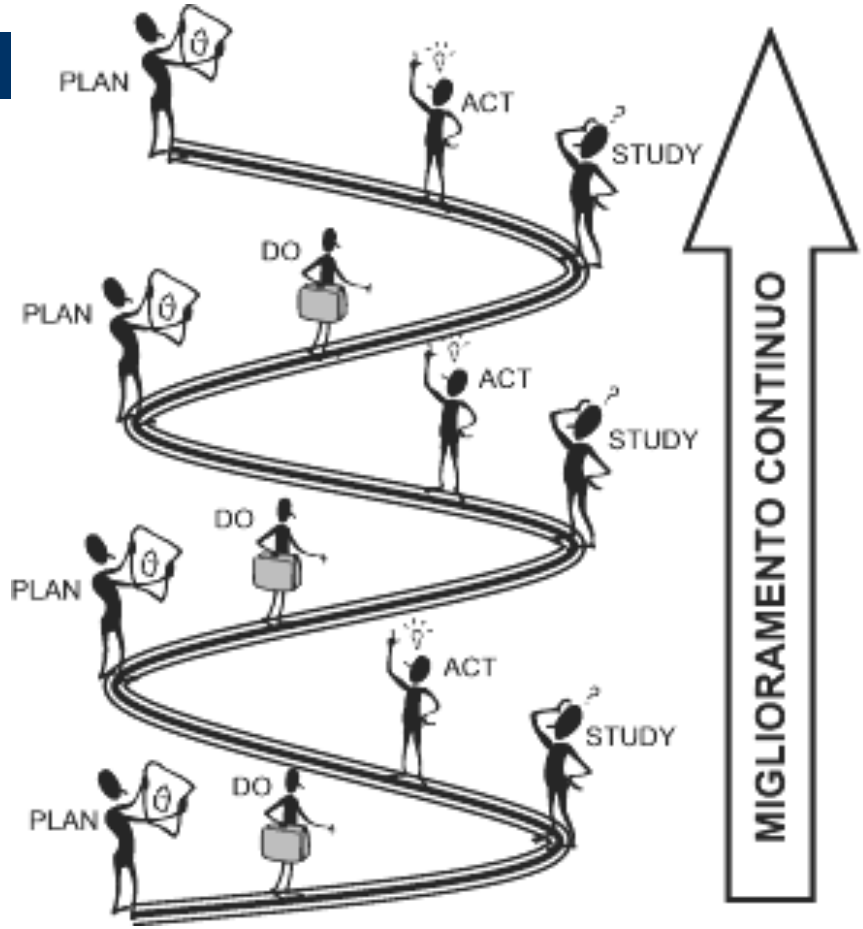
- ✓ le responsabilità;
- ✓ le procedure;
- ✓ i processi;
- ✓ le risorse.

per la realizzazione della politica aziendale.

DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA

- **POLITICA AZIENDALE: si tratta di** **Obiettivi ed indirizzi** generali di un'organizzazione, relativi alla Qualità e/o Ambiente e/o Sicurezza, **espressi in modo formale** dall'alta direzione.

SISTEMI DI GESTIONE – PDCA



LINEE GUIDA UNI-INAIL

Questa pubblicazione **non può essere considerata una norma o una specifica tecnica** da utilizzare a scopo di certificazione di parte terza né per attività di vigilanza da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Il seguire le linee guida non è un obbligo di legge ma una **decisione volontaria liberamente assunta**.

LINEE GUIDA UNI-INAIL

Un SGSL è finalizzato a garantire il **raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza** che l'impresa si è data in una efficace prospettiva costi/benefici.

Tale sistema, infatti, si propone di:

✓**ridurre progressivamente i costi** complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);

✓**aumentare l'efficienza e le prestazioni**;

✓contribuire a **migliorare i livelli di salute e sicurezza** sul lavoro;

✓**migliorare l'immagine** interna ed esterna.

LINEE GUIDA UNI-INAIL

CARATTERISTICHE DEL SISTEMA:

il **coinvolgimento diretto** di tutti i soggetti interni all'azienda stessa, a partire dal datore di lavoro.

È evidente che il fatto di implementare un sistema di gestione della sicurezza e salute non libera in alcun modo il datore di lavoro dalle sue responsabilità conferite per legge, tuttavia, può essere di grande aiuto nel **dimostrare di aver fatto quanto possibile** per garantire un alto livello di sicurezza dei processi lavorativi.

LINEE GUIDA UNI-INAIL

SEQUENZA CICLICA (PDCA)

Le sequenze esemplificative e generalmente applicabili sono:

- ✓ stabilire una **politica della salute e sicurezza sul lavoro**, che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- ✓ identificare le **prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili**.

LINEE GUIDA UNI-INAIL

DEFINIZIONE DI COMPITI E RESPONSABILITÀ

Le responsabilità e la relativa autorità sono definite in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell’azienda.

Modello di pianificazione delle responsabilità

POSIZIONE AZIENDALE	RUOLO PER LA SICUREZZA	OBIETTIVI DEL RUOLO IN MATERIA DI SSL	MODALITÀ E RESPONSABILITÀ DI MONITORAGGIO (1° LIVELLO)	RESPONSABILITÀ PER LA SICUREZZA	COMPITI IN MATERIA DI SSL
Titolare o Legale rappresentante	Datore di lavoro	Favorire le politiche di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Ottenere una riduzione degli infortuni in azienda. Dare attuazione agli interventi previsti nel documento di valutazione dei rischi.	Effettua il monitoraggio sulle attribuzioni dei dirigenti ed in autocontrollo sulle proprie. Utilizza il piano di adeguamento del DVR.	Ha la responsabilità della valutazione dei rischi e di tutte le altre che la normativa vigente gli attribuisce.	Approvare tutte le decisioni in materia di sicurezza e salute e tutta la documentazione e le scelte relative al SGSL. Definire la politica aziendale per la sicurezza, in collaborazione con le altre funzioni aziendali che decide di coinvolgere, e ne pianifica la realizzazione mediante obiettivi, attribuzioni e tempistica di intervento. Effettuare il riesame del sistema, con le altre funzioni aziendali preposte definendo il programma per la formazione e la pianificazione delle verifiche interne di monitoraggio.

Integrazione del Sistema Azienda

In questo ambito si dovrebbe tendere a che le procedure organizzative/ operative necessarie alla gestione della attività dell'azienda vengano integrate dalle componenti di salute e sicurezza necessarie senza creare duplicazioni e parallelismi.

Requisiti chiave del processo di pianificazione

- definizione e graduazione degli obiettivi finalizzati al mantenimento e/o al miglioramento del sistema;

- determinazione, preferibilmente al momento della definizione degli obiettivi.

Elementi di valutazione per una corretta pianificazione

Tener conto di:

attività lavorative ordinarie e straordinarie, comprese le situazioni di emergenza.

Caratteristica fondamentale di un Sistema di Gestione della Sicurezza

Essere parte del sistema di gestione generale dell’impresa

GRAZIE DELL’ATTENZIONE