

Volsca Ambiente e Servizi SPA	Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera a	Emesso in data <b>04/08/2017</b>	Pagg. 0/0
		Revisione n° 1 12/03/2018 Revisione n° 2 02.04.2018	

**ALLEGATO N° 14**

*Volsca Ambiente e Servizi S.p.A.*

Via Troncavia 6

00049 VELLETRI (Rm)

**REVISIONE N° 1 del 12.03.2018**

**REVISIONE N° 2 del 02.04.2018**

*DOCUMENTO DÌ VALUTAZIONE DEI RISCHI*

*ai sensi dell'art. dall'art. 17 comma 1 lettera a*

*del D.L.gs 9 aprile 2008 n. 81, e s.m.i.*

**LAVORO NOTTURNO**

SEDE OPERATIVA

**VELLETRI**

LAVORO NOTTURNO

DEFINIZIONI e METODOLOGIE  
DÌ VALUTAZIONE ADOTTATE

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

## **Premessa**

La Volsca Ambiente e servizi SPA opera nel campo dell'igiene urbana e le principali attività possono essere suddivise in tre processi lavorativi: raccolta dei **rifiuti differenziati**; raccolta dei **rifiuti non differenziati**; pulizia delle aree urbane (spazzamento meccanico e manuale, sanificazione e/o lavaggio dei cassonetti e manutenzione del verde incluso diserbo (su richiesta del Comune socio).

Le attività produttive connesse alla raccolta e lo spazzamento (manuale e meccanico) dei rifiuti e il successivo trasporto in discarica, sono eseguite esclusivamente nei territori dei comuni soci.

**Lo scopo** di questo documento è di descrivere le attività presenti in azienda e le fasi operative ad esse ricondotte, nonché i suoi aspetti tecnici e organizzativi, **CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL LAVORO NOTTURNO** essenzialmente presente nei Comuni di Albano Laziale e Velletri limitatamente agli interventi all'interno dei Centri Storici

## **OBBLIGHI DI CARATTERE GENERALE**

il D.Lgs.81/08 e s.m.i.. pur non entrando nel merito specifico del rischio da lavoro notturno e/o isolato, pone dei principi fondamentali di tutela che sono alla base delle considerazioni che verranno specificate in seguito.

Relativamente alla verifica dell'idoneità psicofisica del lavoratore a svolgere lavoro notturno, a livello generale il D.Lgs.81/08 stabilisce che essa debba essere preventivamente e periodicamente accertata nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comma 2, lettere a), b), c), secondo il quale:

*"La sorveglianza sanitaria comprende:*

- visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;*
- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica [...];*
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta [...]"*.

L'obbligo di avviare i lavoratori alla sorveglianza sanitaria è a carico del datore di lavoro o dei dirigenti, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera g):

*"Il datore di lavoro e i dirigenti devono inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto".*

Come sopra menzionato, secondo il D.Lgs.81/08, la verifica dell'idoneità alla mansione per il lavoro notturno è un obbligo a carico del datore di lavoro per tramite del medico competente.

Oltre a ciò l'articolo 11 comma 1 del D.Lgs.66/03 stabilisce che:

*"L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche".*

I successivi commi dell'articolo 11 pongono dei vincoli all'effettuazione del lavoro notturno da parte di lavoratrici in gravidanza e madri fino a un anno di età del figlio e di lavoratrici o lavoratori in casi di figli fino a tre anni o di disabili a carico.

Il successivo articolo 14, comma 1 specifica meglio che:

*"La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi".*

Ricordo che ai sensi dell'articolo 304 comma 3 del D.Lgs.81/08 *"laddove*

*disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni [...], tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto legislativo".*

Pertanto il D.Lgs.626/94 citato nell'articolo 14 comma 1 di cui sopra (come in ogni altra successiva ricorrenza) va inteso come D.Lgs.81/08.

Nel caso quindi del lavoro notturno, la verifica preventiva e periodica dell'idoneità alla mansione, ovvero dell'assenza di controindicazioni al lavoro notturno, anche su richiesta del lavoratore può essere svolta, oltre che dal medico competente, anche da strutture sanitarie pubbliche sempre e comunque a carico del datore di lavoro.

In merito alla valutazione dei rischi e alle relative misure di prevenzione e protezione da adottare in caso di lavoro notturno e/o isolato l'articolo 28, comma 1, del D.Lgs.81/08 definendo l'oggetto della valutazione dei rischi specifica che:

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

Tale comma, oltre a evidenziare che obbligo non delegabile del datore di lavoro (ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a) è valutare *"tutti i rischi"* per la salute e per la sicurezza, specifica in maniera esplicita che nella valutazione di tali rischi occorre considerare anche quelli *"connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*.

Appare pertanto evidente che a carico del datore di lavoro vige l'obbligo di considerare, nel caso in esame, anche i rischi derivanti da orari di lavoro comportanti lavoro notturno, in quanto direttamente correlabili alla tipologia contrattuale applicata.

In merito all'organizzazione del primo soccorso in caso di malori o infortuni, l'articolo 45, comma 1 del D.Lgs.81/08, specifica, a carattere generale che: *"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".*

E' evidente che nel tenere conto *"della natura della attività"*, **il datore di**

**lavoro per garantire sempre un adeguato livello di efficienza del servizio di primo soccorso deve tenere anche conto della possibilità di lavoro notturno e/o isolato**, sia per monitorare costantemente lo stato di salute dei lavoratori, sia per permettere un tempestivo ed efficace intervento degli addetti al primo soccorso e dei soccorritori esterni.

## **OBBLIGHI RELATIVI AL LAVORO NOTTURNO**

Gli obblighi di carattere generale di cui sopra, relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sono ripresi e meglio specificati per il lavoro notturno all'interno del D.Lgs.66/03 e s.m.i. ("Attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro").

Tale Decreto specifica innanzitutto in maniera rigorosa cosa si intende per lavoro notturno.

Infatti all'articolo 1, comma 2, lettera d) il D.Lgs.66/03 definisce come periodo notturno:

*"periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".*

Inoltre all'articolo 1, comma 2, lettera e) il D.Lgs.66/03 definisce come lavoratore notturno:

- *"qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;*
- *qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale".*

Va osservato a tale proposito che i due requisiti di cui sopra sono entrambi necessari e sufficienti a definire la figura di lavoratore notturno.

In altri termini è da considerare lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dalla contrattazione collettiva, purché comunque per almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero e indipendentemente dal numero delle giornate lavorative annue di attività del dipendente.

All'interno dell'articolo 14 del D.Lgs.66/03 è chiaramente specificato che i servizi e i mezzi di prevenzione e protezione in caso di lavoro notturno devono essere "adeguati ed equivalenti" a quelli presenti nel caso lavoro diurno, mentre nel caso di lavorazioni notturne che comportano rischi particolari devono anche essere adottate misure di prevenzione e protezione "appropriate".

Per servizi "adeguati" si deve intendere che tali servizi devono tener conto di un "rischio aggiuntivo" dovuto al fatto che il lavoratore si trova in una condizione potenzialmente di disagio, di maggiore vulnerabilità, di minor

performance.

Per servizi "equivalente" si deve intendere che tali servizi garantiscano le stesse prestazioni di protezione e di riduzione del danno che vengono garantite durante il giorno.

Per quanto riguarda il servizio di primo soccorso (articolo 45 del D.Lgs.81/08) è garantita l'equivalenza al lavoro diurno del servizio stesso, sia nei suoi aspetti gestionali (procedure di intervento e di allerta), che materiali (numero di addetti al servizio, disponibilità dei presidi sanitari).

Al di là dell'aspetto emergenziale, inoltre tutti gli altri servizi e aspetti che possono impattare sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori durante il lavoro notturno, sono del tutto equivalenti a quelli previsti per il lavoro diurno.

Tra tali servizi e aspetti si possono citare:

- servizi tecnici aziendali (manutenzione anche di pronto intervento, impianti telefonici e informatici, impianti di allarme, ecc. nella sede dipartimentale);
- servizi accessori (piena disponibilità di servizi igienici e spogliatoi di mense e locali di riposo nella sede dipartimentale);
- segnaletica di avvertimento e di sicurezza (che deve essere adeguatamente illuminata oppure autoilluminata per garantirne la piena visibilità anche di notte);
- ritmo di lavoro e carico mentale (che devono essere adeguati alle mutate condizioni psicofisiche dei lavoratori e quindi né particolarmente affaticanti, né monotone solo Centro Storico);
- organizzazione del lavoro (per permettere un'adeguata preparazione al lavoro notturno e un adeguato recupero dopo il lavoro notturno).

## **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO NOTTURNO**

Nei comuni di Albano Laziale e Velletri è presente il lavoro notturno con una articolazione oraria tra le 22 e le 5.

È considerato **lavoratore notturno** chiunque svolga, durante il periodo notturno, alternativamente:

Almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale.

Almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro.

Il datore di lavoro si è avvalso di **prestazioni di lavoro notturno** previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali e Rls.

Tra gli addetti al lavoro notturno non sono presenti:

lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa.

lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.

È in ogni caso **vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza al compimento di un anno di vita del bambino.**

## **SERVIZI E MEZZI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

### **Servizi emergenza e primo soccorso**

**Pronto soccorso:** non esistono dati dagli infortuni che testimoniano in modo certo che durante il lavoro di notte vi sia un aumento di incidenza e gravità degli infortuni.

Si ritiene pertanto che non debbano essere previsti in linea generale adeguamenti del Servizio di primo soccorso legati al lavoro notturno; quindi deve essere garantita solo la **equivalenza** al lavoro diurno del Servizio di primo soccorso nei suoi aspetti gestionali (procedure di intervento e di allerta) che di prima assistenza.

**Squadra antincendio ed emergenza:** si ritiene che le squadre antincendio e di emergenza siano soggette, in linea generale, alla sola equivalenza del servizio e pertanto che debba essere garantita la presenza di addetti antincendio in un rapporto equivalente al lavoro diurno.

In particolare si può evidenziare che

per la tipologia di lavoro a) non è necessaria una squadra di antincendio ed emergenza e per la tipologia b) il rischio può essere anche notevolmente ridotto e, di conseguenza, potrebbero essere individuate squadre di più ridotta dimensione.

Tutti gli addetti sono formati ed informati sull'antincendio e primo soccorso

### **Fattori ergonomici ed organizzativi:**

- servizi tecnici aziendali (manutenzione anche di pronto intervento, impianti telefonici e informatici, impianti di allarme, ecc. **un presidio nella sede dipartimentale**);
- servizi accessori (piena disponibilità di servizi igienici e spogliatoi e di locali di riposo **presso la sede dipartimentale**);
- segnaletica di avvertimento e di sicurezza (che deve essere adeguatamente illuminata oppure autoilluminata per garantirne la piena visibilità anche di notte **presenza sui mezzi**);
- ritmo di lavoro e carico mentale (che devono essere adeguati alle mutate condizioni psicofisiche dei lavoratori e quindi né particolarmente affaticanti, né monotone **attività nel solo Centro Storico**);
- organizzazione del lavoro (per permettere un'adeguata preparazione al lavoro notturno e un adeguato recupero dopo il lavoro notturno).

### **Dispositivi di protezione collettiva e individuale**

In linea generale non si individuano necessità di adeguare al lavoro notturno i mezzi di protezione.



### **Informazione e formazione**

Gli obblighi informativi devono essere adeguati al lavoro notturno.

Le condizioni lavorative dei turni di notte che eventualmente determineranno eventuali modifiche nei Piani di emergenza e pronto soccorso, nelle segnaletiche di avvertimento e sicurezza diverse da quelle previste per i turni diurni e le diversità operative determinate, per esempio, dalla mancanza dei servizi ausiliari dell'azienda, nel caso richiederanno da parte del datore di lavoro la necessità di adeguare le istruzioni operative al lavoro notturno.

Ciò può essere realizzato attraverso momenti formativi ad hoc, ovvero, in aggiunta, attraverso la messa a disposizione dei lavoratori notturni di un **manuale delle istruzioni operative**.

In considerazione di quanto esposto ed in base alla modalità operativa si può ritenere che il rischio specifico relativo all'impatto del lavoro notturno sui lavoratori addetti può ritenersi

### **MODERATO**

#### **ELENCO DEI DIPENDENTI CHE EFFETTUANO IL SERVIZIO NOTTURNO:**

1. MARIANI DINO
2. PERCIBALLI PAOLO
3. PRIORI SERGIO
4. VANNETTELLI EMANUELE
5. TOFANELLI GIACOMO
6. SPALLOTTA FRANCESCO
7. MATURI ROBERTO
8. SISTI FRANCESCO
9. GIOIA PAOLO
10. MASTROENI MARCO
11. PROIETTI SIMONE
12. MARINELLI ANGELO
13. SCOREICO ALEXANDRU
14. MUSCEDERE GIANNI
15. DE ROSSI DANIELE
16. MANCINI DINO
17. ROMAGNOLI ALBERTO
18. TRENTA MASSIMO
19. CATONA CIPRIAN SORIN
20. CUPELLARO IVAN

**FIRME**

<b>Datore di Lavoro (DL)</b>	
Mauro MIDEI	_____
<b>Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)</b>	
Stanislao Soro	_____
<b>Medico Competente (MC)</b>	
Dott. Giuliano D'Angelo	_____
<b>Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)</b>	
Sergio D'Angelo	_____

**Velletri (RM) il 12.03.2018**