

Analisi, prevenzione e
gestione del rischio in ambito
sanitario: DVR e D.lgs.
81/2008

2015



Gli aspetti normativi in materia di sicurezza sul lavoro si sono sviluppati prevalentemente negli ultimi 60 anni, i primi approcci normativi in materia di sicurezza sul lavoro in Italia trovano origine alla fine del 1800. Negli anni 50 dello scorso secolo la produzione legislativa si caratterizzò per l'emanazione di normative distinguibili in due gruppi caratterizzati dal comprendere da un lato le cosiddette normative di "prevenzione tecnica" degli infortuni sul lavoro, e dall'altro quelle "di prevenzione sanitaria" di igiene sul lavoro, con il D.Lgs. n. 626 del 1994, con il quale l'Italia recepisce la Direttiva Quadro 89/391 CEE, la legislazione italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro è profondamente innovata, ma è il D.Lgs. 81/2008, corretto ed integrato dal successivo D.Lgs. 106/2009, che abroga e sostituisce gran parte della precedente disciplina in materia di sicurezza sul lavoro a costituire per la prima volta un riferimento unico in materia.

Le principali novità introdotte dal D.lgs 81/2008 riguardano in particolare:

- L'applicabilità delle norme in materia di sicurezza che è estesa a tutti i lavoratori che effettuano la propria prestazione lavorativa all'interno dell'impresa.
- Le modalità riguardanti la valutazione del rischio che, oltre a variare in base al numero degli addetti, dovranno necessariamente tenere conto di nuovi rischi quali stress-lavoro correlato, differenze di genere, di età, e di provenienza da altri Paesi.
- La partecipazione obbligatoria del lavoratore a programmi formativi
- Puntualizzazione sulle capacità e i requisiti dei R-ASPP (art. 32)
- Corsi d'aggiornamento periodici per datori di lavoro (art. 34)
- L'attuazione di modelli di organizzazione e di gestione ad efficacia esimente della responsabilità amministrativa di cui al D.lgs 231/01 (art 30)

Tra le definizioni innovative più importanti, ricordiamo:

"lavoratore": persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

La revisione delle sanzioni effettuata con il D.lgs 81/2008 ha comportato un inasprimento delle sanzioni rapportando il meccanismo sanzionatorio con la gravità del rischio presente nelle aziende. L'apparato sanzionatorio è molto più articolato rispetto al precedente impianto legale.

Il decreto legislativo n° 81 del 2008 ha incentrato il modello di sicurezza attraverso il coinvolgimento di diversi professionisti. La sicurezza non è a carico solo esclusivamente del datore di lavoro e dei dirigenti ma è basata sulla collaborazione di diverse figure professionali che partecipano attivamente alla gestione della prevenzione e protezione dei lavoratori

contribuendo al raggiungimento dell'obiettivo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori cercando di rendere più sicuro l'ambiente di lavoro.

La valutazione del rischio è inserita nel D.lgs 81/2008 (art 28) come la prima tra le misure generali per la salute e per la sicurezza dei lavoratori e come uno dei principali compiti dei datori di lavoro e delle figure tecniche preposte alle attività di prevenzione e protezione. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress-lavoro correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età e alla provenienza da altri Paesi. L'obiettivo è quello di stimare la possibilità o le probabilità che si realizzino effetti avversi per la salute.

Il Datore di lavoro effettua la Valutazione ed elabora il documento in collaborazione con RSPP e Medico Competente (nei casi previsti dall'art. 41) e Consultazione del RLS. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti, è stato introdotto nell'ordinamento italiano dal Decreto 231/2001. Prima dell'entrata in vigore del suddetto decreto non vi era Sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti di enti per reati posti in essere a vantaggio di questi ultimi da amministratori, dirigenti o dipendenti ma vi era solo l'obbligo per l'ente di farsi carico del pagamento di multe e ammende (ex Artt. 196 e 197 Codice Penale).

Un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) è un sistema organizzativo aziendale volontario, finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la massimizzazione dei benefici e la riduzione dei costi.

Con un SGSL, la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro diventa parte integrante della gestione complessiva di un'azienda. L'azienda individua una sua politica di salute e sicurezza e si dota di una struttura organizzativa che sia adeguata alla natura dell'attività svolta, alla sua dimensione, al livello dei rischi lavorativi, agli obiettivi che si prefigge di raggiungere, nonché ai relativi programmi di attuazione stabiliti.

L'articolo 30 del D.Lgs.81/08 disciplina i Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) che esimono dalla responsabilità amministrativa le persone giuridiche delle Aziende di cui al D.Lgs.231/01.

Il datore di lavoro, pur restando il garante per la sicurezza dell'Azienda, con l'adozione di un efficace MOG può esimersi da determinate responsabilità.

Fin dalle sue origini, l'uomo, ha dovuto affrontare problematiche relative alla gestione dell'emergenza. Inizialmente la sua azione era rivolta al contenimento degli effetti di catastrofi, quali alluvioni, terremoti, eruzioni vulcaniche strettamente connesse al territorio che egli abitava. A questa prima accezione di emergenza, dovuta essenzialmente agli effetti di particolari eventi naturali, si è aggiunto, negli ultimi tempi, un ulteriore concetto che completa la definizione: oltre alle emergenze dovute a pericoli naturali, si devono gestire quelle che hanno origini nelle stesse attività dell'uomo, ad esempio gli incidenti rilevanti di impianti industriali a rischio.

La predisposizione di un piano di emergenza consiste nello studio analitico dei pericoli che possono cagionare emergenze, valutando l'andamento delle reali conseguenze. Successivamente, è possibile procedere alla progettazione dei PE tenendo conto che ogni procedura e/o fase di intervento individuata deve rispettare i criteri generali di precisione, chiarezza, flessibilità, revisione e aggiornamento.

Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Il datore di lavoro deve organizzare l'assistenza medica di emergenza, intesa come first aid e cioè come soccorso parziale rispetto all'intervento dei medici veri e propri (superato il concetto di "pronto" soccorso, legato alla tempestività).

La gestione delle emergenze e, in particolare, dell'eventuale evacuazione totale o parziale della struttura possono essere notevolmente complicate da alcune specifiche criticità delle strutture sanitarie, le possibili emergenze, maggiormente riscontrabili in strutture sanitarie sono le seguenti:

- incendio
- allagamento
- blocco degli ascensori
- altri disservizi tecnologici (black out elettrici, blocco dell'impianto di riscaldamento o di condizionamento)
- crolli dovuti a terremoto, smottamenti e frane, intense nevicate
- fuga di gas

La redazione del piano, contempla l'insieme delle procedure operative d'intervento da attuarsi nel caso si verifichi una maxiemergenza, rappresenta lo strumento che consente di coordinare i soccorsi, a tutela sia delle persone presenti sia dei lavoratori, al fine di mantenere

livelli di assistenza efficaci ed efficienti anche in occasione di situazioni di emergenza straordinarie interne od esterne alla struttura ospedaliera

Il Datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. La formazione secondo quanto previsto dall'art. 37, comma 2 del D.lgs. 09.04.2008, n. 81 è stata precisata dai successivi Accordi Stato, Regioni e Province Autonome 21.12.2011 e 25.07.2012

La partecipazione dei lavoratori costituisce una parte importante della gestione della salute e della sicurezza.

Per i datori di lavoro questo significa ricevere aiuto nell'individuare problemi effettivi e nel cercare le soluzioni giuste, nonché disporre di una forza lavoro motivata. Per i lavoratori, invece, significa prevenire eventuali infortuni di lavoro.

Secondo quanto previsto dalla legge, i lavoratori devono essere informati, istruiti, formati e consultati su questioni riguardanti la salute e la sicurezza. La piena partecipazione non si limita alla consultazione, ma prevede che i lavoratori e i loro rappresentanti siano coinvolti anche nei processi decisionali. Il D. lgs. 81/2008 sanziona la mancata o inadeguata attuazione delle relazioni (informazione, formazione ecc.) non tanto come causa (o concausa) di eventuali infortuni, ma proprio come violazione di una delle misure generali di tutela della prevenzione.

Obiettivi del corso:

Il corso ECM Analisi, prevenzione e gestione del rischio in ambito sanitario: DVR e D.lgs. 81/2008 si pone l'obiettivo di rendere edotto il discente in sulla normativa vigente in Italia in merito di sicurezza sul lavoro analizzandone gli aspetti salienti senza prescindere dalla evoluzione storico/normativa che ha condotto il legislatore fino alla attuale posizione. Particolare evidenza viene data agli aspetti relativi all'ambito ed agli ambienti sanitari: ospedali, case di cura studi medici. Si tratta di formazione generica/di base

Analisi, prevenzione e gestione
del rischio in ambito sanitario:
DVR e D.lgs. 81/2008

2015



Formazione e Cultura S.r.l. [Autori: Ing. Arena Lino – Ing. Bonfiglio Antonio]

SOMMARIO

Sommario	2
MODULO 1: LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	6
1.1 PREMESSA: GERARCHIA DELLE FONTI	6
1.1.1 Rapporti tra ordinamento nazionale e ordinamento comunitario.....	6
1.1.2 Le fonti del diritto comunitario.....	7
1.1.3 Il sistema delle fonti nell'ordinamento italiano.....	9
1.1.4 Fonti primarie e secondarie.....	10
1.1.5 Norme interne e norme comunitarie	12
1.1.5 LA SSL nell'Atto unico Europeo e nel diritto comunitario.....	12
1.2. il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori. la responsabilita' civile e penale.....	14
1.3. la normativa comunitaria e la ex 626/1994.....	22
MODULO 2: EVOLUZIONE NORMATIVA E DECRETO 81/2008	30
2.1. Apparato sanzionatorio introdotto dal d.lgs. 81/2008	37
2.2 La responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche	38
2.3 il modello di organizzazione come esimente della responsabilita' dell'ente	45
MODULO 3: IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	48
3.1. I soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti obblighi e responsabilita'.....	48
3.1.1 Datore di lavoro	48
3.1.2 I dirigenti.....	54
3.1.2 I preposti.....	57
3.1.4 I Lavoratori.....	58
3.1.4 Soggetti destinati per la gestione della sicurezza.....	60
3.1.4 Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.....	60
3.2. il sistema di qualificazione delle imprese	67
3.3. il sistema istituzionale della prevenzione	69
3.4 gli organismi di vigilanza	74
MODULO 4: LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	80
4.1 Concetti di pericolo, rischio, danno e prevenzione	80
4.2 Criteri e strumenti per individuazione e valutazione dei rischi	84
4.2.1. Finalita' documento valutazione dei rischi	84
4.2.2 Fasi della valutazione dei rischi	84

4.2.3	Gli algoritmi	90
4.3	Misure di prevenzione e protezione.....	93
4.4	Infortuni mancati o NEAR MISS	94
4.4.1	Definizioni.....	94
4.4.2	Analisi dei mancati infortuni o near miss	96
4.5	I DVR (contenuti, specificità, metodologie)	99
4.5.1	Contenuti	99
4.5.2	Procedure standardizzate	100
4.6	Come redigere un DVR: Modalità di effettuazione.....	102
4.6.1	Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni.....	103
4.6.2	Individuazione dei pericoli presenti in azienda	104
4.6.3	Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure attuate	104
4.6.4	Definizione del programma di miglioramento.....	105
MODULO 5: LA GESTIONE DELLE EMERGENZE NELLE STRUTTURE SANITARIE.....		107
5.1	L'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e della gestione delle emergenze	107
5.1.1	Il piano di emergenza (PE) legato ai rischi propri dell'attività	107
5.1.2	Criteri generali per la predisposizione di un piano di emergenza	109
5.2	Gestione delle emergenze	119
5.2.1	Prevenzione incendi.....	120
5.2.2	Valutazione rischio incendio.....	123
5.2.3	Primo soccorso	132
5.2.4	Emergenze in ambito sanitario.....	135
5.2.5	Gestione delle emergenze esterne.....	142
5.3	Informazione, formazione e addestramento.....	143
5.3.1	Formazione degli Addetti al Servizio di prevenzione e protezione	145
5.3.2	Formazione per addetti al primo soccorso	147
5.3.3	Formazione degli addetti alle squadre antincendio	147
5.3.4	Formazione ed informazione di tutti i lavoratori.....	148
5.4	Il piano di miglioramento.....	153
5.5	I modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.....	154
MODULO 6 - LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI.....		160
6.1	La considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori.....	160
6.2	Il sistema delle relazioni aziendali e della comunicazione in azienda	162
6.2.1	Il Processo di comunicazione.....	163

6.3 I RLS.....	174
6.3.1 Formazione degli RLS.....	175
6.3.2 La consultazione e la partecipazione dei RLS.....	176
6.3.3 natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei RLS.....	177
6.3.4 Modalità di elezione del RLS.....	179
6.3.5 RLST	180
6.3.6 Elezione RLST	180
6.3.7 Quanti RLS.....	181
6.3.8 Il Rls di sito produttivo.....	181
6.4 Conclusioni.....	182