

A cura di Antonio Marchini

GUIDA AGLI INFORTUNI SUL LAVORO, ALLE MALATTIE PROFESSIONALI E ALLA TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Premessa

Il diritto alla integrità fisica dei lavoratori è previsto:

- dagli articoli 32 e 41 della Costituzione che tutelano la salute non solo in quanto fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, ma anche come limite al libero esercizio dell'iniziativa economica privata;
- dall'art. 2087 del Codice Civile che richiama la responsabilità dell'imprenditore tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile;
- dall'art. 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori (Legge n. 300/70) che sancisce il diritto dei lavoratori, mediante loro rappresentanze, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 recante Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro ha dettato non solo una serie di importanti e specifiche misure di sicurezza, ma ha anche modificato gli obblighi generali del datore di lavoro e di altre figure aziendali cambiando l'approccio al problema sicurezza.

L'azione del datore di lavoro non deve risolversi in interventi episodici e frammentari, ma deve costituire una funzione istituzionalizzata.

Con questa normativa, infatti, si è teso ad istituire nei luoghi di lavoro un sistema di gestione permanente ed organico diretto all'individuazione, riduzione e controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

L'INAIL gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Nel corso del rapporto di lavoro i lavoratori possono subire un infortunio o essere colpiti da malattia professionale.

Gli intenti sottesi a questa guida sono di offrire, alle delegati e ai delegati delle RSU/RSA, componenti i Comitati degli Iscritti, ai RLS, gli strumenti necessari per orientarsi nelle prestazioni previdenziali, economiche e sanitarie, previste dal nostro ordinamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, e sugli attori e gli strumenti in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

La guida si suddivide in tre parti:

- **prima parte:** si occupa degli infortuni e delle malattie professionali, descrivendo regole, diritti procedure ecc.
- **seconda parte:** si occupa delle prestazioni che l'INAIL eroga agli assicurati: sanitarie, economiche, ecc.
- **terza parte:** in questa parte sono riportate le specificità per i dipendenti pubblici in materia di inabilità al lavoro
- **quarta parte:** In questa terza parte forniamo alcune indicazioni di massima su un tema vasto e talvolta complesso come la tutela della salute, la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

INDICE

PRIMA PARTE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. INFORTUNIO SUL LAVORO

- 1.1 Definizione.
- 1.2 Occasione di lavoro
- 1.3 Nesso causale
- 1.4 Lavoratori in trasferta o missione
- 1.5 Causa violenta

2. DENUNCIA DELL'INFORTUNIO

- 2.1 Denuncia dell'infortunio da parte del lavoratore
- 2.2 Denuncia dell'infortunio da parte del datore di lavoro
- 2.3 Trasporto al pronto soccorso

3. OBBLIGO ASSICURATIVO

- 3.1 Obbligo assicurativo
- 3.1.1 Le attività lavorative rischiose
- 3.2 I lavoratori assicurati
- 3.3 Soggetti non assicurati

4. ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

- 4.1 Assistenti contrari
- 4.2 Collaborazioni coordinate e continuative
- 4.3 Lavoro a chiamata (lavoratori intermittenti)
- 4.4 Somministrazione lavoro
- 4.5 Studenti
- 4.6 Tirocinanti

5. PREMIO ASSICURATIVO

- 5.1 Denuncia della retribuzioni
- 5.2 Busta paga del lavoratore
- 5.3 Omissioni evasione contributiva

6. OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

- 6.1 Denuncia degli assicurati
- 6.2 Misure di sicurezza
- 6.3 Il risarcimento dei danni e la responsabilità civile
- 6.4 La responsabilità per omicidio colposo e lesioni

7. INFORTUNIO IN ITINERE

- 7.1 Definizione
- 7.2 Riconoscimento
- 7.3 La casistica giurisprudenziale

8. DIRITTI DEL LAVORATORE

- 8.1 Conservazione del posto di lavoro
- 8.2 Retribuzione
- 8.3 I CCNL
- 8.4 Fasce orarie di reperibilità dipendenti pubblici
- 8.5 Fasce orarie di reperibilità dipendenti privati
- 8.6 Trasmissione del certificato

8.7 Registro infortuni

9 ADEMPIMENTI

9.1 Accesso alle prestazioni INAIL

10 MALATTIA PROFESSIONALE

10.1 Definizione

10.2 Il sistema tabellare

10.3 Le tabelle

10.4 Malattie professionali non tabellate

10.5 Onere della prova a carico del lavoratore

10.6 Decorrenza

10.7 La denuncia di malattia professionale

10.8 La procedura di aggravamento della malattia

10.9 Adempimenti

11 MOBBING: PATOLOGIA PROFESSIONALE PERSEGUIBILE E RISARCIBILE

11.1 I fattori di rischio

11.2 elenco delle “costrittività organizzative”

12 TUTELA CONTRO I RAGGI X E SOSTANZE RADIOATTIVE

12.1 I rischi assicurati

12.2 Campo di applicazione

12.3 Denuncia all'INAIL

12.4 Eventi tutelati

12.4 Obblighi del datore di lavoro, Dirigenti e preposti

12.5 Obblighi del lavoratore

12.6 Disposizioni particolari per le lavoratrici

12.7 Interruzione del lavoro

12.8 Prestazioni economiche

12.9 Danno biologico

SECONDA PARTE PRESTAZIONI INAIL

13.1 Eventi indennizzabili

13.2 Le prestazioni sanitarie

13.3 Cure termali

13.4 Ticket

13.5 Pagamento ricette

14 PROTESI E AUSILI

14.1 Fornitura di dispositivi tecnici

14.2 Fornitura di dispositivi tecnici, training riabilitativo per il corretto utilizzo e supporto psicosociale

15 PRESTAZIONI PER LAVORATORI MIGRANTI

16 PRESTAZIONI ECONOMICHE

16.1 Inabilità temporanea assoluta

16.2 Retribuzione media

16.3 Esempio

16.4. Inabilità permanente

16.5 Danno biologico

16.6 Indennizzo

16.7 Assenza di postumi indennizzabili

16.8 Postumi indennizzati in capitale

- 16.9 Postumi indennizzati in rendita
- 16.10 Rendita ai superstiti
- 16.11 Assegno funerario.
- 16.12 Assegno continuativo mensile
- 16.13 Assegno per l'assistenza personale continuativa
- 16.14 Assegno di incollocabilità
- 16.15 L'assicurazione a tutela del lavoro domestico
- 16.16 Le vittime del dovere
- 16.17 Prestazioni per gravi infortuni

TERZA PARTE INABILITA' DIPENDENTI PUBBLICI

- 18. Inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro
- 18.1 Inabilità assoluta e permanente alle mansioni svolte
- 18.2 Calcolo della prestazione
- 18.3 Inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa
- 18.4 La domanda
- 18.5 Calcolo
- 18.6 Incompatibilità
- 18.7 Causa si servizio

QUARTA PARTE LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

17 GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

- 17.1 Datore di lavoro
- 17.2 Dirigente
- 17.3 I compiti (a titolo indicativo)
- 17.4 Preposto.
- 17.5 I compiti(a titolo indicativo)

18 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- 19.1 I compiti (a titolo indicativo)

19 MEDICO COMPETENTE

- 19.1 Gli obblighi (a titolo indicativo)

20. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA

- 20.1 Amministrazioni pubbliche o unità lavorative fino a quindici dipendenti.
- 20.2 Amministrazioni pubbliche o unità lavorative con più di quindici dipendenti.
- 20.3 Accesso ai luoghi di lavoro
- 20.4 Strumenti per l'espletamento delle funzioni
- 20.5 Formazione
- 20.6 Riunione periodica
- 20.7 Come rispondere alle segnalazioni dei lavoratori e come segnalare i problemi
- 20.8 I compiti

21 LAVORATORE

- 21.1 Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato
- 21.2 Diritti dei lavoratori

22 RESPONSABILE DELLE EMERGENZE

23 ADDETTI ANTINCENDIO

- 23.1 I compiti (a titolo indicativo)

24 ADDETTO AL PRONTO SOCCORSO

26. L'INFORMAZIONE

27. LA FORMAZIONE

27.1 Formazione dei lavoratori

27.2 Formazione per gli addetti al pronto soccorso e antincendio

27.3 Formazione dei RLS

28. RAPPORTO RLS/RSU

29 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

30 RISCHI STRESS LAVORO-CORRELATO

30.1 Partecipazione dei lavoratori

30.2 Il ruolo del RLS

30.3 Il Burnout

30.4 Il mobbing

30.5 Il Bournout e il Mobbin nel valutazione del rischio da stress correlato

31 RISCHIO BIOLOGICO

31.1 La sorveglianza sanitaria

31.2 Gli accertamenti e le visite

32 RISCHIO CHIMICO

32.1 Esempi situazioni nelle quali un lavoratore può trovarsi in presenza di rischio chimico

32.2 La sorveglianza Sanitaria

33 RISCHI FISICI

33.1 Il rumore

33.2 Le Vibrazioni

33.3 Microclima

33.4 Illuminazione

33.5 Ultrasuoni

33.6 Radiazioni ionizzanti

33.7 Zone controllate e sorvegliate

33.8 Radiazioni non ionizzanti

33.9 Risonanza magnetica

33.11 Radiazioni ultraviolette occhiali o schermi per il viso.

34 RISCHIO MECCANICO

35 RISCHIO ELETTRICO

36 RISCHIO AMIANTO

37 RISCHIO INCENDIO

37.1 La classificazione degli incendi

37.2 Cause di incendio più comuni e comportamenti conseguenti

37.3 Il piano di emergenza

38 RISCHI PER LA SALUTE LEGATI A STAMPANTI LASER, FOTOCOPIATRICI E TONER

38.1 Raccomandazioni

39 RISCHIO DI MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI

40. USO DI ATTREZZATURE MINUTE DI VIDEO TERMINALI

40.1 Sorveglianza sanitaria

41 I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

41.1 Obbligo di uso

42 LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

42.1 Segnali temporanei

42.3 Segnali luminosi

42.4 Segnaletica per gli utenti

42.5 Colori di sicurezza

43 PERSONALE NON DIPENDENTE

44 IMPRESE ESTERNE

45 LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

GLOSSARIO

PRIMA PARTE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. INFORTUNIO SUL LAVORO

1.1 Definizione. L'infortunio sul lavoro è l'evento traumatico, avvenuto per una causa violenta sul posto di lavoro o anche semplicemente in occasione di lavoro, che comporta l'impossibilità di svolgere l'attività lavorativa per più di tre giorni.

Si tratta del sintomo più evidente del mancato rispetto degli obblighi di prevenzione previsti per tutelare la salute dei lavoratori.

La legge prevede una specifica assicurazione obbligatoria per indennizzare i lavoratori che subiscono uno di questi eventi e che copre anche gli infortuni che si verificano nel tragitto che il lavoratore compie per recarsi sul luogo di lavoro o per rientrare a casa (il c.d. infortunio in itinere).

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione del lavoratore originata in occasione di lavoro, da causa violenta da cui può derivare un'inabilità al lavoro che può essere:

- permanente, a sua volta può essere assoluta o parziale
- temporanea, che comporta l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni

L'infortunio sul lavoro può comportare anche la morte.

1.2 Occasione di lavoro. Per occasione di lavoro deve intendersi tutte quelle condizioni, comprese quelle ambientali, in cui l'attività produttiva si svolga e nella quale sia immanente il rischio di danno al lavoratore, sia che tale danno provenga dallo stesso apparato produttivo, sia che dipenda da fattori e situazioni proprie del lavoratore, e così qualsiasi situazione ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto.

1.3 Nesso causale. Deve sussistere un nesso causale, quanto meno mediato o indiretto, tra l'attività lavorativa e l'evento, non è sufficiente che l'infortunio avvenga durante e sul luogo di lavoro.

Il nesso causale, fondamentale per il riconoscimento degli indennizzi previsti per l'infortunio sul lavoro, è presente quando si verificano i seguenti tipi di rischio:

- **tipico**, cioè proprio della prestazione lavorativa
- **ambientale**, che riguarda i soggetti che, pur non essendo addetti a lavorazioni pericolose, svolgono in modo costante ma non quotidianamente attività lavorativa in connessione ambientale con la lavorazione protetta
- **improprio**, cioè l'infortunio occorso durante un'attività lavorativa o, comunque, strumentale allo svolgimento delle mansioni

- **generico aggravato**, vale a dire occorso indipendentemente dalle condizioni peculiari del lavoro ma in presenza di determinate circostanze, idonee a causare al lavoratore l'aggravamento del rischio nel senso di renderlo più intenso e frequente
- Il nesso causale invece manca nei seguenti tipi di rischio:
- **elettivo**, causato dalla condotta del lavoratore che sia allo stesso tempo volontaria ed arbitraria, eccezionale, abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute
- **extraprofessionale**, quando occorso per motivi che vanno al di fuori dello svolgimento della prestazione lavorativa
- **generico**, occorso indipendentemente dalle condizioni peculiari del lavoro

1.4 Lavoratori in trasferta o missione . Si considerano avvenuti in occasione di lavoro e non in itinere gli infortuni occorsi ai lavoratori in missione o trasferta. In particolare si tratta degli eventi verificatisi:

- durante il tragitto dall'abitazione al luogo dove in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa
- durante il tragitto dall'albergo del luogo in cui la missione o trasferta deve essere svolta al luogo in cui deve essere prestata l'attività lavorativa
- all'interno della stanza d'albergo

E', invece, **esclusa** l'indennizzabilità dell'infortunio quando l'evento:

si verifica nel corso dello svolgimento di un'attività che non ha alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa o con le esigenze lavorative dettate dal datore di lavoro

è riconducibile a scelte personali del lavoratore irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa, tali da esporlo a un rischio determinato esclusivamente da tali scelte

1.5 Causa violenta. E' violenta la causa che con un'azione rapida e concentrata nel tempo è in grado di vincere la resistenza dell'organismo umano provocando una lesione.

La causa violenta dell'infortunio nella maggioranza dei casi, è una causa traumatica , ma può essere anche di altra natura:

- termica (colpo di sole o calore)
- elettrica o elettromagnetica
- psichica, da sforzo
- da sostanze tossiche
- microclima o virale

2. DENUNCIA DELL'INFORTUNIO

2. Denuncia dell'infortunio da parte del lavoratore. Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità al proprio datore di lavoro (anche al Dirigente e al Preposto).

Il lavoratore che non adempie a tale obbligo perde il diritto all'indennità economica temporanea per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza dell'infortunio.

Il lavoratore è altresì tenuto a far pervenire al datore di lavoro i certificati medici attestanti l'inizio (anche quello rilasciato dal pronto soccorso), la continuazione e la guarigione dell'infortunio.

2.2 Denuncia dell'infortunio da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve presentare all'Inail e all'Autorità di Pubblica Sicurezza la denuncia di infortunio entro 2 giorni dalla data in cui ha ricevuto il primo certificato medico con prognosi che comporta astensione dal lavoro **superiore a 3 giorni**.

Non è tenuto ad inviare la denuncia in caso di infortunio di durata inferiore a tre giorni; se però la prognosi si prolunga oltre il terzo giorno, la denuncia deve essere inviata entro 2 giorni dalla ricezione del nuovo certificato.

In caso di infortunio che abbia comportato **la morte o il pericolo di morte**, la denuncia deve essere effettuata all'Inail per telegramma entro 24 ore dall'infortunio (all'Autorità di Pubblica Sicurezza entro due giorni dal verificarsi dell'evento).

Se il termine di presentazione della denuncia coincide con un giorno festivo, il medesimo slitta al primo giorno successivo non festivo, mentre se coincide con la giornata del sabato la denuncia deve comunque essere presentata.

2.3 Trasporto al pronto soccorso. Il datore di lavoro deve provvedere a proprie spese al trasporto dell'infortunato al pronto soccorso.

3. OBBLIGO ASSICURATIVO

3. Obbligo assicurativo. Il Rapporto assicurativo intercorre tra:

- assicuratore, costituito dall'INAIL
- assicurati, in generale di datori di lavoro sui quali gravano i costi dell'assicurazione (pagamento dei premi)
- assicurati, cioè i lavoratori soggetti a rischio di infortunio o di malattia professionale.

3.1 Le attività lavorative rischiose. L'evoluzione dei processi lavorativi e la costante introduzione di tecnologie sempre più avanzate ha imposto l'estensione dell'obbligo assicurativo INAIL a quasi tutte le attività della produzione e dei servizi.

La legge, nell'individuare le attività rischiose, le suddivide in due grandi gruppi: quelle svolte mediante l'uso di macchine, apparecchi o impianti ed altre che sono tassativamente elencate.

Vi sono altre attività lavorative che, per loro natura, esprimono un elevato grado di pericolosità anche senza l'uso di macchine, apparecchi ed impianti.

Anche per queste attività, tassativamente elencate dalla legge e di seguito riportate, è obbligatoria l'assicurazione INAIL.

3.2 I lavoratori assicurati. Il lavoratore è il soggetto tutelato dall'assicurazione in quanto è il destinatario delle prestazioni previste al momento del verificarsi dell'infortunio sul lavoro o del manifestarsi della malattia professionale.

Sono soggetti assicurati in linea generale:

essere adibito ad una delle lavorazioni che la legge definisce rischiose

- coloro che prestano attività lavorativa
- in modo permanente o avventizio
- percepire una retribuzione, in qualunque forma, anche in natura
- svolgere un'attività alle dipendenze e sotto la direzione altrui
- prestare un'opera manuale

Sono altresì assicurati i lavoratori parasubordinati e i socio lavoratori di cooperativa

3.3 Soggetti non assicurati. Essendo obbligatorio assicurare anche attività a scarso rischio di infortunio, sono pochi i casi di lavoratori non soggetti all'assicurazione INAIL, fra questi i **Vigili del Fuoco** per i quali il Testo Unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali stabilisce espressamente l'esclusione della tutela Inail, ma è comunque possibile avanzare la richiesta di riconoscimento di "causa di servizio" all'Amministrazione di appartenenza.

La legge n. 214/2011, pur avendo disposto l'abrogazione degli istituti relativi all'accertamento della dipendenza delle infermità da causa di servizio, ha salvaguardato i dipendenti appartenenti al comparto sicurezza e difesa del soccorso pubblico, ovvero i militari, la polizia di stato, i vigili del fuoco, ecc. che, qualora subiscano un danno a causa del lavoro, possono continuare a richiedere il riconoscimento della causa di servizio.

4. ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

4.1 Assistenti contrari. Gli assistenti contrari sono i dipendenti che i datori di lavoro, committenti di opere che comportano lavorazioni soggette all'obbligo assicurativo, inviano presso l'appaltatore per controllare l'esecuzione dell'appalto. Questi lavoratori, per le loro funzioni di controllo nel luogo ove si svolgono le lavorazioni appaltate, devono essere assicurati all'INAIL.

4.2 Collaborazioni coordinate e continuative. I collaboratori che svolgono attività protette indicate dalla legge per i lavoratori dipendenti, sono obbligatoriamente iscritti all'INAIL.

Sono escluse le prestazioni rese da liberi professionisti iscritti ad albi nell'ambito della professione esercitata.

Con riguardo alle prestazioni erogate dall'INAIL, si applicano gli istituti giuridici previsti per i lavoratori dipendenti.

L'unica specificità riguarda la determinazione della base di calcolo dell'indennità di inabilità temporanea assoluta e della rendita (diretta o a superstiti).

Per il calcolo della rendita si seguono questi criteri:

- nel caso di collaboratori con compenso fisso, continuativo o accertabile, si considera il corrispettivo effettivo, fermo il rispetto del minimale e massimale di rendita
- nel caso di collaboratori con compenso non fisso, continuativo o accertabile, devono essere applicate le disposizioni in materia di retribuzione a conguaglio, prendendo in considerazione il minimale della rendita.

4.3 Lavoro a chiamata (lavoratori intermittenti). L'obbligo assicurativo per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata (intermittente) viene assolto, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria INAIL.

L'indennità di disponibilità paga il premio INAIL, ma non contribuisce alla determinazione della base di calcolo delle prestazioni spettanti ai lavoratori infortunati.

In tale ipotesi, vale il criterio applicato ai lavoratori ai lavoratori che prestano opera saltuariamente. Quindi, ai fini del calcolo delle prestazioni erogate dall'INAIL, si tiene conto della retribuzione media giornaliera percepita nei periodi di effettiva prestazione anche quando debba essere applicata in periodi in cui la prestazione non è effettuata.

4.4 Somministrazione lavoro. L'obbligo di effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale ricade sul somministratore. Di conseguenza il lavoratore deve comunicare immediatamente l'infortunio – o denunciare la malattia professionale – all'agenzia stessa, alla quale dovrà essere trasmessa la certificazione medica.

4.5 Studenti. L'INAIL ha chiarito che gli alunni e gli studenti dei corsi professionali beneficiano della tutela antinfortunistica se svolgono esercitazioni pratiche. Ciò vale anche per corsi di alfabetizzazione automatica e di lingua straniera, attuati con l'ausilio di video terminali per le prove pratiche.

4.6 Tirocinanti. Il soggetto promotore il tirocinio è tenuto a garantire, salvo diverse disposizioni nella convenzione con il soggetto ospitante, la copertura assicurativa dei tirocinanti contro gli infortuni presso l'INAIL, oltre che per responsabilità civile verso terzi con idonea compagnia assicurativa.

5. PREMIO ASSICURATIVO

Il premio INAIL rappresenta il corrispettivo dovuto dal datore di lavoro all'Istituto. Esso è calcolato in base al rischio assunto dal datore di lavoro con l'esercizio della specifica attività: il calcolo del premio si effettua moltiplicando le retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori per il tasso applicato dall'INAIL alla specifica lavorazione, con un'addizionale dell'1%.

5.1 Denuncia della retribuzioni. Il datore di lavoro deve trasmettere in via telematica all'INAIL la dichiarazione delle retribuzioni relative all'anno precedente, entro il 28 febbraio (29 se bisestile) di ogni anno.

5.2 Busta paga del lavoratore. Nella busta paga del lavoratore deve essere indicato il numero della posizione assicurativa territoriale (PAT) INAIL.

Il lavoratore non ha alcuna trattenuta in busta paga per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

5.3 Omissioni evasione contributiva. Il sistema sanzionatorio prevede due diverse tipologie di sanzioni: quelle civili, che variano a seconda del debito, e le sanzioni penali.

Al fine di stabilire l'entità delle sanzioni applicabili, la giurisprudenza distingue due diverse ipotesi:

Omissione contributiva: si verifica ogniqualvolta vi sia un ritardato pagamento dei contributi, risultante dalle registrazioni e dalle documentazioni obbligatorie regolarmente denunciate dal datore di lavoro: in tali casi, le sanzioni previste sono di minore entità;

Evasione contributiva: ravvisabile ogniqualvolta le predette registrazioni o le denunce contributive mensili siano state del tutto omesse o occultate dal datore di lavoro (si pensi al fenomeno del cd. "lavoro nero"): in tali casi, le sanzioni civili irrogate per l'omesso versamento dei contributi non possono essere inferiori a €. 3.000 per ciascun lavoratore, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne la **sanzioni penali**, si configura il reato di omesso versamento ogniqualvolta il datore di lavoro non abbia provveduto al versamento dei contributi omessi entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione, ovvero qualora lo stesso abbia corrisposto il pagamento delle retribuzioni "in nero": il reato in questione peraltro, non viene meno nel caso in cui il datore di lavoro abbia demandato a terzi (quali il proprio commercialista o altri professionisti) l'incarico di provvedere al versamento dei contributi, poiché la responsabilità di tale versamento grava in ogni caso su quest'ultimo.

6. OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

6.1 Denuncia degli assicurati. Il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL generalità, qualifiche e codice fiscale dei lavoratori assicurati il cui rapporto di lavoro sia iniziato cessato nel precedente periodo assicurativo.

E' anche obbligato a comunicare alla sede INAIL, entro 30 giorni dal verificarsi, tutte le variazioni del rapporto assicurativo, tra cui il rischio delle lavorazioni che comportano dirette conseguenze sul premio.

6.2 Misure di sicurezza. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a tutela l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori previste dalla normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Per essere esentato da responsabilità in ordine ad un infortunio, il datore di lavoro deve dimostrare di avere:

- messo a disposizione dei lavoratori gli strumenti idonei a prevenire ogni sinistro
- sorvegliato e preso le opportune misure antinfortunistiche

Pertanto, il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore quando omette di adottare misure protettive, oppure non accerta e vigila che il lavoratore effettivamente utilizzi tali misure.

6.3 Il risarcimento dei danni e la responsabilità civile. La mancata cura da parte del datore di lavoro degli obblighi di sicurezza può essere rilevante anche sotto l'aspetto del diritto al risarcimento in favore del lavoratore.

Il Codice Civile impone al datore di lavoro di adottare (nell'esercizio della propria attività di impresa) tutte le misure che – considerate le specifiche caratteristiche dell'attività lavorativa – sono (secondo l'esperienza e la tecnica) necessarie per evitare danni all'integrità fisica e psicologica del lavoratore.

In caso di malattia professionale o infortunio, quindi, al lavoratore spetterà una somma a titolo di risarcimento del danno che comprenderà:

- **il danno patrimoniale:** ovverosia tutti i danni che consistono in una perdita economica (come le spese sostenute per le cure, le perizie, gli eventuali mancati guadagni ecc.)
- **il danno non patrimoniale:** ovverosia, in primo luogo, il danno alla salute (fisica e psicologica).

6.4 La responsabilità per omicidio colposo e lesioni. Il D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce una lunga serie di obblighi che sono finalizzati a rimuovere i pericoli per la salute e l'integrità fisica dei lavoratori nel momento in cui svolgono la loro attività alle dipendenze del datore di lavoro.

Quando si verifica un infortunio sul lavoro oppure un lavoratore contrae una malattia professionale e contemporaneamente risulta che il datore di lavoro non ha adempiuto agli obblighi di sicurezza e che la malattia o l'infortunio si sono verificati proprio a causa dell'inosservanza di questi obblighi, il datore di lavoro (insieme agli altri soggetti che ha eventualmente delegato a seguire la sicurezza) può andare incontro alle pene previste dalla legge penale per i reati di omicidio colposo o di lesioni colpose.

Questi reati, peraltro, prevedono delle aggravanti (cioè degli aumenti della pena che viene poi stabilita dal Giudice) quanto appunto il fatto si è verificato in seguito alla violazione delle regole in materia di prevenzione degli infortuni.

7. INFORTUNIO IN ITINERE

7.1 Definizione. L'infortunio in itinere consiste nell'infortunio occorso al lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, oppure durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro.

Esulano dall'infortunio in itinere e rientrano invece in quella tradizionale di infortunio sul lavoro tutti gli eventi lesivi occorsi sulla strada a soggetti tenuti per ragioni professionali a far uso dell'autovettura o di altro mezzo di trasporto.

Sono tutelati solo i lavoratori rientranti nel campo di applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

7.2 Riconoscimento. Sono indennizzabili, secondo una consolidata giurisprudenza, gli infortuni in itinere quando esiste:

1. un nesso eziologico tra il percorso seguito e l'evento, nel senso che tale percorso costituisce per l'assicurato l'iter normale per recarsi al lavoro e per tornare alla sua abitazione (criterio speciale)
2. un nesso causale, sia pure occasionale, tra l'itinerario seguito e l'attività lavorativa, nel senso che il primo non deve essere percorso dal lavoratore per ragioni personali o in orari non ricollegabili alla seconda (criterio temporale)
3. la necessità dell'uso del veicolo privato, adoperato dal lavoratore per il collegamento tra abitazione e luogo di lavoro, considerati gli orari lavorativi e dei servizi pubblici di trasporto tenuto conto della facoltà del lavoratore di soggiornare in luogo diverso da quello di lavoro, purchè la distanza tra tali luoghi appaia ragionevole

7.3 La casistica giurisprudenziale. Riportiamo a titolo esemplificativo, alcune ipotesi che la giurisprudenza ha considerato o meno infortunio in itinere:

Ipotesi incidente	Infortunio in itinere
Durante il ritorno a casa dopo un turno di lavoro	SI , sebbene l'incidente fosse dovuto a colpa del lavoratore per mancato rispetto dello stop
Durante il rientro a casa dopo che il lavoratore si è trattenuto sul luogo di lavoro oltre la fine del turno	SI , se si è trattenuto per ragioni connessi l'attività lavorativa
Durante l'ingresso in azienda – tra due sentieri di accesso – il lavoratore ha scelto quello più scosceso	SI , anche se il comportamento del lavoratore è stato imprudente, l'infortunio è collegabile alle finalità aziendali
Durante il tragitto per recarsi a casa per consumare il pranzo, durante la sospensione del lavoro	SI
Scivolamento sulle strisce pedonali dopo essere uscito dall'azienda	SI , perché il lavoratore era scivolato su di un attraversamento pedonale mentre si recava alla propria autovettura per portarsi fuori città per motivi di lavoro
Occorso nell'abitazione del lavoratore e nelle sue pertinenze ed arre e comuni	NO , l'infortunio in itinere deve verificarsi nella pubblica strada o, comunque, in luoghi non di esclusiva o comune proprietà del lavoratore
Discesa in garage	NO , per le stesse motivazioni di cui sopra
Uso della bicicletta per recarsi al lavoro	NO , quando la distanza tra l'abitazione e il luogo di lavoro è così esigua da rendere superfluo l'uso della bicicletta

La casistica giurisprudenziale è molto vasta e non sempre lineare; del resto l'INAIL è molto "parca" nel riconoscimento dell'infortunio in itinere, in ragione di tutto ciò consigliamo di rivolgersi al **PATRONATO INCA della CGIL presente in tutte le Camere del Lavoro**, per la necessaria assistenza.

8. DIRITTI DEL LAVORATORE

8.1 Conservazione del posto di lavoro. Al verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale, il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il tempo previsto dai CCNL (periodo di comporto), sempre che non si tratti di eventi ascrivibili a colpa del datore di lavoro.

Se l'infermità è causata da nocività o dall'ambiente di lavoro o da comportamenti di cui il datore di lavoro è responsabile, il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore per il superamento del periodo di comporto. Mentre può recedere il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo vale a dire per sopravvenuta impossibilità della prestazione, previo obbligo di ricercare altre mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

8.2 Retribuzione. Durante l'assenza il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore il trattamento economico integrativo dell'indennità INAIL nella misura stabilita dalla legge e dai CCNL.

8.3 I CCNL. Il periodo di conservazione del posto di lavoro, la retribuzione spettante e l'eventuale anticipo da parte del datore di lavoro dell'indennità a carico dell'INAIL, è regolato dai CCNL a cui si fa rinvio.

8.4 Fasce orarie di reperibilità dipendenti pubblici. L'art. 2, del DM 18 dicembre 2009 n. 206, escludeva esplicitamente dall'obbligo di rispettare le fasce orarie per quanti fossero in infortunio, riconosciuto dall'INAIL. Tale DM è stato abrogato dall' art. 10, comma 1, D.M. 17. ottobre 2017, n. 206. Ne consegue che a partire dal 17 gennaio 2018, sussiste l'obbligo di essere reperibili al proprio domicilio anche in caso di assenza per infortunio sul lavoro o di malattia professionale, tutti i giorni, festivi compresi, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 15 alle ore 18.

8.5 Fasce orarie di reperibilità dipendenti privati. In via generale anche il lavoratore dipendente di settori privati non soggetto all'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie previste per le assenze per malattia (tutti i giorni 10/12-15/18).

Su questo punto la giurisprudenza purtroppo non è uniforme, infatti alcune sentenze della Cassazione (5414/1998, 1452/1999, 1247/2002) avevano espressamente affermato che diversamente dal dipendente assente per malattia, il lavoratore non presente sul lavoro a causa di un infortunio non ha l'obbligo di rispettare le fasce orarie previste per le visite di controllo medico.

Sempre la Cassazione nel 2002 con una nuova sentenza della Cassazione la n. 15773 dichiarava legittimi i provvedimenti disciplinari comminati ad un lavoratore assente per infortunio sul lavoro, risultato irreperibile alle visite di controllo, disposte dal datore di lavoro.

Le motivazioni addotte da quest'ultima sentenza non sono condivisibili perché giustificano un atto illegittimo che non tiene conto della diversità del concetto di inabilità per malattia e per infortunio in virtù della quale la normativa in materia di controlli differisce totalmente.

Il Testo Unico 1124/65 definisce infatti l'infortunio come un evento "...da cui derivi una inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni..." mentre l'assenza per malattia è riferita ad una generica "incapacità temporanea al lavoro".

Le distinzioni in questo caso sono palesi. L'inabilità assoluta è una condizione che implica uno status diverso rispetto all'incapacità lavorativa tanto è vero che è diverso anche lo stesso Ente preposto ad accertarne l'indennizzabilità e la durata (l'INAIL). Nel caso della malattia generica infatti essa viene certificata dal medico di famiglia (Servizio Sanitario nazionale) e successivamente indennizzata dall'INPS.

Ma ancor più paradossale è, a nostro avviso, la situazione del lavoratore che "si deve rendere disponibile per l'accertamento del suo stato di salute", accettando inutili controlli da parte del datore di lavoro ovvero di colui che, nella maggior parte dei casi, ne ha determinato, con comportamenti omissivi e/o negligenti, l'infortunio stesso.

Ne consegue, che in caso di provvedimenti disciplinari ovvero di riduzione della parte economica a carico del datore di lavoro, è **opportuno recarsi agli uffici vertenze della CGIL**.

8.6 Trasmissione del certificato. A decorrere dal 22 marzo 2016 ogni certificato di infortunio o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua applicazione.

8.7 Registro infortuni. Dal 1à dicembre 2015 è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

9 ADEMPIMENTI

9.1 Accesso alle prestazioni INAIL. Per consentire l'accesso alle prestazioni INAIL, occorre che il lavoratore, datore di lavoro e medico competente pongano in essere descritti nella tabella che segue.

Soggetto obbligato	Adempimento
Lavoratore	<ul style="list-style-type: none">a) informare immediatamente il datore di lavoro di qualsiasi infortunio (1)b) sottoporsi, salvo giustificato motivo, alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'INAIL; l'ingiustificato rifiuto comporta una penalizzazione delle prestazioni economiche (2)c) rendersi reperibile nelle fasce orarie di reperibilità se previste dai CCNL (settori privati)
Datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none">a) denunciare all'INAIL l'infortunio con prognosi superiore a 3 giorni; 2 giorni da quello da quello di ricezione del certificato medico; 24 ore dall'evento in caso di morte o pericolo di morteb) denunciare l'infortunio all'autorità locale di pubblica sicurezza, caso di infortunio mortale o con prognosi superiore a 30 giornic) provvedere ai soccorsi d'urgenza e al trasporto dell'infortunatod) consentire l'accesso in azienda agli ispettori
Medico	<ul style="list-style-type: none">a) visitare il lavoratore infortunato e rilasciare il certificato medicob) trasmettere detto certificato all'INAIL per via telematica

1)Se l'obbligo non viene rispettato e il datore di lavoro, non avendo conoscenza dell'infortunio, non presenta nei termini la denuncia all'INAIL, il lavoratore perde il diritto alle indennità di legge per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio.

2)In caso di simulazione dell'infortunio il lavoratore perde il diritto ad ogni prestazione, fermo restando le pene previste dalla legge.

10 MALATTIA PROFESSIONALE

10.1 Definizione. La malattia professionale è uno stato patologico del soggetto, determinato da causa lenta (spesso subdola) e contratta nell'esercizio e a causa (nesso di causalità diretto) di un'attività lavorativa morbigena, che può esserne esclusiva o concorrente.

10.2 Il sistema tabellare. Sono malattie professionali quelle causate o concausate dal lavoro per l'azione di agenti nocivi di natura fisica, chimica e biologica. Le malattie professionali riconoscibili come

professionali e le lavorazioni che potevano esserne la causa, sono definite da apposite tabelle, ma sussistono anche malattie professionali non tabellate.

L'impetuoso sviluppo tecnologico e scientifico provoca sempre nuovi fattori di rischio per i lavoratori. Da qui l'esigenza gli elenchi delle malattie professionali tipiche siano aggiornati con adeguata frequenza.

Nel sistema tabellare c'è l'aspetto negativo della rigidità, ma nel contempo un elemento di chiarezza ai fini dell'indennizzabilità per le malattie professionali: **la presunzione d'origine**.

Se il lavoratore ha contratto la malattia in una delle lavorazioni indicate nelle tabelle, quella malattia è fino a prova contraria professionale e, come tale, indennizzabile.

10.3 Le tabelle. Il Decreto Ministeriale del 10 giugno 2014 ha aggiornato l'elenco delle patologie che sono soggette a comunicazione obbligatoria (articolo 139 del T.U. INAIL, il DPR n. 1124 del 1965), indicate in un elenco previsto dal Ministro del Lavoro.

La denuncia deve essere fatta all'Ispettorato del lavoro competente per territorio, il quale ne trasmette copia all'Ufficio del medico provinciale.

Le segnalazioni confluiscono nel Registro Nazionale delle malattie causate da lavoro ovvero a esse correlate istituito presso l'INAIL.

10.4 Malattie professionali non tabellate. Accanto alle malattie indicate nelle tabelle e per le quali vige la presunzione assoluta, sono indennizzabili tutte le malattie causate dal lavoro. Quando non sono comprese nelle tabelle, l'onere di provare l'origine lavorativa delle stesse grava sul lavoratore.

10.5 Onere della prova a carico del lavoratore. A tale fine il lavoratore deve produrre, caso per caso, idonea documentazione che attesti la natura lavorativa della malattia, con riscontri obiettivi circa l'esposizione al rischio che ha causato la patologia.

In particolare è necessario avvalersi di certificazioni mediche e sanitarie per provare l'esistenza della malattia, e prove, soprattutto testimoniali, rese da colleghi di lavoro e, se il caso dallo stesso datore di lavoro, tese a dimostrare la relazione eziologica tra la malattia e la lavorazione svolta.

Per tali ragioni è opportuno che la persona interessata si rechi presso il Patronato INCA della CGIL, presente in tutte le Camere del Lavoro, così da ricevere l'assistenza, anche di tipo medico, necessaria.

10.6 Decorrenza. Al fine di ottenere l'indennizzo, la decorrenza della malattia professionale coincide con:

- il primo giorno di astensione, se la malattia determina la completa astensione dal lavoro
- il giorno in cui è presentata all'INAIL la denuncia corredata dal certificato medico, se la malattia determina una temporanea assenza assoluta dal lavoro

10.7 La denuncia di malattia professionale. Per ottenere le prestazioni da parte dell'INAIL in caso di malattia professionale è necessario effettuare una denuncia.

In particolare il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro di avere contratto la malattia professionale entro 15 giorni dal momento in cui questa si manifesta.

Il datore di lavoro, a sua volta, deve inviare all'INAIL la relativa denuncia entro i successivi 5 giorni.

L'invio va effettuato alla sede INAIL competente per territorio, ovverosia quella in cui l'assicurato ha il domicilio. Alla denuncia va allegato il certificato medico che a sua volta deve specificare:

- il domicilio dell'ammalato
- il luogo dove si trova ricoverato
- una relazione dei sintomi della malattia

10.8 La procedura di aggravamento della malattia. All'atto dell'erogazione della prestazione l'INAIL stabilisce l'entità della malattia che, tuttavia, con il passare del tempo può aggravarsi (oppure in parte diventare meno grave).

Per questo motivo il lavoratore può inviare all'INAIL una domanda di aggravamento, detta anche domanda di revisione, richiedendo una nuova visita di verifica. Anche l'INAIL può, dal canto suo, effettuare la stessa richiesta. La prima domanda può essere effettuata:

- dopo 6 mesi dal momento in cui è terminato il periodo di inabilità temporanea assoluta
- dopo 1 anno dal momento in cui si è manifestata la malattia (se il lavoratore non si è mai assentato dal lavoro)

Le domande successive non possono essere presentate prima di un anno dal momento in cui è stata presentata la precedente.

L'ultima domanda, infine, deve essere presentata entro i 15 anni dal momento della decorrenza della rendita INAIL e la richiesta deve essere inoltrata non oltre un anno dopo la scadenza del quindicesimo anno.

Sulla richiesta, visti gli esiti della visita, l'INAIL effettua le opportune valutazioni e comunica la propria decisione al lavoratore attraverso una lettera.

Se la decisione è sfavorevole (cioè se l'INAIL ritiene che non vi sia stato un aggravamento) il lavoratore può presentare un ricorso alla stessa sede INAIL alla quale ha presentato la domanda contestando le conclusioni e chiedendo una revisione della decisione.

10.9 Adempimenti

Soggetto obbligato	Adempimento
Lavoratore	<p>a) dare notizia al datore di lavoro della malattia entro 15 giorni dal suo manifestarsi; dalla violazione deriva la perdita dell'indennizzo per tutto il periodo precedente la denuncia.</p> <p>b) Per il riconoscimento delle malattie tabellate occorre produrre tutta la documentazione acquisibile sulle condizioni di rischio e sull'esistenza della malattia. La documentazione si ritiene probante quando è:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimostrata l'esposizione al rischio con riferimento alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro, alla durata ed intensità dell'esposizione - Provata dall'esistenza della malattia con la presentazione della certificazione sanitaria - Attestata dal primo certificato medico, la presunta origine professionale della malattia
Datore di lavoro	<p>Denunciare all'INAIL entro i 5 giorni successivi alla comunicazione della malattia da parte del lavoratore</p> <p>Per tutti gli altri aspetti valgono le disposizioni relative agli infortuni sul lavoro</p>

11 MOBING: PATOLOGIA PROFESSIONALE PERSEGUIBILE E RISARCIBILE

Il mobbing consiste in un insieme di comportamenti violenti perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso.

Nel nostro Paese non esiste una Legge che regola il fenomeno del Mobbing, occorre rifarsi necessariamente ed esclusivamente alla giurisprudenza.

Tuttavia, alcuni CCNL prevedono norme e regole, anche di carattere preventivo, a cui si rimanda.

L'INAIL con circolare 71/2003 definisce le modalità del trattamento delle pratiche di danno da mobbing sul lavoro, con particolare riferimento alla descrizione, alla collocazione, alla diagnosi ed alla risarcibilità di questa patologia.

11.1 I fattori di rischio. La posizione assunta dall'INAIL sul tema delle patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ ambientali di lavoro trova il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/ 1988 e nel Decreto Legislativo n. 38/ 2000 (art. 10, comma 4), in base ai quali sono malattie professionali, non solo quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la causa lavorativa.

La nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (siano esse tabellate o non) ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.

I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

Le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti sono riportate di seguito, in un elenco che riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili.

11.2 elenco delle "costrittività organizzative"

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Nel rischio tutelato può essere compreso anche il cosiddetto "mobbing strategico" specificamente ricollegabile a finalità lavorative.

Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa.

Sono invece esclusi dal rischio tutelato:

- i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento)
- le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

Le complessità che derivano dall'assenza di quadro legislativo e la dimostrazione fattuale che la malattia professionale derivi dal mobbing, suggerisce di rivolgersi al Patronato INCA della CGIL presente in tutte le Camere del Lavoro.

12 TUTELA CONTRO I RAGGI X E SOSTANZE RADIOATTIVE

12.1 I rischi assicurati. I rischi assicurati sono connessi al possesso, a qualunque titolo, di apparecchi radiologici o di sostanza radioattive naturali di uso.

Gli apparecchi radiologici considerati sono quelli di diagnostica, comprese le unità terapeutiche, componenti isotopi, radioattivi indivisibili.

Le sostanze radioattive in uso sono distinte in:

sostanze radioattive naturali

sostanze radioattive artificiali sciolte

12.2 Campo di applicazione. L'obbligo assicurativo all'INAIL grava sugli enti e sui privati in possesso a qualunque titolo, di apparecchi radiologici. Sono obbligatoriamente assicurati tutti i medici e gli altri soggetti tutelati contro le malattie e lesioni causate da raggi x e dalle sostanze radioattive.

12.3 Denuncia all'INAIL. La denuncia di malattia o di lesione deve essere presentata entro 5 giorni dalla visita del medico che per primo ha visitato l'ammalato. In caso di morte o pericolo di morte, la denuncia va presentata entro le 24 ore.

12.4 Eventi tutelati. Oggetto dell'assicurazione sono tutti i casi di malattia o lesione da radiazioni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente assoluta o parziale (in misura superiore al 10%. Il periodo massimo di indennizzabilità è di 10 anni dalla data di cessazione dell'esposizione al rischio.

12.4 Obblighi del datore di lavoro, Dirigenti e preposti. I Datori di Lavoro i Dirigenti ed i Preposti devono attuare le cautele di protezione e di sicurezza previste dal D.Lgs.230/95 e sue applicazioni.

I Datori di Lavoro prima dell'inizio dell'attività debbono acquisire da un Esperto Qualificato una relazione scritta contenente le valutazioni e le indicazioni di radioprotezione inerenti alle attività stesse. La relazione costituisce il documento di cui all'art. 4 comma 2 del D.Lgs. 626/94 per gli aspetti concernenti il rischio da radiazioni ionizzanti.

Devono provvedere affinché gli ambienti in cui sussiste il rischio da RX vengano individuati, delimitati, segnalati, classificati in zone e che l'accesso sia regolamentato.

Provvedere affinché i lavoratori interessati siano classificati dall'Esperto Qualificato.

Predisporre norme interne di protezione e sicurezza adeguate al rischio e curare che siano consultabile nei luoghi frequentati dai lavoratori ed in particolare nelle zone controllate.

Fornire ai lavoratori, ove necessari, i mezzi di sorveglianza dosimetrica e di protezione in relazione ai rischi cui sono esposti.

Rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici; delle norme di protezione; delle conseguenze derivanti dalla mancata osservazione delle prescrizioni; delle modalità di esecuzione del lavoro e delle norme interne.

Provvedere affinché i singoli lavoratori osservino le norme interne, usino i mezzi di cui sopra ed osservino le modalità di esecuzione del lavoro.

Provvedere affinché siano indicate mediante appositi contrassegni, le sorgenti di radiazioni ionizzanti, fatta eccezione per quelle non sigillate in corso di manipolazione

Fornire ai lavoratori i risultati relativi alla sorveglianza dosimetrica che lo riguardano direttamente

Per gli obblighi di cui sopra, escluso quelli relativi al comportamento degli operatori, i Datori di Lavoro i Dirigenti ed i Preposti devono avvalersi degli Esperti Qualificati e per gli aspetti medici dei Medici Autorizzati e Competenti

12.5 Obblighi del lavoratore

- osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi incaricati, ai fini della protezione individuale e collettiva e della sicurezza.
- usare secondo le specifiche istruzioni i dispositivi di sicurezza, i mezzi di protezione
- usare i mezzi di sorveglianza dosimetrica predisposti o forniti dal datore di lavoro
- segnalare immediatamente le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza, di protezione e di sorveglianza dosimetrica, nonché le eventuali condizioni di pericolo cui vengono a conoscenza.
- non rimuovere né modificare i dispositivi, e gli altri mezzi di sicurezza, di segnalazione, di protezione e di misurazione.
- non compiere operazioni o manovre che possono compromettere la protezione e la sicurezza;
- sottoporsi alla sorveglianza medica

I lavoratori che svolgono, per più datori di lavoro, attività che li espongono al rischio da radiazioni ionizzanti, devono rendere edotto ciascun datore di lavoro delle attività svolte presso gli altri.

12.6 Disposizioni particolari per le lavoratrici. Le donne gestanti non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda 1 mSv durante il periodo della gravidanza.

È fatto obbligo alle lavoratrici di notificare al datore di lavoro il proprio stato di gestazione, non appena accertato.

È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

12.7 Interruzione del lavoro. L'interruzione del lavoro è considerata periodo lavorativo a tutti gli effetti, anche in deroga a norme particolari eventualmente vigenti. Se il soggetto interessato presenta lesioni che, pur non determinando inabilità permanente assoluta, non permettono la continuazione della specifica attività, il datore di lavoro deve adibirlo ad analoghe funzioni sino a raggiungimento dei limiti di età.

12.8 Prestazioni economiche. Quando dalla malattia o dalla lesione deriva un'inabilità permanente al lavoro in misura superiore al 10%, viene corrisposta una rendita rapportata al grado di inabilità sulla base di aliquote di contribuzione:

- per inabilità di grado dall'11% al 64%, aliquota crescente dal 50% al 98%
- per inabilità di grado dal 65% al 100%, aliquota pari al 100%

Le revisioni al grado di inabilità non sono soggette a termine.

12.9 Danno biologico. Alle lesioni o alle malattie professionali si applica il sistema indennitario del danno biologico.

Secondo l'art. 13, comma 1 del D.Lgs. n. 38/2000 il danno biologico è definito come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il risarcimento sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

SECONDA PARTE PRESTAZIONI INAIL

Al verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale, quando gli eventi sono riconosciuti indennizzabili al lavoratore spettano prestazioni di natura sanitaria ed economica.

13.1 Eventi indennizzabili. L'infortunio o la malattia professionale sono indennizzabili quando abbiano provato al lavoratore:

a) la morte

b) l'inabilità temporanea assoluta al lavoro, cioè l'impedimento assoluto ed oggetto a svolgere la propria attività lavorativa dal momento degli infortunio e sino a guarigione clinica della lesione.

In tal caso, è assicurata al lavoratore l'assistenza sanitaria ed economica, per tutta la sua durata e senza limite di tempo.

c) l'inabilità permanente parziale assoluta al lavoro, cioè la perdita parziale o completa dell'attitudine al lavoro in modo permanente.

Tale condizione è valutata con criteri medico legali ed espressa in gradi percentuali d'invalidità dall'1% al 100%.

L'assistenza economica è rapportata ai gradi di danno permanente.

13.2 Le prestazioni sanitarie comprendono le cure mediche e chirurgiche con onere a carico dell'INAIL e la fornitura degli apparecchi e delle protesi.

L'INAIL è tenuto a garantire le cure per tutta la durata dell'inabilità temporanea e anche dopo la guarigione clinica, in quanto necessarie al recupero della capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato non può ingiustificatamente rifiutare di sottoporsi alle cure mediche e chirurgiche, pena la perdita o la riduzione delle prestazioni economiche.

13.3 Cure termali. Nei limiti delle disposizioni generali, per finalità terapeutiche possono essere erogate cure idrofangotermali e climatiche o stabili interventi riabilitativi presso stabilimenti balneari ai seguenti soggetti:

infortunati e affetti da malattie professionali, durante il periodo di inabilità assoluta al lavoro

titolari di rendita per inabilità permanente, entro i termini di revisione della stessa

Durante il periodo delle cure al lavoratore spetta l'indennità per inabilità temporanea assoluta o l'integrazione della rendita e il rimborso delle spese di viaggio, del soggiorno in albergo convenzionato, comprese quelle sostenute per l'accompagnatore, sempreché l'INAIL abbia accertato la necessità.

Dal 1° gennaio 2016 l'INAIL (ma anche l'INPS) riconoscono ai propri assistiti che fruiscono di cicli di cure termali le prestazioni economiche accessorie solo al fine di prevenire patologie che possono dar luogo a invalidità o per evitare l'aggravamento d'invalidità.

13.4 Ticket. Tutte le prestazioni sanitarie necessarie per la cura dell'infortunio e delle malattie professionali sono esenti da ticket.

I titolari di rendita hanno forme di esonero così differenziate in relazione al punteggio ricevuto:

- esenzione generale per la riduzione della capacità lavorativa superiore a due terzi
- esenzione per la sola cura del danno infortunistico per punteggi fino al 66%

La quota fissa di 25 euro per prestazioni erogate in pronto soccorso non si applica agli infortunati sul lavoro.

13.5 Pagamento ricette. I certificati dei medici di famiglia, per infortunio sul lavoro e per malattia professionale sono redatti senza che il medico chieda l'onorario.

14 PROTESI E AUSILI

In conseguenza dei postumi dell'infortunio o della malattia professionale il lavoratore ha diritto alla fornitura di apparecchi di protesi.

14.1 Fornitura di dispositivi tecnici. L'INAIL fornisce dispositivi tecnici (protesi, ortesi e ausili) elencati nel Nomenclatore tariffario (decreto del Ministero della sanità 332/1999) e personalizzati non compresi nel suddetto nomenclatore tariffario, altri dispositivi, accessori, prestazioni e servizi finalizzati al recupero dell'autonomia personale, al miglioramento dell'accessibilità ambientale e abitativa che consentano il reinserimento nella vita di relazione.

L'INAIL interviene nella realizzazione di opere di abbattimento e superamento delle barriere architettoniche in ambiente domestico; effettua la fornitura o il rimborso delle spese di acquisto di comandi speciali e adattamenti o modifiche di autoveicoli di assistiti o di familiari che li abbiano fiscalmente a carico; nella fornitura di ausili informatici, sistemi domotici e altra strumentazione tecnologica; nell'adattamento tecnico dell'attrezzatura sportiva al fine di consentirne l'uso alle persone con disabilità nonché nella fornitura di ausili appositamente realizzati per la persona con disabilità che ne faccia richiesta per l'esercizio di una disciplina sportiva. Oltre alla fornitura, l'Inail provvede alla manutenzione, riparazione e al rinnovo del dispositivo tecnico fornito.

Nessuno, eccetto i casi in cui il costo del dispositivo erogato all'assicurato da un fornitore esterno risulti superiore a quello autorizzato dall'Inail. In tale ipotesi la differenza di importo sarà a carico del lavoratore.

14.2 Fornitura di dispositivi tecnici, training riabilitativo per il corretto utilizzo e supporto psicosociale. Ne sono destinatari gli infortunati sul lavoro e/o affetti da malattia professionale assistiti dall'Inail; cittadini italiani e stranieri assistiti dal Servizio sanitario nazionale; cittadini italiani e stranieri provenienti da Paesi della UE o da altri Paesi con i quali esistano accordi di reciprocità; stranieri presenti in Italia non assistiti dal Servizio sanitario nazionale; cittadini italiani e stranieri assistiti dal Servizio sanitario nazionale che intendono fruire di prestazioni non erogate da quest'ultimo.

Per gli infortunati sul lavoro e/o affetti da malattia professionale: le prestazioni erogate sono a carico della dell'INAIL.

Per gli assistiti dal Servizio sanitario nazionale: le prestazioni previste dal Nomenclatore tariffario sono a carico del Servizio sanitario nazionale, previa autorizzazione della ASL competente.

Le prestazioni non previste dal Nomenclatore o integrative di quelle previste dallo stesso sono a carico dell'assistito.

Per le persone non assistite dal Servizio sanitario nazionale: le prestazioni erogate sono a carico del richiedente.

15 PRESTAZIONI PER LAVORATORI MIGRANTI

Le tutele e, quindi, le prestazioni per i lavoratori migranti che subiscono infortuni sul lavoro o sono affetti da malattia professionale sono stati estesi secondo un principio di bidirezionalità. I regolamenti e le leggi promossi dall'Unione Europea e gli accordi siglati con alcuni paesi extraeuropei hanno portato infatti all'estensione delle garanzie sia ai lavoratori italiani che per motivi di lavoro si trasferiscono all'estero sia ai lavoratori stranieri che si trovano a vivere una situazione analoga nel nostro Paese. Per i lavoratori extracomunitari o per gli italiani che si recano a lavorare in Paesi con i quali non è stata siglata una convenzione, invece, vige l'obbligatorietà dell'assicurazione.

Le prestazioni economiche ai lavoratori migranti all'interno dell'Unione Europea sono pagate dall'Inail, quale istituzione competente per i lavoratori assicurati presso l'Ente (a meno che non siano stati sottoscritti accordi o convenzioni che disciplinano diversamente).

Le prestazioni sanitarie, invece, sono erogate:

- dall'istituzione dello Stato membro presso il quale il lavoratore ha la propria residenza o dimora, per cui se il lavoratore è assicurato presso l'Inail, gli accertamenti medico legali e le prestazioni

sanitarie (quali protesi, ausili ortopedici e altri dispositivi particolari) sono a carico dell'Istituto in qualità di istituzione competente

- dall'istituzione dello Stato membro di residenza o di dimora per conto dell'istituzione competente, se il lavoratore risiede o dimora in uno Stato diverso da quello presso il quale è assicurato.

Per le malattie professionali causate da esposizione al rischio per attività esercitate in più Stati membri, è competente l'istituto assicuratore dello Stato membro in cui si è verificata l'ultima attività che può averla provocata.

In linea generale le convenzioni stipulate con i paesi extraeuropei riguardano prestazioni previdenziali e assicurative (quali ad esempio quelle per invalidità, vecchiaia, malattia, superstiti, disoccupazione, maternità). Per quanto attiene alle prestazioni che riguardano gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il lavoratore ha diritto a continuare a beneficiare delle stesse all'estero, mediante l'erogazione diretta delle prestazioni economiche, mentre l'erogazione delle prestazioni sanitarie (quali ad esempio protesi, accertamenti medico-legali, grandi apparecchi) avverrà tramite l'Istituzione del luogo di residenza o soggiorno.

Se l'attività è esercitata in qualità di distaccato, il lavoratore riceverà le prestazioni dall'ente assicuratore del Paese di appartenenza.

16 PRESTAZIONI ECONOMICHE

16.1 Inabilità temporanea assoluta. Nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale abbiano provocato uno stato di inabilità temporanea assoluta, la normativa prevede che la retribuzione debba essere corrisposta:

- datore di lavoro per i primi 4 giorni
- INAIL per i successivi giorni. Fatto salvo quanto previsto dai CCNL a cui si fa rinvio

Nella tabella è riepilogata la misura e la ripartizione tra datore di lavoro e INAIL del trattamento economico dovuto.

Giornate di assenza	Datore di lavoro	INAIL
Giorno dell'infortunio o in cui si manifesta la malattia professionale	100% della retribuzione media giornaliera	
Dal 1° al 3° giorno successivi (periodo di carenza) (*)	60% della retribuzione media giornaliera	
Dal 4° al 90° giorno (anche non continuativi) (*)		60% della retribuzione media giornaliera
Dal 91° giorno alla guarigione (*)		75% della retribuzione media giornaliera

(*) Si intendono i giorni di calendario compresi sabato, domenica e festività.

Il periodo di carenza del trattamento economico a carico dell'INAIL si applica esclusivamente al primo periodo di inabilità temporanea assoluta successivo all'evento. Sono esclusi i periodi di ricaduta o di ricovero per accertamenti. Pertanto, la carenza è operante anche quando il lavoratore per la prima volta abbandona il lavoro in data successiva all'evento.

Si ricorda che i CCNL prevedono che i periodi di carenza sono retribuiti con quota a carico del datore di lavoro.

Per le festività cadenti durante il periodo di carenza il lavoratore percepisce il 100% della retribuzione media giornaliera.

16.2 Retribuzione media. L'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione media giornaliera (rmg) degli ultimi 15 giorni immediatamente antecedenti l'infortunio o la malattia professionale.

In caso di retribuzione mensile fissa o mensilizzata, la rmg è data dal rapporto tra la retribuzione stessa – e, in questo caso, nella misura intera prevista dal CCNL – del mese precedente l'evento e 25 (300 giorni lavorativi annui diviso 12).

16.3 Esempio

I 15 giorni immediatamente il giorno in cui si è verificato l'evento sono quelli compresi tra il 16 novembre e il 30 novembre.

La rmg è determinata dividendo per 25 la retribuzione lorda mensile prevista dal CCNL:

- euro $1864.93:25 = 74.60$ euro

per quanto attiene l'accredito dei compensi per ferie e permessi retribuiti, ipotizzando che il CCNL preveda 26 giorni di ferie e 88 ore di permesso retribuito (comprese le festività), pari a 11 giornate si ha:

- $37:300=0.12$

Con conseguente accredito per ferie pari a:

- $74.60 \times 0.12 = 8.95$

L'accredito della 13° ed, eventualmente, della 14° si ottiene moltiplicando l'8.33% della retribuzione media giornaliera ordinaria:

- $74.60 \times 8.33 = 6.21$ tredicesima
- $74.60 \times 8.33 = 6.21$ quattordicesima (se prevista dal CCNL)

La retribuzione media giornaliera utile ai fini del calcolo dell'indennità INAIL ammonta quindi a:

- $74.60 + 8.95$ (ferie e permessi) + 6.21 (13°) + 6.21 (14°) = 95.97 euro

Poiché dal 4° giorno successivo a quello dell'evento e fino al 90° giorno l'indennità INAIL per inabilità temporanea assoluta è pari al 60% della retribuzione media giornaliera $95.97 \times 60\% = 57.58$

L'INAIL indennizza a partire dal 4° giorno successivo l'evento, quindi dal 5° giorno. L'indennità è pari a : euro 1036.44 (euro 57.58 x 18 giorni).

La parte restante, compresi i primi 3 giorni di carenza sono retribuiti al 100% a carico del datore di lavoro e per il periodo di comporto previsto dal CCNL.

16.4. Inabilità permanente. In premessa occorre dire che fino al luglio 2000 l'inabilità permanente era disciplinata dalla "rendita diretta". Successivamente l'indennizzo è determinato dal cosiddetto danno biologico.

16.5 Danno biologico. Il danno biologico è il danno rappresentato dalle lesioni dell'integrità psicofisica e cioè come danno riferito alla persona, in sé e per sé considerata, e ricadente, quindi, sul "valore uomo" in tutta la sua concreta dimensione, sicché rilevano in termini di danno menomazioni deturpazioni, impotenze sessuali, malattie nervose, insonnia, malattie mentali, ed ogni altro genere di lesioni dell'integrità corporale e mentale della persona.

Esso ricomprende inoltre le limitazioni che il soggetto subisce nell'esplicare della vita nei suoi vari interessi. La liquidazione del danno biologico può essere effettuata dal giudice, con ricorso al metodo equitativo, anche attraverso l'applicazione di criteri predeterminati e standardizzati, quali le cosiddette "tabelle" (elaborate da alcuni uffici giudiziari, tra quelle più usate quelle del Tribunale di Milano).

Nel concreto il danno biologico viene liquidato con riferimento a due voci:

- la invalidità temporanea consiste nel numero di giorni necessari per la guarigione e per il ritorno alla normale attività
- la invalidità permanente che viene, ormai, liquidata con riferimento, appunto, al "danno biologico", uguale per ogni cittadino, da determinarsi con riferimento a requisiti consistenti nella età della danneggiata e nel grado di invalidità permanente.

16.6 Indennizzo. L'indennizzo del danno biologico viene determinato senza alcun riferimento alla retribuzione dell'infortunato ed erogato sotto forma di capitale o in rendita:

Grado di invalidità	indennizzo
Inferiore al 6%	Franchigia
Pari o superiore al 6% e inferiore al 16%	Capitale
Pari o superiore al 16%	Rendita

16.7 Assenza di postumi indennizzabili. Gli infortunati o tecnopatici senza postumi o con postumi inferiori al 6% non hanno diritto ad indennizzo. In caso però di aggravamento tali soggetti, entro 10 anni dalla data di dell'infortunio o 15 anni dalla data di denuncia della malattia professionale, possono richiedere:

- l'indennizzo in capitale, se la menomazione si è aggravata raggiungendo o superando il 6% senza arrivare al 16%

- la liquidazione della rendita, se la menomazione si è aggravata ed ha raggiunto un grado superiore al 16%

La revisione dell'indennizzo in capitale può avvenire una sola volta.

16.8 Postumi indennizzati in capitale. Gli infortunati e tecnopatici con postumi di grado pari o superiore al 6% ed inferiore al 16% hanno diritto soltanto all'indennizzo in capitale del danno biologico; una volta accertata la persistenza dei postumi al lavoratore viene liquidato l'indennizzo in capitale.

16.9 Postumi indennizzati in rendita. Gli infortunati e tecnopatici con postumi di grado pari o superiore al 16% hanno diritto all'indennizzo del danno biologico e ad un ulteriore indennizzo per le conseguenze patrimoniali della menomazione.

Entrambi sono corrisposti in forma di rendita vitalizia.

16.10 Rendita ai superstiti. L'infortunio o la malattia professionale possono avere come conseguenza la morte del lavoratore. In questo caso, a favore dei superstiti, spetta una rendita rapportata alla retribuzione annua del lavoratore deceduto. La rendita è calcolata sul massimale corrispondente a 300 volte la retribuzione media giornaliera.

Beneficiari	Ammontare annuo della rendita % della retribuzione	Durata del beneficio e condizioni
Coniuge (1)	50%	Fino alla morte o nuovo matrimonio
Figli nati nel matrimonio o fuori, riconosciuti o riconoscibili, adottivi, affiliati, affidati	20%	Fino a 18 anni Fino a 21 anni se studenti di scuola Fino a 26 anni se universitari Fino alla morte se inabili
Orfani di entrambi i genitori o dell'unico genitore naturale che li ha riconosciuti Orfani di un solo genitore naturale Orfani di genitore divorziato	40%	Fino a 18 anni Fino a 21 anni se studenti di scuola Fino a 26 anni se universitari Fino alla morte se inabili
Ascendenti in mancanza di coniuge e figli	20%	Fino alla morte se provata la vivenza a carico del defunto
Fratelli o sorelle in mancanza di coniuge e figli	20%	Nei limiti previsti per i figli e se provata la vivenza a carico del defunto

(1) Anche se legalmente separato al momento dell'infortunio ed indipendentemente dal fatto che fosse destinatario di un assegno di mantenimento

16.11 Assegno funerario. Oltre alla rendita l'INAIL eroga un assegno funerario ai superstiti di deceduti per infortunio o malattia professionale o chiunque dimostri di avere sostenuto spese funerarie.

16.12 Assegno continuativo mensile. In caso di titolare di rendita permanente di grado non inferiore al 65% morto per cause non dipendenti dall'infortunio o dalla malattia professionale, al coniuge e ai figli superstiti spetta uno speciale assegno continuativo mensile, pari ad una quota parte della rendita.

Beneficiari	Ammontare annuo della rendita % della retribuzione	Durata del beneficio e condizioni
Coniuge (1) (2)	50%	Fino alla morte o nuovo matrimonio
Figli inabili	50%	Finché dura l'inabilità
Figli riconosciuti, adottivi, affiliati, affidati	20%	Fino a 18 anni Fino a 21 anni se studenti di scuola superiore viventi a carico e

		senza lavoro retribuito Fino a 26 anni se universitari viventi a carico e senza lavoro retribuito
Orfani di entrambi i genitori	40%	Fino a 18 anni Fino a 21 anni se studenti di scuola superiore Fino a 26 anni se universitari Fino alla morte se inabili

(1) L'assegno non spetta al coniuge con sentenza passata in giudicato o divorziato, tranne il caso in cui la sentenza di separazione o divorzio non ponga l'obbligo del mantenimento o degli alimenti a carico dell'altro coniuge

(2) Tali soggetti non devono avere titolo a rendite, prestazioni economiche previdenziali o altri redditi (escluso il reddito della casa di abitazione) di importo superiore a quello dell'assegno.

16.13 Assegno per l'assistenza personale continuativa. Nei casi di invalidità permanente assoluta al lavoro (valutata nella misura del 100%) conseguente a menomazioni elencate all'allegato 3 del DPR 1124/1965 e, purché sia indispensabile un'assistenza personale continuativa, la rendita viene integrata da un assegno mensile per la durata dell'assistenza.

16.14 Assegno di incollocabilità. E' corrisposto un assegno mensile e soggetto a revisione periodica agli assicurati con riduzione dell'integrità psicofisica (danno biologico) di grado superiore al 20%:

- di età non superiore ai limiti pensionabili
- riconosciuti incollocabili dalla DTL

16.15 L'assicurazione a tutela del lavoro domestico. La L. n. 493 del 3 dicembre 1999 ha introdotto nel nostro ordinamento l'assicurazione contro gli infortuni domestici.

Si tratta di un'assicurazione obbligatoria, gestita dall'Inail ed istituita per la tutela del lavoro svolto nell'ambiente abitativo, la quale copre gli infortuni occorsi in occasione o a causa dello svolgimento di tutte quelle attività finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, prestate in tale ambito, senza vincolo di subordinazione ed a titolo gratuito.

L'obbligo di iscrizione all'assicurazione ricade sulle persone di età compresa tra i 18 e i 65 anni che svolgono in via esclusiva attività di lavoro domestico, mentre non sono tenuti all'iscrizione coloro che sono iscritti presso forme obbligatorie di previdenza sociale.

Per quanto riguarda la prestazione economica, l'assicurato avrà diritto ad una rendita vitalizia liquidata sulla base della retribuzione minima convenzionale stabilite per le rendite del settore industria, quando dall'infortunio sia derivata un'invalidità permanente al lavoro non inferiore al 27%, ovvero la morte, se l'evento dannoso è avvenuto a partire dal 1 gennaio 2007, mentre per gli infortuni avvenuti prima di tale data la percentuale di invalidità permanente richiesta ai fini della tutela è del 33%.

Se dall'infortunio deriva la morte dell'assicurato, i superstiti avranno diritto ad una rendita calcolata con le stesse modalità e percentuali stabilite per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nonché di un assegno funerario, inoltre potranno beneficiare del Fondo vittime gravi infortuni.

L'iscrizione avviene attraverso il pagamento di un premio assicurativo annuo, da effettuare entro il 31 gennaio, pari a 12,91 euro, il quale sarà a carico dello Stato se il soggetto da tutelare possiede un reddito inferiore a quello stabilito dalla legge.

16.16 Le vittime del dovere. Per "vittime del dovere" si intendono "i magistrati ordinari, i militari dell'Arma dei carabinieri, del Corpo della guardia di finanza, del Corpo delle guardie di pubblica sicurezza, del Corpo degli agenti di custodia, il personale del Corpo forestale dello Stato, i funzionari di pubblica sicurezza, il personale del Corpo di polizia femminile, il personale civile della Amministrazione degli istituti di prevenzione e di pena, i vigili del fuoco, gli appartenenti alle Forze armate dello Stato in servizio di ordine pubblico o di soccorso ed in genere, gli altri dipendenti pubblici deceduti o che abbiano subito un'invalidità permanente in attività di servizio o nell'espletamento delle funzioni di istituto per effetto diretto di lesioni riportate in conseguenza di eventi verificatisi: nel contrasto ad ogni tipo di criminalità; nello svolgimento di

servizi di ordine pubblico; nella vigilanza ad infrastrutture civili e militari; in operazioni di soccorso; in attività di tutela della pubblica incolumità; a causa di azioni recate nei loro confronti in contesti di impiego internazionale non aventi, necessariamente, caratteristiche di ostilità. Ad essi sono equiparati coloro che abbiano contratto infermità.

permanentemente invalidanti o siano deceduti, in occasione o a seguito di missioni di qualunque natura, effettuate dentro e fuori dai confini nazionali e che siano riconosciute dipendenti da causa di servizio per le particolari condizioni ambientali od operative.

La materia è disciplinata dalla L. n. 266 del 2005, la quale è volta ad ampliare il campo applicativo delle prestazioni previste dalla L. 302 del 1990 a favore delle vittime della criminalità e del terrorismo ed è volta ad elargire un beneficio economico alle vittime, a prescindere dal vincolo assicurativo.

Per beneficiare delle prestazioni occorre che l'evento lesivo ovvero la morte siano occorsi a soggetti qualificati, specifici, individuati dall'art. 1, co. 563 della L. n. 266/2005 e sia avvenuto svolgendo attività di servizio o nell'espletamento delle funzioni di istituto.

I benefici previsti dalla legge a loro favore sono diversi ed essi non sono disciplinati in modo organico.

Non si tratta tuttavia di benefici erogati per "causa di servizio", ossia quando l'invalidità o inabilità sia dipesa da un rischio professionale per cui l'art. 6 della L. n. 222 del 1984 prevede un assegno privilegiato di invalidità o la pensione privilegiata di inabilità, riconosciuti quando l'evento lesivo sia avvenuto in rapporto causale diretto con le finalità di servizio, non cumulabili con altre prestazioni a carattere continuativo assistenziali o previdenziali.

16.17 Prestazioni per gravi infortuni. A favore dei familiari dei lavoratori deceduti per infortuni sul lavoro (e non per malattia professionale) verificatisi dal 1o gennaio 2007, sono previsti i seguenti benefici economici a carico del Fondo di sostegno per i familiari delle vittime di gravi infortuni sul lavoro:

- prestazione "una tantum" commisurata al numero dei familiari superstiti ed erogata dall'INAIL;
- anticipazione della rendita ai superstiti, pari a 3 mensilità della rendita annua.

I benefici spettano agli stessi familiari aventi diritto alla rendita ai superstiti e alle medesime condizioni.

Per accedere alla prestazione una tantum è necessario presentare domanda all'INAIL entro 40 giorni dalla data del decesso (l'istanza va inviata alla sede territoriale individuata con riferimento al domicilio del lavoratore deceduto).

L'anticipazione della rendita è liquidata ai beneficiari della prestazione una tantum unitamente ad essa.

Per gli eventi verificatisi nell'anno 2018 l'importo della prestazione una tantum è indicato nella seguente tabella

Tipologia	N. superstiti	Importo (€)
A	1	3.000,00
B	2	6.000,00
C	3	9.000,00
D	Più di 3	13.000,00

L'erogazione dei benefici è subordinata all'esito di un **accertamento sommario** da cui risulti che il decesso è riconducibile ad infortunio sul lavoro, entro 30 giorni dall'accertamento stesso.

In caso di provvedimento negativo per l'erogazione della prestazione una tantum non è previsto ricorso amministrativo ma solo **ricorso al giudice ordinario**.

TERZA PARTE INABILITA' DIPENDENTI PUBBLICI

18. Inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro. Inabilità non assolutamente invalidante ma tale da impedire la collocazione lavorativa continua e remunerativa del dipendente pubblico.

Non si ha diritto alla prestazione se l'inabilità interviene dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Fermo restando che lo stato di inabilità a proficuo lavoro deve risultare alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente può presentare richiesta di visita medica per il riconoscimento di tale stato di inabilità entro un anno dalla cessazione per dimissioni.

Per ottenere l'inabilità alla mansione occorrono i seguenti requisiti:

- riconoscimento medico legale redatto dalle competenti Commissioni nel quale risulti che il dipendente pubblico non è più idoneo a svolgere in via permanente attività lavorativa
- almeno 15 anni servizio (14 anni, 11 mesi e 16 giorni) sia per i dipendenti dello Stato, che per i dipendenti degli Enti locali o Sanità
- risoluzione del rapporto di lavoro per dispensa dal servizio per inabilità permanente a proficuo lavoro.

18.1 Inabilità assoluta e permanente alle mansioni svolte. I dipendenti pubblici (in modo differente fra dipendenti statali e quegli degli enti locali) possono richiedere il "prepensionamento" nel caso abbiano un'infermità permanente, fisica o mentale che incide sulle mansioni lavorative assegnate.

Accertata questa condizione, l'amministrazione deve tentare di collocare il lavoratore in un'altra mansione dello stesso livello, anche retributivo. Se non viene trovata un'altra mansione idonea, il lavoratore viene dispensato dal servizio o collocato a riposo.

La relativa pensione viene erogata solo se sussistono determinati requisiti contributivi.

I dipendenti degli enti locali devono contare su contributi almeno pari a 19 anni, 11 mesi e 16 giorni di contribuzione. I dipendenti delle amministrazioni statali devono contare su contributi almeno pari a 14 anni, 11 mesi e 16 giorni. In entrambi i casi si prescinde dall'età anagrafica.

18.2 Calcolo della prestazione. I criteri di calcolo sono gli stessi della pensione ordinaria. La prestazione va determinata sulla base del servizio posseduto al momento della cessazione e decorre dal giorno successivo alla dispensa dal servizio. Sono applicabili le norme per l'integrazione al trattamento minimo.

18.3 Inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa. Dall'1.1.1996 ai pubblici dipendenti è stata estesa la pensione di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa, già prevista per i lavoratori del settore privato iscritti all'INPS.

Per ottenere l'inabilità a qualsiasi attività lavorativa occorrono i seguenti requisiti:

- riconoscimento medico legale redatto da parte delle competenti Commissioni dal quale risulti che il dipendente è permanentemente impossibilitato a svolgere qualsiasi attività lavorativa a causa di difetto fisico o mentale
- anzianità contributiva di almeno 5 anni, di cui almeno 3 nel quinquennio precedente alla decorrenza della pensione di inabilità
- risoluzione del rapporto di lavoro per infermità, non dipendente da causa di servizio, che determina uno stato di assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

18.4 La domanda. Con allegato un certificato medico attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa, deve essere presentata all'ente presso il quale il lavoratore presta o ha prestato l'ultimo servizio.

Ricevuta la domanda, l'ente:

- dispone l'accertamento sanitario presso le Commissioni mediche di verifica; nei casi di particolare gravità delle condizioni di salute dell'interessato può essere disposta la visita domiciliare
- ricevuto il verbale attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa, provvede alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente e la sede provinciale dell'INPDAP alla liquidazione della pensione.
- La pensione di inabilità decorre dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro se presentata dal lavoratore in attività di servizio, ovvero, dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione della domanda se inoltrata successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Se dagli accertamenti sanitari scaturisce, invece, un giudizio di inabilità permanente al servizio, non si dà luogo ad ulteriori accertamenti, e da parte dell'ente datore di lavoro vengono attivate le procedure contrattuali finalizzate alla collocazione del dipendente in altra mansione, fino ad arrivare alla risoluzione del rapporto di lavoro. In questo caso, al lavoratore spetta la pensione se ha maturato il requisito contributivo di 20 anni, se dipendente degli enti locali, 15 anni se dipendente statale.

Il pensionato può essere chiamato a visita di revisione dello stato di inabilità.

18.5 Calcolo. La pensione di inabilità a qualsiasi attività lavorativa viene liquidata con le stesse regole di una normale pensione con l'aggiunta di una maggiorazione che varia a seconda dell'anzianità contributiva del dipendente:

- per i lavoratori con almeno 18 anni di servizio al 31.12.95 l'anzianità contributiva maturata viene maggiorata del periodo compreso tra la decorrenza della pensione e la data di compimento dell'età pensionabile
- per i lavoratori con meno di 18 anni di servizio al 31.12.95 si aggiunge al montante individuale maturato una quota di contribuzione riferita al periodo mancante al raggiungimento del 60° anno di età.
- In ogni caso, l'anzianità contributiva complessiva non può risultare superiore a 40 anni e l'importo della pensione di inabilità non può in ogni caso essere superiore all'80% della base pensionabile o del trattamento privilegiato spettante nel caso di inabilità riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Nel sistema contributivo, qualora il dipendente riconosciuto inabile sia di età anagrafica inferiore, si applica come coefficiente di trasformazione quello relativo a 57 anni (4,419). Nel sistema retributivo è prevista l'integrazione al trattamento minimo.

18.6 Incompatibilità. La pensione di inabilità è incompatibile con l'attività da lavoro dipendente, con l'iscrizione negli elenchi degli operai agricoli e dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni) e con l'iscrizione agli albi professionali.

18.7 Causa si servizio. L'articolo 6 del D.L. 201/2011 ha abrogato esplicitamente le norme sulla causa di servizio, l'equo indennizzo e la pensione privilegiata per i dipendenti pubblici, per i quali permane unicamente il diritto a richiedere l'aggravamento per patologie già riconosciute.

Non rientrano nelle disposizioni dell'art. 6 i dipendenti del comparto sicurezza, difesa e vigili del fuoco per i quali rimane in vigore la normativa vigente. I dipendenti pubblici rientrando in tali categorie che hanno subito un infortunio o contratto una malattia per cause o condizioni di lavoro dipendenti dal servizio prestato, possono avvalersi dell'attività di tutela del patronato INCA che potrà tutelarli attraverso la sua rete legale e medico-legale di qualità.

QUARTA PARTE

LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In questa terza parte forniamo alcune indicazioni di massima su un tema vasto e talvolta complesso come la tutela della salute, la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un campo che troppo spesso viene delegato ai Rappresentanti dei Lavoratori alla sicurezza, figura molto importante ma che non ha ruoli di contrattazione che, invece, sono in campo alle RSU/RSA, così come previsto dai CCNL e dalle Leggi a cominciare dallo Statuto dei Lavoratori.

Il ruolo negoziale non può che appartenere al Sindacato e ciò sarà tanto più efficace e credibile, quanto più avrà saputo utilizzare le conoscenze, l'esperienza, le informazioni di cui il RLS è portatore.

17 GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

17.1 Datore di lavoro. Il datore di lavoro è quel soggetto che secondo il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, si deve intendere il soggetto che a seconda dell'organizzazione aziendale che dirige, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Differente è la definizione di datore di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. In questo ambito tale figura coincide con il dirigente dotato di poteri gestionali, oppure può essere rappresentato da un funzionario che non ricopre un ruolo dirigenziale, ma che in seguito ad una nomina ricevuta dai vertici delle amministrazioni ha la facoltà di decidere autonomamente su tutto quello che riguarda la conduzione

dell'apparato che dirige. Se i vertici non nominano un dirigente ad hoc, il ruolo di datore di lavoro è svolto da chi rappresenta il vertice stesso.

Una disciplina a parte è quella che è stata riconosciuta valida per gli Enti Locali. Una circolare del Ministero degli Interni ha stabilito che queste amministrazioni periferiche dello Stato godono di ampia autonomia di nomina in quanto devono osservare e rispettare il Regolamento organico del Personale e lo Statuto Comunale.

Nelle aziende sanitarie il datore di lavoro è individuato nella figura del Direttore Generale.

Il datore di lavoro è il garante strutturale della sicurezza; definisce la politica aziendale in materia di sicurezza e di tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, organizza le attività conseguenti ed esercita le attività di competenza comprese quelle non delegabili.

Queste ultime sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente adozione dei documenti previsti;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) la designazione dell'esperto qualificato.

Il datore di lavoro provvede altresì affinché **ciascun lavoratore** riceva un'adeguata informazione:

- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

17.2 Dirigente E' la persona che, in ragione delle competenze professionali o di poteri gerarchici e funzionali alla natura dell'incarico conferitegli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Quindi il dirigente è:

- l'alter ego del datore di lavoro
- ha autonomia decisionale e ampi margini di discrezionalità
- ha la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro

17.3 I compiti (a titolo indicativo)

Secondo la delega scritta ricevuta dal datore di lavoro ai Dirigenti spettano i seguenti compiti:

- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tengono conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico dalla legislazione vigente;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi.

Restano in capo al Dirigente le competenze del Preposto qualora quest'ultimo non sia stato individuato mediante delega scritta.

17.4 Preposto. Il Preposto è colui che sulla base delle competenze professionali acquisite, coordina e controlla il regolare svolgimento delle attività lavorative e assicura la realizzazione delle direttive ricevute, grazie anche al potere funzionale di cui è dotato.

17.5 I compiti (a titolo indicativo)

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

18 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

E' Insieme delle persone, sistemi e mezzi interni o esterni finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali dei lavoratori.

19.1 I compiti (a titolo indicativo). Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi professionali provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive mirate alla valutazione dei rischi e i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre al Direttore Generale i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica;
- fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi e le conseguenti misure di contenimento/abbattimento degli stessi

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è nominato dal datore di lavoro quale persona in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, ossia persona che possiede le cognizioni e l'addestramento necessari sia per effettuare misurazioni, esami, verifiche o valutazioni di carattere fisico, tecnico o radiotossicologico, sia per assicurare il corretto funzionamento dei dispositivi di protezione, sia per fornire tutte le altre indicazioni e formulare provvedimenti atti a garantire la sorveglianza fisica della protezione dei lavoratori e della popolazione.

19 MEDICO COMPETENTE

Medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria per tutti gli altri compiti fissati dalla legge.

19.1 Gli obblighi (a titolo indicativo)

- collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e di fornirgli le informazioni riguardo la necessità di conservazione;
- fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, di rilasciargli copia della documentazione sanitaria;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/2008.

20. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diversi compiti, primo fra tutti, quello di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Questo è un principio che deve sempre essere presente onde evitare di cadere nelle trappole che verranno tese dalle varie amministrazioni. La tendenza delle amministrazioni è quella di convincere gli RLS di essere delle figure tecniche e non sindacali, di essere delle persone che devono collaborare con l'azienda e rendersi conto delle difficoltà oggettive che essa incontra.

Per evitarlo è fondamentale innanzitutto conoscere quali sono i diritti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La durata dell'incarico è di tre anni.

20.1 Amministrazioni pubbliche o unità lavorative fino a quindici dipendenti. Per le Amministrazioni o unità lavorative aventi fino a quindici dipendenti il rappresentante della sicurezza si eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per le candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione nonché nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori - non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle Amministrazioni o unità lavorative.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.19 del d. lgs. 19 settembre 1994. n. 626, appositi permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonché pari a 30 ore annue nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.

20.2 Amministrazioni pubbliche o unità lavorative con più di quindici dipendenti. Amministrazioni o U.L. da 16 a 200 dipendenti

Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

- Amministrazioni o U.L. da 201 a 1000 dipendenti

Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

Amministrazioni o unità lavorative con più di 1000 dipendenti

- Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza è pari a 6.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

20.3 Accesso ai luoghi di lavoro. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto a questi incaricato.

20.4 Strumenti per l'espletamento delle funzioni. In conformità dal Dlgs 81/2008 il rappresentante alla sicurezza può essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilità della struttura.

In tali strumenti rientrano in particolare l'utilizzo del locale a disposizione della rappresentanza sindacale, la consultazione delle pubblicazioni nella specifica materia.

20.5 Formazione. L'RLS deve ricevere un'adeguata formazione sui problemi di salute e sicurezza a spese dell'azienda per un totale di ore non inferiore a 32 ovvero a quanto indicato nei singoli CCNL.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle Amministrazioni o unità lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime delle comunicazioni.

Il datore di lavoro ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

20.6 Riunione periodica. L'RLS deve partecipare a tutte le riunioni indette in materia di prevenzione e sicurezza ed in particolare l'azienda è tenuta a fare almeno una riunione periodica all'anno.

20.7 Come rispondere alle segnalazioni dei lavoratori e come segnalare i problemi. Quando un lavoratore pone un problema, lo si ascolta con attenzione, si prende nota di tutte le informazioni che è in grado di fornire e gli si pongono domande per completare il quadro della situazione. Occorre però tenere conto di alcune cose:

1 - non sempre il lavoratore ha ragione, per cui occorre spiegargli dove sbaglia e come correggere l'eventuale comportamento sbagliato,

2 - spesso i lavoratori mescolano i problemi legati alla salute e sicurezza con quelli sindacali, in questo caso bisogna chiarire loro la differenza e programmare un incontro con il sindacato.

Come e se agire, dovrebbe essere deciso nella riunione settimanale, in caso d'urgenza può avvenire una consultazione telefonica o via internet.

Come primo intervento, se lo si ritiene opportuno, si programma un'ispezione; successivamente si manda una segnalazione scritta al datore di lavoro, al Servizio di Protezione e Prevenzione aziendale ed al medico competente dando un limite al tempo di attesa per la risposta.

Se l'amministrazione non risponde si manda un'ulteriore comunicazione tipo diffida e se anche così non dovesse funzionare si chiama l'organo di vigilanza (unità operativa nei luoghi di lavoro).

Altre segnalazioni possono partire direttamente dagli RLS senza che il lavoratore li abbia consultati.

Si può venire a conoscenza di un problema o pensare che un luogo di lavoro sia a rischio, in questo caso si manda una segnalazione con le stesse modalità riportate sopra, chiedendo spiegazioni ed informazioni. Se l'atteggiamento dovesse persistere sulle posizioni di ostruzionismo, occorre coinvolgere le rappresentanze sindacali unitarie aziendali.

L'RLS infatti non ha il potere di trattare con l'amministrazione, ma i sindacati aziendali sì.

E' in questo senso che va ricercata una relazione tra le due strutture, l'RSU deve anche fare in modo che gli RLS siano in condizione di lavorare, siano dati loro i mezzi e le strutture per assolvere il proprio compito. Anche la semplice assegnazione di una stanza provvista di telefono, un computer con collegamento internet, possono risultare importanti.

Se alcuni RLS non dovessero funzionare o "remassero contro", le segnalazione o le richieste di dati ed informazioni possono essere fatte anche dal singolo.

Se tutti gli RLS dovessero essere inattivi ed i lavoratori dovessero trovarsi in situazioni a rischio per la propria salute, possono mandare loro stessi delle segnalazioni ai sensi dell'Art.9 dello Statuto dei Lavoratori e del D.Lvo 81/2008.

Se non ottengono risposta, possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza.

Alcune modalità di lavoro consigliabili sono l'apertura di uno sportello per raccogliere le segnalazioni dei lavoratori o semplicemente fornire loro informazioni e la distribuzione di un questionario da far circolare tra i lavoratori per conoscere a fondo le problematiche dei singoli settori e valutare il grado di conoscenza in materia di salute e sicurezza.

Fare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è un compito facile se lo si vuole affrontare con coscienza e serietà, presuppone un notevole dispendio di tempo ed energie spesso anche fuori dall'orario di lavoro.

E' capitato che alcuni RLS alle prime esperienze si sentissero come dei "vigilantes" sia nei confronti dell'amministrazione che in quelli dei lavoratori.

E' chiaro che molti lavoratori abituati a svolgere le proprie mansioni in modo non appropriato si sentano irritati dal dover modificare le modalità di lavoro, ma anzichè aggredirli occorre fare un lavoro di sensibilizzazione, far capire loro che se si ostinano a non usare i dispositivi di protezione individuale ne va della loro salute e possono anche essere soggetti a sanzioni disciplinari da parte dell'Azienda, non dovrà mai essere l'RLS a segnalare all'amministrazione il cattivo comportamento di un lavoratore.

Può succedere comunque che i dispositivi di protezione individuale siano un palliativo per non modificare l'ambiente circostante.

Per esempio chi lavora in una falegnameria con macchinari estremamente rumorosi, con dispersione di polveri e segatura nell'ambiente si troverà ad operare in un luogo a rischio se: non ci sono i dispositivi di protezione sulle macchine (per evitare di tagliarsi) non si è provveduto a rendere più silenziosa possibile la macchina non è stato installato un impianto d'aspirazione delle polveri

E' chiaro che il datore di lavoro può aver fornito ai lavoratori le cuffie per non danneggiare l'udito; le tute, le scarpe, gli occhiali ed i guanti per evitare scivolamenti, schegge negli occhi ecc. ma se non si è provveduto a sanare l'ambiente nel suo complesso, il lavoratore ha tutti i diritti di lamentarsi che le cuffie ti isolano e ti rimbambiscono, i guanti sono poco pratici ecc.

L'RLS, in questo caso, deve attivarsi affinché si raggiunga la sicurezza massima dell'ambiente, e verificare che i dispositivi di protezione delle macchine siano sempre inseriti.

20.8 I compiti. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

- accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- sono consultati sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

- sono consultati in merito all'organizzazione della formazione;
- ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- ricevono una formazione adeguata;
- promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipano alla riunione periodica;
- fanno proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avvertono il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

21 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 di fine di apprendere un mestiere o una professione (il socio lavoratore di cooperativa, i tirocinanti, allievi ecc.) Sono esclusi i volontari.

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legislazione vigente o comunque disposti dal medico competente.

21.1 Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

21.2 Diritti dei lavoratori. I diritti dei lavoratori in diversi casi corrispondono agli obblighi per il datore di lavoro. In particolare:

- Diritto ad avere un RLS che tuteli la loro sicurezza e li rappresenti
- Diritto di utilizzare i dispositivi individuali di protezione conformi alle norme di legge e alle mansioni che svolgono
- Diritto di lavorare in un ambiente i cui rischi siano stati adeguatamente valutati e dove siano state adottate tutte le misure necessarie affinché i pericoli siano evitati, arginati o affrontati in maniera adeguata
- Diritto di utilizzare in maniera limitata agenti fisici, chimici e biologici
- Diritto di ricevere informazione e formazione, di partecipare ed essere consultati

Inoltre, in caso di pericolo grave, i lavoratori hanno la facoltà di allontanarsi dal posto di lavoro sia per intervenire per ridurre il rischio per se e per gli altri, anche senza le competenze necessaria, ma solo se impossibilitato a contattare il superiore gerarchico.

Sempre in caso di pericolo grave, immediato che non può essere evitato, il lavoratore può allontanarsi dal posto di lavoro o dalla zona pericolosa, senza subire alcun pregiudizio o conseguenze dannose.

22 RESPONSABILE DELLE EMERGENZE

Trattasi di soggetto, incaricato dal datore di lavoro, con idonea preparazione tecnica, formazione ed aggiornamento in tema di gestione delle emergenze, compreso il rischio antincendio. Ad esso è affidata la piena titolarità e responsabilità di:

- verifica periodica dell'adeguatezza delle iniziative poste in essere in rispetto alla normativa vigente;
- collaborazione alla pianificazione, aggiornamento ed implementazione, se necessario, degli interventi in modo da ridurre il rischio al più basso livello possibile;
- coordinamento ed acquisizione della registrazione di alcune attività di supporto (es. verifica dei mezzi di protezione attiva di prevenzione degli incendi, degli ascensori, etc) svolte da ditte esterne;
- acquisizione e coordinamento delle iniziative di emergenza/antincendio poste in essere da ditte che a qualsiasi titolo operano all'interno dell'Azienda;
- formazione, coordinamento e gestione dei dipendenti individuati come addetti all'emergenza.
- Qualora si trattasse di un soggetto esterno al Servizio di Prevenzione e Protezione è necessario che collabori con tale Servizio per un proficuo e coordinato scambio di modalità operative specifiche per ogni ambiente di lavoro, in particolare riguardanti la pianificazione e la gestione delle emergenze anche al fine di un continuo aggiornamento del DVR.

23 ADDETTI ANTINCENDIO

Gli Addetti Antincendio sono un nucleo di persone addestrate al fine di prevenire l'insorgere di incendi e, in caso di emergenza, di limitare i danni alle cose e alle persone. Infatti svolgono un importante ruolo nella prevenzione antincendio, attraverso il controllo periodico dei luoghi di lavoro e la segnalazione al Responsabile del Centro di Spesa di eventuali anomalie suscettibili di sviluppare un focolaio o, in caso di incendio, di facilitare la propagazione dello stesso.

Gli Addetti Antincendio svolgono, altresì un importante ruolo nella protezione dei lavoratori in caso di emergenza.

Infatti, in caso di emergenza, intervengono sull'evento in corso per controllarne l'evoluzione, per allertare le persone in caso si renda necessario allontanarle dal luogo in cui si trovano, per assicurare un esodo sicuro di tutte le persone presenti in sede ed impedire che persone vadano verso la zona interessata dall'emergenza in atto.

Inoltre, agli Addetti Antincendio è affidata anche la funzione di intervenire sugli impianti di servizio, al solo scopo di interrompere l'erogazione, e sugli impianti antincendio al fine di azionarli manualmente (ove disposto), nonché di indirizzare eventuali Enti Esterni (VVF, Assistenza Medica, ecc.) verso i luoghi in stato di emergenza.

Gli Addetti Antincendio vengono designati dal Datore di Lavoro, il quale provvede alla loro formazione e/o addestramento attraverso corsi specifici ed esercitazioni

23.1 I compiti (a titolo indicativo). Le funzioni principali dell'Addetto Antincendio, in relazione all'entità dell'evento, sono:

una volta avvisato, qualora non fosse ancora stato fatto, deve attivare lo stato di preallarme (vocale o telefonico);

- deve recarsi immediatamente nel luogo del pericolo e valutare l'entità dello stesso;
- deve verificare l'effettiva presenza di una situazione di emergenza;
- in caso di incendio facilmente controllabile, deve intervenire in quanto addestrato all'uso degli estintori;

Nel caso non sia sicuro di poter controllare l'incendio o comunque di intervenire sul pericolo, l'Addetto Antincendio deve evitare di perdere tempo in vani tentativi, ma piuttosto deve dare inizio alle procedure di evacuazione, provvedendo immediatamente a:

- attivare il dispositivo acustico per la divulgazione dell'allarme o, alternativamente, chiedere ad altri di provvedere, fornendo precise istruzioni in merito, previa autorizzazione del Responsabile del Centro di Spesa a cui afferiscono;
- isolare il più possibile il luogo in cui si è sviluppato l'incendio o altra anomalia, chiudendo le porte di accesso, dopo essersi assicurati che non siano rimaste persone all'interno;
- occuparsi di coloro che necessitano di assistenza, conducendoli al più presto nel luogo di raccolta più vicino;
- in caso di emergenza confermata, un Addetto Antincendio dovrà recarsi presso i locali con presenza di persone disabili e, in caso di necessità di evacuazione dovrà:
 - per persone con visibilità menomata o limitata, guidarle verso il punto di ritrovo esterno;
 - per persone con udito menomato o limitato, occuparsi di allertarle;
 - per persone con mobilità ridotta o su sedia a rotelle, con l'aiuto di un altro Addetto Antincendio, provvedere ad assisterle, aiutandole a raggiungere il punto di ritrovo esterno;
- verificare l'avvenuta evacuazione delle persone, mediante accertamento diretto che indiretto (es: tramite compilazione modulo di evacuazione; mediante interrogazione delle persone evacuate);
- in caso di persone non presenti alla verifica finale, l'Addetto Antincendio informerà le squadre di soccorso esterne per iniziare le ricerche;

24 ADDETTO AL PRONTO SOCCORSO

Il Decreto Legislativo 81/08, definito anche Testo Unico sulla Sicurezza, impone l'obbligo di nominare alcune figure che hanno lo scopo di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tra queste, rientra anche l'addetto al servizio di Primo Soccorso, figura che entra in azione nel caso in cui si verifichi un infortunio o un malore improvviso di un lavoratore o un visitatore, nell'attesa che intervenga una figura sanitaria di pronto soccorso.

Definizione dei termini

A) primo soccorso: si intende "l'insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone in difficoltà, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati. Nessuna azione deve essere svolta senza aver valutato la scena dell'evento". Inoltre appena è possibile, "dopo aver compiuto un esame primario inerente i parametri vitali, è necessario effettuare una chiamata di emergenza per attivare la catena del soccorso, adeguatamente predisposta dal datore di lavoro e finalizzata ad assicurare l'arrivo di personale specializzato e l'eventuale trasporto presso il più vicino centro medico con possibilità anche di ricovero";

B) pronto soccorso: si intende "l'intervento svolto da personale sanitario addestrato a tale compito", personale che "opera prevalentemente in strutture ospedaliere predisposte ad accogliere casi di urgenza/emergenza in quanto dotati di attrezzature e spazi specificamente dedicati alla breve osservazione

(medicina/chirurgia d'urgenza) ove poter prestate le prime cure prima del ricovero presso reparti specialistici”.

Si ricorda poi che il Testo Unico per la sicurezza “non prevede rigidamente l'istituzione, dovunque e comunque, di un generico servizio di ‘primo soccorso’ interno, ma guarda all'**assistenza sanitaria di emergenza** come ad una ‘funzione’ che il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori nei modi e nei tempi di volta in volta più idonei, con procedure chiare, ben definite e congrue per la propria realtà produttiva, tenuto conto degli specifici rischi lavorativi presenti”.

L'emergenza sanitaria fa parte dell'insieme dei provvedimenti di sicurezza previsti nel documento di valutazione del rischio e si colloca nel “piano delle emergenze”: il datore di lavoro infatti “deve ideare e gestire un modello organizzativo finalizzato a garantire un sistema di gestione della salute e sicurezza dei propri dipendenti per quanto attiene la possibilità di avere incidenti interni con ‘lavoratori feriti o colpiti da malore improvviso che necessitano di essere soccorsi prima dell'arrivo dell'intervento del 118.

In particolare un “**piano di primo soccorso**” deve contenere:

- la documentazione relativa ai luoghi di lavoro e alle persone presenti;
- i dati della valutazione dei rischi e del fenomeno infortunistico;
- I criteri adottati nell'organizzazione del servizio;
- la determinazione quantitativa e la dislocazione dei presidi e le modalità per la loro gestione (NB: prevedere standardizzazione delle modalità d'uso e stato delle dotazioni dei presidi contenuti nel pacchetto di medicazione o cassetta);
- le procedure di allertamento del sistema di soccorso interno e del 118;
- l'elenco nominativo dei lavoratori designati al primo soccorso;
- le procedure di gestione e trattamento dell' infortunato (o del soggetto colpito da malore);
- i piani previsti per la formazione e l'addestramento dei lavoratori designati;
- le procedure previste per la registrazione degli interventi

25. RIUNIONE PERIODICA.

Il datore di lavoro deve convocare, almeno una volta all'anno, una riunione a cui partecipano:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante
- Il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione
- Il medico competente
- Il RLS

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- Il documento di valutazione dei rischi
- L'idoneità dei dispositivi di prevenzione e protezione
- I programmi di formazione e informazione dei lavoratori

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

26. L'INFORMAZIONE

L'attività di prevenzione non può essere limitata ad una generica informazione statica di uno o più elementi di rischio presenti nel luogo di lavoro, ma deve avere un andamento dinamico che interessa le varie componenti del rischio stesso, descrivendone i comportamenti da attuare affinché le probabilità d'incidente siano ridotte al minimo.

L'informazione rappresenta un diritto primario ed individuale e quindi irriducibile ed inalienabile. L'informazione deve essere fornita ad ogni lavoratore non solo con riguardo ai rischi specifici cui sono esposti in rapporto all'attività svolta, ma anche a quelli connessi all'attività in generale.

Deve, quindi, essere attuata un'informazione dettagliata, metodica e documentata, ripetuta nel tempo in maniera da consentire alle lavoratrici e lavoratori di potersi inserire negli ambienti di lavoro previa conoscenza dei relativi rischi.

Ad un'attività informativa va accompagnato, in modo non disgiunto, la formazione che non si esaurisce in modo definitivo, bensì deve essere ripetuta, specifica e documentata.

27. LA FORMAZIONE

27.1 Formazione dei lavoratori. Il datore di lavoro, i Dirigenti e i preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, assicurano a ciascun lavoratore una formazione "*sufficientemente adeguata*" in materie di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire al momento dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove tecnologie o attrezzature di lavoro, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Rispetto a questa prima parte si può osservare come la formazione non riguardi solo i nuovi assunti, ma anche i lavoratori già occupati, allorché vi siano variazioni delle situazioni di lavoro.

L'indicazione di una *formazione sufficientemente adeguata*, va rapportata al posto di lavoro e alle mansioni svolte dai singoli lavoratori. Ciò significa che occorre favorire una formazione "sul campo", rispetto a quella d'aula, in quanto più rispondente ai fattori di rischio realmente esistenti, in grado, per questa via, di cogliere anche le specificità esistenti.

La formazione, quindi, non può ridursi a mera informazione, richiedendo processi interattivi ed una verifica della presa di coscienza del comportamento conseguente.

Gli strumenti da mettere in campo possono essere diversi:

- esercitazioni per l'uso di sistemi e procedure di sicurezza
- predisposizione di schede di verifica e controllo di macchine, impianti, strumenti di lavoro
- simulazione di interventi in caso d'urgenza
- motivazione e addestramento all'uso dei dispositivi individuali di protezione
- addestramento pratico sulle corrette norme di movimentazione di carichi e sugli atteggiamenti posturali e dinamici più adatti per ridurre il rischio

E' bene ricordare, inoltre, che le normative di legge indicano i contenuti minimi della formazione, pertanto soggetti a possibili ampliamenti fin dalla predisposizione dei programmi di formazione.

I programmi di formazione per i lavoratori, devono essere preventivamente illustrati e discussi con i RLS i quali, fra l'altro, dovranno verificare che il datore di lavoro abbia provveduto ad adeguati stanziamenti di bilancio per questo capitolo.

Nessun contributo economico diretto o indiretto può gravare sui lavoratori, anzi i corsi di formazione devono svolgersi durante il normale orario di lavoro, tantomeno vanno utilizzati gli istituti contrattuali come ferie, permessi ecc.

Anche eventuali spese di trasferta, mensa, materiali didattici non possono essere messe a carico dei lavoratori.

27.2 Formazione per gli addetti al pronto soccorso e antincendio. Anche in questo caso le norme di legge parlano di una formazione minima e adeguata, in rapporto alla dimensione dell'azienda/ente ovvero all'unità produttiva.

Questo non significa che ci si debba accontentare di una generica formazione che illustri, ad esempio, le vie di fuga, l'allocazione delle misure antincendio, il luogo dove è riposta la cassetta del pronto soccorso.

E' necessario, al contrario, che siano anche illustrate le caratteristiche strutturali, impiantistiche e materiali degli ambienti di lavoro, le sostanze usate e i loro depositi, fornire conoscenze di base sulla fisiologia umana, assicurare esercitazioni pratiche e simulazione non in misura *una tantum*.

27.3 Formazione dei RLS. La formazione deve essere di carattere generale e specifica, evitando di però d'immaginare che il RLS debba diventare un "piccolo medico del lavoro" o "un piccolo ingegnere". Ad esso non spetta il compito di indicare soluzioni, ma quello di porre le domande giuste e di sapere interagire con gli altri attori della prevenzione nella ricerca delle risposte.

Occorre precisare che la formazione per i RLS non può e non deve essere effettuata una tantum, devono essere previsti incontri periodici di aggiornamento anche in rapporto all'evoluzione organizzativa negli ambienti di lavoro, della giurisprudenza, delle innovazioni scientifiche.

Non sono consigliabili pacchetti formativi standard, uguali per tutte le situazioni in quanto ogni luogo di lavoro può presentare problemi e soluzioni diverse. Anche per tale ragione l'affidarsi a servizi esterni non sempre è utile. Possono certamente proporre prodotti di alta qualità ma che non necessariamente colgono le necessità, le esigenze dello specifico luogo di lavoro, soprattutto in strutture complesse come quelle sanitarie dove, peraltro, esistono eccellenze professionali a cui affidare il compito della formazione. In ogni caso, nell'ipotesi che la formazione venga affidata a soggetti esterni, è necessario conoscere il curriculum delle esperienze, l'ambito territoriale in cui opera, gli ambienti lavorativi in cui a operato. Una pratica formativa che non parta prima dalla realtà prima ancora che costituire uno spreco di risorse, è inutile.

28. RAPPORTO RLS/RSU

In questo paragrafo non ci soffermiamo sulle attribuzioni del RLS che sono trattate in altra parte di questo opuscolo, può, invece, essere utile definire "passaggi" che egli è chiamato ad assolvere per un efficace e visibile ruolo, per che una volta in carica (tre anni) il nostro RLS si senta isolato.

Il RLS rappresenta tutte le lavoratrici e i lavoratori per ciò che attiene la sicurezza e la salute; questo è un primo punto che deve sempre avere bene in mente, un fatto dal quale prendere le mosse per essere sicuro d'interpretare correttamente il proprio ruolo.

La domanda che si deve porre e, quindi, "cosa significa rappresentare i lavoratori"? Tra le risposte possibili, quelle più coerenti ci sembrano essere:

- comprendere quali nuovi compiti e quali responsabilità la normativa pone in capo sia ai datori di lavoro e ai lavoratori in termini di obblighi e diritti
- parlare con loro di tutto questo ma anche dei proprio compiti e responsabilità

Cosa consente questo modo d'agire? Permette di mettere in rilievo le reciproche responsabilità, evita a tutti delusioni, frustrazioni ed errori che non potrebbero che avere ricadute negative sui diretti interessati.

E' altresì opportuno individuare un metodo che consenta di mantenere costante il contatto con i lavoratori, ciò potrà, ad esempio, consentire un continuo flusso d'informazioni sui rischi di ciascuna situazione lavorativa. Inoltre, il RLS potrà agire con informazione precisa e puntuale sui problemi della prevenzione specifici e sui diritti alla salute e sicurezza nel lavoro.

In sostanza il RLS potrà svolgere con maggiore efficacia e soddisfazione il proprio ruolo se i lavoratori saranno a conoscenza del fatto che il RLS è un loro strumento per intervenire sulle condizioni di lavoro e di sicurezza.

Il RLS non ha, fra i vari compiti, quello della contrattazione che resta in capo alle Rappresentanze sindacali presenti in azienda e alle Organizzazioni sindacali.

Proprio per tale e non ultima ragione il RLS deve ricercare e costruire un coordinamento, un raccordo con le RSU.

In questo modo, fra l'altro, egli si pone nelle condizioni di conoscere i processi di trasformazione dell'organizzazione del lavoro, che tanta parte avranno nella sua attività.

Attraverso la RSU il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza, potrà formulare proposte e costruire un vero e proprio programma d'intervento, definendo priorità e possibili soluzioni: una vera e propria piattaforma rivendicativa.

Proviamo a sviluppare due esempi

Gli orari di lavoro. Il tempo di lavoro non è dato soltanto dalle ore lavorative d'ogni giorno. Se vogliamo avere una visione completa di quest'aspetto del lavoro, dobbiamo considerare la ripartizione di questo che investe la vita professionale, la carriera: c'è una bella differenza tra il lavorare 10 anni o 30 nelle stesse condizioni.

Nel determinare un certo tipo di orario di lavoro a turni, ad esempio, vanno considerati molteplici fattori: la distanza dal luogo fisico di lavoro e quindi i trasporti e della mobilità urbana (che sovente sono, a loro volta, fattori di stress), l'incidenza che possono avere nell'organizzazione della vita quotidiana, l'ora dei pasti, i ritmi di lavoro, l'eventuale rapporto con l'utenza, la necessità di formazione e aggiornamento professionale, e così via elencando.

L'orario, quindi, può influenzare la salute in quanto diventa elemento regolatore della quantità e qualità del sonno; incide sull'alimentazione, nel sistema delle pause mensa ecc. L'orario di lavoro a turni, in particolare quello notturno, poi, influisce sul ritmo biologico delle lavoratrici e dei lavoratori con effetti negativi sull'umore, sull'efficienza; può provocare, nel lungo periodo, disturbi cardiovascolari, neuro-psichici, gastrointestinali.

Ecco, dunque, che contrattare gli orari, le pause, gli ambienti in cui si lavora, diventa dirimente per un'efficace politica del lavoro, della sicurezza e della salute delle donne e degli uomini, e questa funzione deve essere svolta in sinergia fra la RSU e i RLS presenti nel luogo di lavoro.

Reparto di un ospedale. Ipotizziamo che il personale infermieristico abbia camici che s'insudiciano con notevole frequenza a causa del loro lavoro; di conseguenza sarebbe necessario cambiarli molto spesso. Sfortunatamente, la frequenza del cambio è però del tutto insufficiente.

D'altra parte la lavanderia non potrebbe sostenere dei ritmi più elevati per scarsità di personale, per attrezzature obsolete e quant'altro.

Infine, la direzione decide di mettere a disposizione del personale infermieristico dei camici di plastica.

In conclusione, la situazione di disagio, ma anche di rischio vero e proprio, non è stata eliminata ma solo trasformata.

Quest'esempio, se si vuole banale, da un lato chiarisce l'insuccesso di una decisione che è stata assunta senza verificare le ripercussioni su tutti i soggetti interessati, dall'altro evidenzia come una situazione evidenziata dal RLS per essere positivamente risolta, richieda interventi che chiamano in causa la capacità di analisi e di proposta dei RLS e l'azione del Sindacato.

29 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è necessaria "la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori ... finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza" (D. Lgs. n. 81/2008, art. 2).

La valutazione dei rischi (che costituisce un obbligo non delegabile del datore di lavoro) e la conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sono finalizzate a:

- individuare i rischi per la salute, che potrebbero causare infortuni e malattie professionali, presenti nella propria azienda,
- definire le modalità adeguate per eliminarli o gestirli (cioè ridurli per quanto possibile),
- fornire a tutti i soggetti coinvolti i mezzi, gli strumenti, le informazioni, la formazione e l'addestramento adeguati a tutelare la salute durante l'attività lavorativa.

Dopo questa fase si individuano le cosiddette misure di tutela, cioè gli strumenti idonei a diminuire la presenza dei rischi per tutto il personale.

30 RISCHI STRESS LAVORO-CORRELATO

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro. Lo stress da lavoro correlato è quella condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, in cui si trovano taluni individui che non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro; non si tratta di una malattia ma di una situazione di prolungata tensione, che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Detto stress può potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro o qualunque lavoratore, a prescindere dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Le difficoltà connesse alla valutazione del rischio da stress occupazionale in sanità sono attribuibili alla complessità ed alla multifattorialità del rischio stesso, ed inoltre alla disomogeneità dei modelli valutativi per l'esperienza tuttora non consolidata nella loro applicazione.

30.1 Partecipazione dei lavoratori. I lavoratori rappresentano degli "osservatori privilegiati" dell'organizzazione del lavoro in quanto ne sono parte e la vivono direttamente. D'altra parte i rischi collegati allo stress-correlato sono riconducibili a due ambiti interagenti tra loro:

- le potenzialità stressogene del lavoro
- le percezioni dei lavoratori rispetto alle proprie capacità di adattarsi alle condizioni di lavoro

Pertanto non vi è altro modo di valutare i fattori di contesto e di contenuto se non coinvolgendo i lavoratori.

Affinché il coinvolgimento sia efficace è opportuno che vi sia un'adeguata informazione sulla natura del rischio, sugli effetti negativi prodotto sui singoli lavoratori e sull'organizzazione aziendale, e sulla metodologia scelta per la valutazione.

La partecipazione dei lavoratori deve essere assicurata sia in fase preliminare che approfondita, seppure con modalità diverse.

Per quanto attiene la fase preliminare, la compilazione delle check list osservazionali non può essere considerata attendibile senza il coinvolgimento dei lavoratori e degli RLS.

In relazione alle fasi del processo valutativo si possono distinguere tre livelli di partecipazione:

- consultazione degli RSL nella fase di definizione del processo valutativo, in merito alla pianificazione della valutazione, scelta degli strumenti, individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative ecc.
- consultazione dei lavoratori e degli RLS nella fase preliminare con check list osservazionali, per quanto riguarda l'analisi dei fattori di contesto e di contenuto (come stabilito dalla Commissione consultiva). La modalità con cui vengono sentiti i lavoratori è scelta dal datore di lavoro, ma in ogni caso questi deve garantire che i lavoratori siano a conoscenza delle realtà esaminate, che siano rappresentativi del gruppo omogeneo di lavoratori cui è riferita la valutazione, che il loro parere venga sentito preventivamente in modo da poterne tenere conto per l'espressione dei giudizi in riferimento ai fattori di rischio di contenuto e di contesto e che rimanga traccia documentale della consultazione e delle osservazioni espresse

Nella fase di valutazione approfondita gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semi strutturate) garantiscono di per sé la partecipazione dei lavoratori. L'individuazione dei gruppi omogenei spetta alla direzione in collaborazione con RSPP, MC RLS\RLST. I criteri cui riferirsi sono ad esempio:

- divisione per attività (sedi, strutture, reparti)
- divisione per mansioni
- divisione per attività con esposizione a rischio noto
- divisione per tipologia contrattuale.

30.2 Il ruolo del RLS

Al momento della pianificazione della valutazione:

- deve essere consultato preventivamente nella individuazione del percorso e dei metodi valutativi
- contribuisce alla pianificazione della valutazione con particolare riguardo alla individuazione dei gruppi omogenei o delle partizioni organizzative

Nella fase di valutazione preliminare

- Contribuisce attivamente (come osservatore) alla valutazione attraverso check-list
- Raccoglie informazioni dai lavoratori sui fattori di contesto/contenuto (non la percezione soggettiva, ma il riscontro oggettivo degli elementi valutati dalla check-list)
- Partecipa alla individuazione delle soluzioni

Rispetto ai passaggi precedenti la sua partecipazione è garanzia della correttezza della valutazione.

Nella fase di valutazione approfondita

- Favorisce la partecipazione dei lavoratori
- Partecipa alla individuazione delle soluzioni

30.3 Il Burnout. Il termine burnout indica il lavoratore "bruciato", "fuso" e descrive il quadro sintomatologico individuale conseguente a condizioni di stress occupazionale prolungato caratterizzato da progressivo ritiro dalla vita relazione organizzativa, distacco e disaffezione accompagnata da sviluppo di sindromi organiche e funzionali.

Il fenomeno è stato per lungo tempo collegato quasi esclusivamente alle professioni di aiuto (Infermieri, OSS, Psicologi, Psichiatri ecc.), esposte alla relazione con utenti in condizioni disagiate.

Studi più recenti hanno portato alla ridefinizione del burnout quale sindrome che può colpire il singolo in relazione ad ogni tipo di organizzazione del lavoro.

Se si interviene per valutare il rischio stress da lavoro correlato, occupandosi delle condizioni organizzative del lavoro che lo favoriscono, si concorre alla prevenzione delle condizioni individuali di sviluppo della sindrome di burnout.

30.4 Il mobbing. Il mobbing è una forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva, ripetuta in modo iterativo con modalità poliforme.

Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro. Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.

30.5 Il Bournout e il Mobbin nel valutazione del rischio da stress correlato. Per quanto riguarda il burnout la valutazione dello stress lavoro-correlato comprende anche tale fenomeno in quanto esso rappresenta una forma particolarmente esasperata di stress da disfunzione organizzativa.

Per quanto riguarda il mobbing, nell'accordo quadro europeo del 2004 si afferma esplicitamente che "...il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico", pur riconoscendo le molestie e la violenza come fattori di stress lavoro-correlato e rimandandone la regolamentazione ad uno specifico accordo.

Trattandosi di comportamenti individuali, volontari, illeciti e dolosi, il mobbing non può essere oggetto di valutazione del rischio in senso stretto. Tuttavia nel valutare il rischio da stress lavoro correlato si prendono in considerazione aspetti dell'organizzazione del lavoro (di contenuto o di contesto) che possono rappresentare elementi di attacco a una o più persone come atti vessatori, o che possono costituire un terreno favorevole.

Allo stesso modo la presenza di casi di mobbing in azienda (istanze giudiziarie) va considerata come evento sentinella, indicatore di possibile stress lavoro-correlato. Individuare le disfunzioni organizzative è importante per la valutazione dello stress, ma non esaurisce l'azione di prevenzione e contrasto al fenomeno del mobbing, il quale presuppone una volontà lesiva da parte del mobber.

Il fatto che alla base del mobbing vi sia una precisa volontarietà lesiva e tale azione vessatoria venga condotta non sulla generalità dei lavoratori, ma in maniera mirata su singoli o su gruppi circoscritti, richiede la messa in atto di azioni preventive e di contrasto aggiuntive o comunque indipendenti rispetto a quelle dello stress lavoro-correlato.

31 RISCHIO BIOLOGICO

Tranne poche eccezioni legate ad alcune attività lavorative tra cui gli ambienti sanitari, il rischio biologico è spesso poco conosciuto e presumibilmente sottostimato in molti luoghi di lavoro. In realtà dimostrare che nessun ambiente può considerarsi esente dalla presenza di agenti biologici.

Infatti, sono diversi i fattori che possono favorire lo sviluppo e la diffusione di agenti biologici: il tipo di attività, il processo o la fase lavorativa, le materie utilizzate, il contatto con fluidi biologici umani o animali potenzialmente infetti, la presenza di polvere, la scarsa igiene, il cattivo funzionamento e la manutenzione degli impianti aeraulici, la presenza ed il numero di occupanti, il microclima, ecc.

Il rischio biologico può essere definito trasversale e presente tanto in attività lavorative in cui "tradizionalmente" è riconosciuta la presenza di agenti biologici, quanto in attività caratterizzate sempre più spesso da rischi "emergenti", a ciò va sicuramente aggiunto anche quel mondo professionale, in crescita esponenziale negli ultimi anni, che riguarda l'assistenza familiare ad anziani, disabili e malati, negli asili e nelle scuole.

31.1 La sorveglianza sanitaria. E' il controllo sanitario in funzione dei rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro. E' necessaria per:

- tenere sotto controllo la salute del lavoratore
- scoprire il più precocemente possibile eventuali effetti di fattori di rischio
- prevenire ulteriori danni alla salute

E' anche estremamente importante per codificare i soggetti che per cause patologiche o genetiche presentano anomalie a carico delle varie funzioni (ipersuscettibili)

Prevede un complesso di indagini cliniche cui devono essere sottoposti i lavoratori che svolgono attività per le quali è riconosciuta una esposizione a particolari rischi per la salute, nella fattispecie dei lavoratori della sanità per la loro esposizione lavorativa a rischio biologi.

31.2 Gli accertamenti e le visite. Il D.Lgs81/2008 stabilisce che è obbligo dei lavoratori sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.

Si distinguono tre eventualità di visite mediche per i lavoratori esposti:

- preventive: effettuate prima della loro immissione al lavoro, per constatare se sussistano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati;
- periodiche: effettuate successivamente, per verificare lo stato di salute;
- straordinarie: richieste in qualsiasi momento dal lavoratore e correlate ai rischi professionali.

Gli accertamenti consistono in esami ematochimici e strumentali finalizzati a esplorare la funzionalità degli apparati più sensibili (ad esempio fegato, rene, sangue). Per il rischio di trasmissione della tubercolosi è prevista l'esecuzione dell'indagine tubercolinica.

32 RISCHIO CHIMICO

Molte sostanze, anche detersivi e disinfettanti possono presentare rischi per la salute o la sicurezza, possono anche essere allergizzanti, sensibilizzanti.

Il rischio chimico è causato dalla possibilità di contatto, inalazione, o ingestione di prodotti irritanti, nocivi o tossici.

Gli effetti possono essere immediati o tardivi e, lavorando in modo non appropriato con determinati prodotti, si possono avere effetti dovuti ad accumulo o, anche, insorgenza di malattie croniche.

Una prima informazione sul tipo di rischio si può ricavare dai simboli di pericolo e dalle scritte (frasi di rischio e consigli di prudenza) riportati sull'etichetta apposta sui contenitori; prima di impiegarli o manipolarli occorre consultare la scheda di sicurezza, nella quale, oltre le frasi di rischio (frasi R) e i consigli di prudenza (frasi S), sono riportate altre informazioni indispensabili per un impiego sicuro (proprietà chimico fisiche, rischi di incendio, modalità di stoccaggio, dispositivi di protezione, ecc.).

Particolare attenzione meritano i prodotti aventi frasi di rischio R45 o R49, sostanze cancerogene e quelli aventi la frase di rischio R46, sostanze mutagene: il loro impiego richiede una specifica formazione e una procedura di lavoro codificata.

Polveri di "legno duro": sono cancerogene. ("legno duro"- "hardwood" indica legni quali: acero, betulla, carpino bianco, castagno, ciliegio, faggio, frassino, noce, noce am., olmo, ontano, pioppo, platano, quercia, salice, tiglio, afrosia, ebano, iroko, legno di balsa, mogano, palissandro, pino rosso, teak ...). In generale angiosperme, latifoglie.

32.1 Esempi situazioni nelle quali un lavoratore può trovarsi in presenza di rischio chimico sono:

- l'uso di disinfettanti (in particolare le soluzioni di acido peracetico);
- il lavoro nelle sale operatorie, per la presenza di gas anestetici;
- il lavoro nei laboratori e in anatomia patologica;
- la verniciatura;
- le operazioni di pulizia, per l'uso di prodotti che possono essere irritanti;
- la manutenzione del motore di automezzi;

Per ridurre il rischio chimico occorre:

- conoscere le caratteristiche delle sostanze con le quali si opera
- rispettare le procedure di lavoro impartite, laddove queste siano necessarie (operazioni sotto cappa nei laboratori, uso di strumenti meccanici per travasare i prodotti, ecc.);
- impiegare sempre i dispositivi di protezione individuale necessari per quello specifico compito lavorativo

32.2 La sorveglianza Sanitaria. La sorveglianza sanitaria nel rischio chimico deve essere attivata secondo quanto definito, all'interno del D.V.R. e cioè quando si è in presenza di un rischio classificato come NON

"basso per la sicurezza e irrilevante per la salute" . Spesso si sbaglia, confondendo lo scarso utilizzo di un prodotto o la modica quantità con le condizioni sopra citate.

Alcune sostanze (ad es. sensibilizzanti per la cute) sebbene utilizzate in modiche quantità, possono determinare un rischio basso per la sicurezza ma sicuramente non irrilevante per la salute, in quanto, anche quelle modiche quantità possono avere un'alta probabilità di determinare l'effetto (sensibilizzante) e quindi il rischio. Per questo occorre attivare la sorveglianza sanitaria.

La sorveglianza sanitaria deve essere effettuata:

- prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione;
- con periodicità decisa dal medico competente nel corso degli anni successivi in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;
- alla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli originali delle cartelle sanitarie (quelle inserite nella busta contraddistinta dalla dicitura "soggetto a segreto professionale") devono essere conservate per almeno 10 anni.

Nel caso in cui a seguito della sorveglianza sanitaria si evidenzino, per un lavoratore o un gruppo di lavoratori esposti ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la loro salute o il superamento di un valore limite biologico, il medico competente deve darne informazione sia a ciascuno dei lavoratori interessati che al datore di lavoro.

33 RISCHI FISICI

33.1 Il rumore. Il rumore (che può essere genericamente definito come un suono inutile o fastidioso), negli ambienti di lavoro è ormai diventato uno dei problemi più importanti. È causa di danno (ipoacusia, sordità) e comporta la malattia professionale statisticamente più significativa. Gli effetti nocivi che il rumore può causare sull'uomo dipendono da tre fattori:

- intensità del rumore
- frequenza del rumore
- durata nel tempo dell'esposizione al rumore

33.2 Le Vibrazioni. Un'oscillazione rapida e di piccola ampiezza produce una vibrazione. Le vibrazioni sono differenziate in funzione della frequenza, della lunghezza d'onda, dell'ampiezza, della velocità e dell'accelerazione.

In relazione alle lavorazioni, è possibile distinguere due criteri di rischio:

- vibrazioni con bassa frequenza (si riscontrano ad esempio nei conducenti di veicoli)
- vibrazioni con alta frequenza (si riscontrano nelle lavorazioni che utilizzano attrezzi manuali a percussione)

33.3 Microclima. Con il termine comfort ambientale (microclima) si intendono quei parametri ambientali che influenzano gli scambi termici tra soggetto e ambiente negli spazi confinati e che determinano il cosiddetto "benessere termico". Indispensabile è inoltre la purezza dell'aria.

In particolare il comfort microclimatico è quindi definito dai seguenti parametri:

- temperatura dell'aria
- umidità relativa
- purezza dell'aria
- livello di inquinamento dell'aria
- velocità dell'aria

33.4 Illuminazione. Il grado d'illuminazione influisce sulla fatica visiva, sull'attività in generale, sulla sicurezza e sul benessere delle persone: è indispensabile pertanto che soddisfatti le specifiche esigenze degli operatori.

Gli obiettivi da perseguire sono:

- una piacevole varietà di luminanze e di colori per contribuire al benessere degli occupanti e alla riduzione dello stress da lavoro
- un'adeguata luminosità dello spazio in modo che si possano percepire con chiarezza gli oggetti
- condizioni di sicurezza e di facilità di movimento

È sempre preferibile sfruttare l'illuminazione naturale e solo quando ciò non è possibile ricorrere, come completamento o in totale sostituzione, all'illuminazione artificiale.

33.5 Ultrasuoni. Gli ultrasuoni sono suoni con frequenza superiore a 20 KHz, non sono udibili dall'orecchio umano in quanto mancano nell'organo del Corti recettori idonei ad essere stimolati da frequenze così elevate.

Si distinguono in:

- *Ultrasuoni a bassa frequenza* (20-100 KHz) usati per scopi industriali (pulitura di metalli e vetro);
- *Ultrasuoni a media frequenza* (100 KHz-1MHz) utilizzati in applicazioni terapeutiche in quanto produttori di ipertermia);
- *Ultrasuoni ad alta frequenza* (1-10MHz) impiegati in applicazioni mediche (ecografia e velocimetria).

Gli ultrasuoni a bassa frequenza sono responsabili di effetti diversi a seconda che siano trasmessi al corpo umano attraverso la mano (riscaldamento locale e danno meccanico alla superficie epidermica; degenerazione della superficie ossea per esposizioni particolarmente intense e prolungate) o per via aerea con l'insorgenza di una sintomatologia di tipo generale caratterizzata da astenia, nausea, vomito, vertigini, reazioni psicologiche.

33.6 Radiazioni ionizzanti. Il rischio da radiazioni ionizzanti è fra quelli a cui, in ambito ospedaliero, si è prestato, già nel passato, molta attenzione. Gli operatori che lavorano con radiazioni ionizzanti sono classificati esposti di categoria A, di categoria B o non esposti, secondo la quantità di dose che la legge permette che possano ricevere. Le dosi di radiazioni effettivamente ricevute dagli operatori in Ospedale sono nella grande maggioranza dei casi al di sotto dei limiti fissati dalla legge.

Il tipo di materiale per la schermatura e lo spessore dipendono dalle caratteristiche della sorgente di radiazioni e dalla diminuzione del valore di dose che si vuole ottenere.

Le radiazioni ionizzanti possono essere prodotte con macchine radiogene (macchine a raggi X o acceleratori di particelle) o possono essere presenti nell'ambiente di lavoro come sorgenti sigillate o non sigillate.

Le macchine radiogene comportano un rischio radiologico esclusivamente nel momento in cui l'operatore addetto comanda l'emissione dei raggi.

Una sostanza radioattiva (radionuclide, isotopo radioattivo, ecc.) è invece un materiale che emette radiazioni senza nessun tipo di intervento esterno.

Ogni sostanza radioattiva ha delle caratteristiche fisiche che la distinguono e che comportano una "pericolosità" diversa per l'uomo. Le radiazioni emesse si distinguono in γ , α e β (gamma, alfa e beta).

E' necessario che siano opportunamente schermate in quanto non è possibile interrompere l'emissione della radiazione.

33.7 Zone controllate e sorvegliate. Una zona controllata o sorvegliata è un luogo ad accesso regolamentato (quindi accessibile solo al personale autorizzato e con determinate cautele) in cui è necessario effettuare determinate procedure radio protezionistiche (sorveglianza fisica).

Le zone dove esiste rischio radiologico sono delimitate, indicate con segnaletica di pericolo specifica e per operare nelle stesse occorre applicare le norme di radioprotezione impartite.

L'individuazione delle zone e le misure di protezione sono stabilite dall'esperto qualificato.

Esempio di situazioni nelle quali può essere presente un rischio di esposizioni a radiazioni ionizzanti sono:

- lavoro con apparecchi a raggi X;
- servizi di Medicina nucleare e di Radioterapia
- locale della centrale termica posto in corrispondenza al bunker dell'acceleratore "Elekta Synergy" (Servizio di Radioterapia);
- vespaio praticabile sottostante le Strutture Complesse di Radioterapia e Medicina Nucleare (vasche di raccolta escreti);
- degenza di Medicina Nucleare
- depositi dei rifiuti radioattivi
- bunker vasche raccolta escreti Medicina Nucleare Degenza;
- laboratori RIA

33.8 Radiazioni non ionizzanti. Le radiazioni non ionizzanti, sono quelle radiazioni elettromagnetiche il cui meccanismo di interazione con la materia non consiste nella ionizzazione.

Le radiazioni non ionizzanti sono generalmente prodotte in ambito ospedaliero sono prodotte da apparecchiature di terapia fisico-riabilitativa generanti radiofrequenze (marconi terapia), laser e microonde (radar terapia) e da apparecchiature a raggi ultravioletti (lampade germicide, apparecchi per fototerapia - malattie della pelle, ittero neo-natale e per indurimento di gessi in ortopedia e resine in odontoiatria), centrali di sterilizzazione.

Il personale addetto è opportuno che limiti la sosta e i tempi di permanenza nelle aree dove sono in funzione tali apparecchiature, oltre ad usare i D.P.I.

33.9 Risonanza magnetica. La Risonanza Magnetica Nucleare è quella tecnica radiologica che, utilizzando proprietà di alcuni nuclei atomici di emettere radiazioni elettromagnetiche, fornisce immagini di sezioni trasverse dell'organismo umano secondo una rappresentazione morfologica della distribuzione dell'acqua.

33.10 Laser. Il laser, come sopra specificato, è incluso fra le sorgenti di radiazione non ionizzante e per il suo impiego massiccio e diffuso ormai a tutti i livelli della sperimentazione scientifica, merita senz'altro una considerazione particolare. I rischi connessi all'uso del laser sono sia quelli relativi alle caratteristiche intrinseche del fascio, sia quelli derivanti dalle apparecchiature che permettono di creare e mantenere questo tipo di radiazione.

33.11 Radiazioni ultraviolette. Per i raggi UV è necessario schermare la sorgente, minimizzare le riflessioni ed allontanare le sorgenti dagli operatori. In tutti gli ambienti le luci UV non schermate devono essere accese solo quando non vi è presenza di personale. In caso di esposizione professionale prolungate, si possono proteggere mani e braccia con guanti e maniche e gli occhi con occhiali o schermi per il viso.

34 RISCHIO MECCANICO

Le attrezzature devono essere adeguate al lavoro da svolgere ovvero adattate a tale scopo ed idonee ai fini della sicurezza e della salute.

Le nuove macchine che vengono acquistate devono avere i requisiti previsti dal D.P.R. 459/96, senza apporvi modifiche che ne diminuiscano la sicurezza.

Per le macchine già esistenti, invece, ci si deve accertare che siano comunque sicure. I lavoratori che utilizzano attrezzature o macchine devono disporre delle informazioni sul loro uso, dei DPI necessari e ricevere adeguata formazione.

I rischi connessi all'uso delle macchine sono principalmente di due tipi:

- a) riguardanti gli organi in movimento: urti, trascinamenti, schiacciamenti;
- b) riguardanti la possibile proiezione di materiali.

E' importante che gli utilizzatori di macchine o apparecchiature, di qualsiasi genere esse siano, leggano e tengano ben conservato il manuale di istruzioni, nel quale sono normalmente riportate le modalità d'uso e manutenzione, gli eventuali rischi ancora presenti durante l'utilizzo e le precauzioni che devono essere adottate. E' compito dell'utilizzatore e del preposto verificarne l'avvenuta manutenzione periodica.

35 RISCHIO ELETTRICO

Il passaggio di corrente elettrica attraverso il corpo umano (elettrocuzione) può costituire pericolo di morte: ciò può verificarsi tutte le volte che l'uomo viene a contatto in modo diretto o indiretto (tramite altre persone o

materiali conduttori) con parti elettricamente non protette di impianti e di apparecchiature. Inoltre, i guasti di apparecchi ed impianti elettrici sono spesso causa di incendio.

È perciò essenziale che tutti gli impianti, apparecchi elettrici ed elettromedicali, vengano regolarmente verificati e tenuti in manutenzione solamente da personale qualificato e autorizzato: nessun operatore può "improvvisare" collegamenti elettrici e manutenzioni.

Situazioni di rischio possono verificarsi per:

- presenza di superfici umide o bagnate in prossimità di apparati elettrici;
- distacco di spine dalla presa effettuato "strappando" il cavo e non afferrando la spina;
- isolante dei cavi logorato o sottoposto all'azione di sostanze corrosive;
- sovraccarico dei circuiti per uso di moltiplicatori (ciabatte, prese multiple);

- archi elettrici (scintille) prodotti da distacco di spine, motori elettrici non protetti o grossi interruttori in prossimità di materiali e vapori infiammabili o comburenti;
- apparecchiature elettriche lasciate accese senza controllo;
- uso del mezzo estinguente sbagliato (acqua o schiuma invece di CO2 o polvere) su incendi di apparecchi elettrici.

36 RISCHIO AMIANTO

L'amianto (o asbesto) è un insieme di minerali del gruppo dei silicati, appartenente alle serie mineralogiche del serpentino e degli anfiboli.

La sua resistenza al calore e la sua struttura fibrosa l'hanno reso adatto come materiale per indumenti e tessuti da arredamento a prova di fuoco, ma la sua ormai accertata nocività per la salute ha portato a vietarne l'uso in molti paesi.

L'amianto è stato soprattutto utilizzato, fino agli anni ottanta, per produrre, in forma di matrice compatta, la miscela cemento-amianto, per la coibentazione di edifici, tetti, navi, treni e come materiale vario per l'edilizia (tegole, pavimenti, tubazioni ...).

Esisteva anche un'altra forma di amianto utilizzato nella coibentazione e nella produzione di materiali isolanti definito amianto friabile; nel contesto sanitario era presente, ad esempio, nelle centrali termiche, sterilizzatrici, stufette, muffole e retine per Bunsen.

In Italia la produzione di amianto ed il relativo impiego è vietato da una norma specifica a partire dal 1992.

37 RISCHIO INCENDIO

L'incendio è la combustione sufficientemente rapida e non controllata che si sviluppa senza limitazioni di tempo.

37.1 La classificazione degli incendi. Gli incendi vengono classificati in quattro classi, secondo lo stato fisico dei materiali combustibili; vi è un'ulteriore categoria, non considerata dalla normativa italiana, riguardante gli incendi di natura elettrica.

Tale classificazione consente l'identificazione della classe di rischio incendio a cui corrisponde una precisa azione antincendio ovvero un'opportuna scelta del tipo di estinguente.

37.2 Cause di incendio più comuni e comportamenti conseguenti

- Deposito di sostanze infiammabili o facilmente combustibili
- Ridurre il quantitativo a quello strettamente necessario alla conduzione dell'attività.
- Tenere lontano dalle vie d'esodo.

37.3 Il piano di emergenza. Le situazioni di pericolo, con rischio per le persone (utenti ricoverati e non, visitatori, accompagnatori, lavoratori dell'Azienda o di ditte esterne, ecc.) o per i beni dell'Azienda (edifici, attrezzature, materiali in deposito).

Situazioni di emergenza considerate:

- Incendio (caso generale, di natura elettrica, di una bombola);
- Fumi in ambiente;
- Perdita di gas (protossido, ossigeno, ecc.);
- Emergenza in locali con radiazioni ionizzanti (Radiologia) o non ionizzanti (Risonanza Magnetica Nucleare);
- Rottura di recipiente contenente sostanza tossica;
- Allagamento;
- Terremoto

Nel rispetto della Legge, in ogni azienda devono essere individuati lavoratori che, opportunamente e specificamente addestrati, costituiscono **la squadra di emergenza**.

In particolare il Datore di lavoro deve (art. 18 D.Lgs. 81/08):

- organizzare le attività di primo soccorso, di salvataggio e di prevenzione incendi;
- designare i lavoratori incaricati di attuare le procedure di sicurezza previste;

- informare tutti i lavoratori esposti a pericolo grave sulle misure predisposte e i comportamenti da adottare.

38 RISCHI PER LA SALUTE LEGATI A STAMPANTI LASER, FOTOCOPIATRICI E TONER

Da qualche anno le polveri di toner, i composti organici volatili e l'ozono emessi nell'aria all'interno dei locali attraverso la manipolazione e l'uso di stampanti laser e fotocopiatrici, sono stati messi in relazione con alcuni disturbi.

Nel processo di stampa e di fotocopia si svolgono processi chimici e fisici complessi, nel corso dei quali i componenti di toner e carta reagiscono sotto l'effetto della luce e di temperature elevate. Queste reazioni possono liberare composti organici volatili di diverse classi chimiche, particelle piccolissime di toner e di carta, ma anche gas, che vengono rilasciati nell'aria all'interno dei locali. La qualità e la quantità di sostanze emesse sono determinate dal procedimento tecnico, dal tipo di toner e di carta utilizzato, dal modello e dall'età dell'apparecchio, dalla manutenzione e dalle condizioni ambientali.

38.1 Raccomandazioni

Misure generali

- Rispettare scrupolosamente le istruzioni riportate nel manuale d'uso del fabbricante
- Collocare gli apparecchi in un locale ampio e ben ventilato
- Installare le apparecchiature di elevata potenza in un ambiente separato e, se necessario, dotare questo ambiente di un impianto di aspirazione locale
- Non direzionare le bocchette di scarico dell'aria verso le persone
- Sottoporre gli apparecchi a manutenzione regolare
- Optare per sistemi di toner chiusi
- Sostituire le cartucce del toner secondo le indicazioni del fabbricante e non aprirle a forza
- Rimuovere la sporcizia provocata dal toner con un panno umido; lavare le parti principali imbrattate dal toner con acqua e sapone; se il toner viene a contatto con gli occhi, lavare con acqua per 15 minuti. Se il toner viene a contatto con la bocca, sciacquarla con grandi quantità di acqua fredda. In linea di massima, non utilizzare acqua calda o bollente (i toner diventano appiccicosi).
- Eliminare scrupolosamente e con cautela la carta inceppata per non sollevare inutilmente polvere.
- Utilizzare guanti monouso per riempire la polvere di toner o i toner liquidi.

39 RISCHIO DI MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI

Sollevare o spostare carichi, eccessivamente pesanti o difficilmente afferrabili, può produrre danni al sistema muscolo-scheletrico, soprattutto alla colonna.

All'interno di un'attività lavorativa di tipo sanitario questa tipologia di rischio si presenta in maniera evidente nelle attività svolte dal personale sanitario: Infermieri, Tencini, O.S.S, Fisioterapisti, ecc.

Molto importante è l'utilizzo in modo appropriato degli ausili (sollevatori, teli ad alto scorrimento, barelle doccia, ecc), che devono essere adeguatamente presenti e, in caso di carenza, vanno decisamente rivendicate.

Occorre, però, considerare che non sempre è possibile l'utilizzo degli ausili, in particolare in di assistenza di pazienti acuti.

Nel caso in cui la movimentazione manuale del carico non può essere evitata, il datore di lavoro organizza il lavoro in modo più sicuro e sano.

Quindi deve adottare preliminarmente, se possibile, quelle condizioni di sicurezza in cui l'infermiere durante la movimentazione manuale, deve avvicinare il tronco il più possibile al carico, evitando così torsioni o inclinazioni. Il carico deve essere non molto ingombrante o difficile da afferrare, con un contenuto stabile.

L'ambientazione (spazio, pavimenti, temperatura, ecc.) è molto importante in quanto lo spazio deve essere il più libero possibile, quindi la distanza per sollevare, abbassare o trasportare un ammalato deve essere più esigua; con una pavimentazione adeguata, in modo da non scivolare e con una circolazione dell'aria più

sicura. Il tutto diventa ancora più grave quando gli sforzi fisici sono più frequenti e si prolungano nel tempo, con dei riposi o recuperi insufficienti.

40. USO DI ATTREZZATURE MINUTE DI VIDEO TERMINALI

L'uso dei videoterminali (VDT) è ormai in costante crescita in tutte le attività d'ufficio e una così ampia diffusione ha focalizzato l'attenzione nell'individualizzazione di ogni possibile rischio connesso con le specifiche modalità operative.

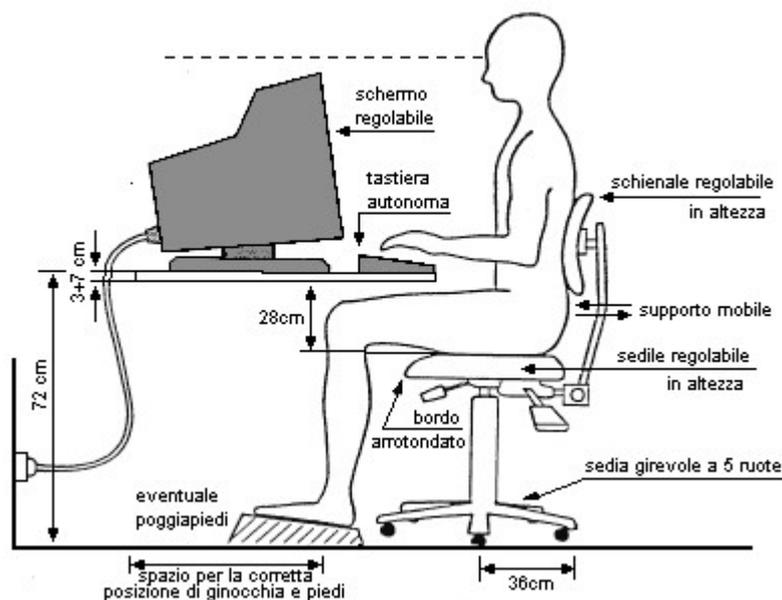
Si definisce videoterminalista, il lavoratore che utilizza in modo sistematico e abituale per 20 ore settimanali dedotte le interruzioni 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro.

Gli studi e le indagini epidemiologiche sinora svolte portano ad escludere, per i videoterminali, rischi specifici derivanti da radiazioni, ionizzanti e non ionizzanti, sia a carico del lavoratore che della prole.

Per quanto si riferisce ai campi elettromagnetici, la presenza della marcatura CE sul Videoterminale comporta che tali campi siano mantenuti al di sotto dei limiti raccomandati e riscontrabili nei comuni ambienti di vita ove sono utilizzate apparecchiature elettriche e televisive.

40.1 Sorveglianza sanitaria. I lavoratori addetti al videoterminale sono sottoposti a visita medica preventiva e a controlli periodici:

- esame della vista e degli occhi
 - alla colonna vertebrale e agli arti superiori
- A. biennale per i lavoratori classificati idonei con prescrizioni e/o con più di 50 anni
B. tutti gli altri ogni 5 anni



41 I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Si definisce Dispositivo di Protezione Individuale (DPI) quell'attrezzatura che ha il compito di salvaguardare la salute e/o la sicurezza della persona che li indossa o li utilizza ovvero: qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

I DPI ricoprono un ruolo fondamentale nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

41.1 Obbligo di uso. I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

I dispositivi di protezione individuale (DPI) sono da impiegarsi in funzione dei rischi dai quali il dispositivo deve proteggere l'operatore. I DPI devono essere singolarmente marcati "CE" e sono suddivisi in 3 categorie; poiché quelli che appartengono alla seconda sono individuati per esclusione, si esaminano nell'ordine le categorie 1 - 3 - 2. (salvo alcune particolari eccezioni: marcatura sulla confezione)

1a categoria: sono destinati a proteggere da rischi fisici di lieve entità; la persona che li impiega può valutarne l'efficacia e percepire, prima di averne danno, il progressivo verificarsi degli effetti lesivi.

Servono a proteggere da:

- a) azioni lesive di lieve entità prodotte da strumenti meccanici;
- b) azioni lesive di lieve entità causate da prodotti detergenti;
- c) contatto o urto con oggetti caldi, a temperatura inferiore a 50°C;
- d) fenomeni atmosferici ordinari;
- e) urti lievi e vibrazioni che non raggiungano organi vitali e che non provochino lesioni permanenti;
- f) azione lesiva dei raggi solari.

3a categoria: sono destinati a proteggere da rischi di morte o da lesioni gravi e permanenti; la persona che li impiega non ha la possibilità di percepire in tempo il verificarsi istantaneo degli effetti lesivi.

Servono a proteggere da:

- a) inquinamento dell'atmosfera respirabile (per aerosol, gas, polveri, ecc.) o carenza di ossigeno nella stessa;
- b) aggressione da agenti chimici - radiazioni ionizzanti
- c) temperatura dell'aria inferiore a -50°C o superiore a 100°C;
- e) cadute dall'alto
- f) tensioni elettriche pericolose.

2a categoria: tutti gli altri tipi di rischi, non rientranti nelle categorie precedenti. Ciascun lavoratore deve sapere che:

- è necessario leggere le istruzioni di impiego, seguendole puntualmente
- è necessario, prima di ogni impiego, un esame visivo che verifichi l'integrità e la funzionalità del dispositivo.

Per impiegare dispositivi di categoria 3 (ad esempio le maschere antigas) occorre uno specifico addestramento. Esiste a livello aziendale una procedura che individua i DPI più adatti per ogni attività. Qualora vi fossero difficoltà d'uso di un DPI assegnato bisogna rivolgersi nell'ordine:

- al proprio responsabile;
- al medico competente;
- al Servizio di Prevenzione e Protezione.

I più comuni dispositivi di protezione individuale sono:

- Imbracature di sicurezza
- Guanti
- Elmetto
- Occhiali
- Grembiuli
- Calzature di sicurezza
- Maschere di protezione delle vie respiratorie
- Visiere e schermi

42 LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

La segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro viene definita come una segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, fornisce o una prescrizione concernente la sicurezza e la salute, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Si può intendere come un mezzo di prevenzione e protezione dei lavoratori da utilizzarsi in tutte quelle condizioni, metodo o sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva.

La segnaletica di sicurezza ha lo scopo di attirare in modo rapido, efficace e di facile interpretazione, l'attenzione del lavoratore e dell'utenza su situazioni o oggetti che possono essere causa di rischio sul luogo di lavoro, utilizzando cartelli (costituiti da combinazione di forme, colori e di pittogrammi), colori di sicurezza, segnali luminosi o acustici, segnalazioni verbali/gestuali.

42.1 Segnali temporanei. Per segnalare rischi di urto contro ostacoli o rischi di caduta (delle persone o di oggetti sulle persone) si usano strisce che alternano bande di colore bianco e rosso oppure giallo e nero. Queste segnalazioni, frequenti intorno a cantieri e zone in cui si stanno effettuando lavori di manutenzione, non devono essere oltrepassate dai non addetti.

42.3 Segnali luminosi. Talora per indicare pericoli si usano segnali luminosi, di colore giallo o rosso; il codice dei colori e i simboli usati sono gli stessi dei segnali non luminosi. In questi segnali la luce intermittente indica un livello di pericolo maggiore rispetto a quella indicata dalla luce continua. Talvolta, insieme ai segnali luminosi si usano segnali acustici e questo avviene in particolare quando si hanno pericoli non percettibili con i nostri sensi. Un esempio: sugli apparecchi radiografici l'erogazione dei raggi X è segnalata da una spia luminosa.

42.4 Segnaletica per gli utenti. Nei luoghi di lavoro ci sono molti altri cartelli indicatori questi cartelli, utili per gli utenti, non costituiscono segnali di sicurezza.

42.5 Colori di sicurezza

Colore	Significato e scopo	Indicazioni e precisazioni
Rosso	Segnali di divieto Pericolo allarme Materiali attrezzature antincendio	Pericolo e allarme Alt, arresto, dispositivi di interruzione d'emergenza, sgombero Identificazione Ubicazione
Giallo o Giallo arancio	Segnali di avvertimento	Attenzione. Cautela. Verifica
Azzurro	Segnali di prescrizione	Comportamento o azione specifica Obbligo di portare un mezzo di sicurezza personale
Verde	Segnali di salvataggio e soccorso Situazioni di sicurezza	Porte, uscite, percorsi, materiali, postazioni, locali Ritorno alla normalità

43 PERSONALE NON DIPENDENTE

Oltre al personale dipendente nei luoghi di lavoro è presente anche altro personale non dipendente che a vario titolo svolge un'attività in modo più o meno continuativo (es. volontari, borsisti, lavoratori somministrati, liberi professionisti, studenti, tirocinanti, dipendenti di ditte esterne ecc.)

Il D.Lgs. 81/2008 all'art. 2, comma 1 definisce come lavoratore la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle

leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.

Pertanto, sulla base delle indicazioni sopra esposte, tale personale, ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro deve fare riferimento al proprio Tutor o al Responsabile del Servizio e attenersi ai regolamenti del servizio e aziendali.

44 IMPRESE ESTERNE

Imprese con contratti d'appalto e contratti d'opera. Sono molteplici le ragioni per le quali si può presentare ricorso ad imprese esterne: per attività periferiche dell'impresa (manutenzione, pulizia, vigilanza, trasporto, ecc.) per far fronte a punte di attività in occasioni di operazioni di rinnovo o di sistemazione dei locali L'intervento di queste imprese presenta delle caratteristiche particolari, in materia di rischi professionali, legati alla:

- non conoscenza dei locali, dell'ambiente, delle attività delle imprese, ecc...
- interferenza di attività, materiali, impianti
- mancanza di preparazione a causa dei tempi di intervento molto ravvicinati

S'impongono quindi delle misure di prevenzione per ridurre questi rischi specifici, anche con una concertazione preventiva allo svolgimento dei lavori. I datori di lavoro delle ditte devono pertanto cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

È necessario:

- conoscere i modi operativi di ciascuna delle imprese
- informare l'impresa appaltatrice e i lavoratori impegnati nella prestazione, sugli eventuali rischi legati alle attività presenti sul luogo di lavoro, sulle misure preventive da porre in atto e sulle attrezzature da utilizzare
- cooperare nella valutazione dei rischi legati all'interferenza dell'attività
- coordinare le misure di prevenzione dei rischi generici o specifici connesse all'attività delle imprese
- informare i lavoratori dei pericoli specifici dei lavori da eseguire.

45 LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Il decreto legislativo 81/2008 innova profondamente l'approccio alla valutazione dei rischi legati alle differenze di genere. La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi i rischi da stress da lavoro correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi:

- alle differenze di genere
- età
- alla provenienza dei paesi
- alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio sono soggette a particolare tutela della loro salute e sicurezza, in base a quanto stabilito dal decreto legislativo 26/03/2001 n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

Tale decreto prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato conformemente alle disposizioni vigenti

Nota Bene: Le misure di tutela si applicano anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età degli stessi.

La tutela si esplica con le seguenti modalità:

a) Le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio non possono essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi né a lavori faticosi, pericolosi ed insalubri; tali lavori sono quelli riportati nell'allegato A del decreto legislativo 151/2001, integrati con quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro indicati nell'allegato B del medesimo decreto.

Inoltre non possono essere adibite al lavoro notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Le lavoratrici devono essere addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

b) Fatto salvo quanto indicato alla precedente lettera a), nell'ambito della valutazione effettuata ai sensi dell'articolo 17, comma 1 lettera a, del decreto legislativo 81/08, devono essere valutati anche i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, a processi o condizioni di lavoro, di cui all'allegato C del decreto legislativo 151/2001, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Se tale valutazione evidenzia un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, devono essere adottate le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Qualora la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni, che ovviamente non devono esporre a rischi per la sicurezza e la salute; tale fatto deve essere comunicato al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio (ex Ispettorato Provinciale del Lavoro).

c) E' previsto che la lavoratrice sia spostata ad altre mansioni anche nel caso in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

d) Se non è possibile adottare le misure indicate in precedenza, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza.

PROCEDURA PER LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

→ La lavoratrice, non appena accertato lo stato di gravidanza, deve informare il Direttore/ Responsabile e il coordinatore e/o referente della Struttura cui è assegnata.

→ Il personale sanitario del comparto deve informare anche la Direzione infermieristica, tecnica e riabilitativa aziendale (D.I.T.R.A.).

→ Lo stato di gravidanza deve essere documentato tramite certificato del ginecologo, da consegnare al Direttore/Responsabile o al coordinatore e/o referente della Struttura.

→ Il Responsabile della Struttura cui è assegnata la lavoratrice, dopo avere effettuato la valutazione dei compiti assegnati alla stessa, comunicherà per iscritto alla lavoratrice le misure di tutela necessarie.

→ Qualora il Direttore/Responsabile ravvisi, nelle mansioni assegnate, compiti lavorativi incompatibili con lo stato di gravidanza, la lavoratrice dovrà attenersi alle disposizioni che prevedono l'eliminazione di tali compiti.

→ Se necessario per la tutela propria e del nascituro, alla lavoratrice potranno essere assegnate altre mansioni nell'ambito della Struttura di appartenenza o in un'altra Struttura.

→ Per alcuni rischi specifici, l'interdizione è prevista anche per il periodo di allattamento al seno e comunque fino a 7 mesi dopo la nascita del bambino; pertanto anche in questo periodo occorrerà astenersi dai compiti che, a giudizio del Direttore/Responsabile, possano costituire un rischio.

→ Alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento di età inferiore a 7 mesi si applicano le misure di tutela previste per il periodo dopo il parto, fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

→ Se per motivi organizzativi e/o ambientali dovesse risultare impossibile un'ideale collocazione lavorativa, l'Azienda inoltrerà istanza al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per l'interdizione dal lavoro, corredata dall'attestazione dell'impossibilità di idonea collocazione lavorativa.

→ La lavoratrice può inoltrare istanza al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, per chiedere lo spostamento ad altre mansioni o l'astensione dal lavoro anche:

- quando ritenga che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla sua salute;
- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

In caso di interruzione per qualsiasi motivo della gravidanza, la lavoratrice dovrà darne tempestiva comunicazione, anche verbale:

- al Direttore/Responsabile, al coordinatore e/o referente della Struttura cui è assegnata
- alla S.C. Gestione, formazione e sviluppo delle risorse umane
- alla Direzione infermieristica, tecnica e riabilitativa aziendale (D.I.T.R.A.) (personale del ruolo sanitario del comparto).

Procedura per la tutela dalle lavoratrici in gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio.

La procedura deve essere applicata dal Responsabile di Struttura, Servizio, Ufficio, o, in caso di assenza del titolare, dal suo sostituto.

Il Responsabile, non appena abbia avuto notizia, sotto qualsiasi forma, dello stato di gravidanza, deve immediatamente mettere la lavoratrice in condizioni di tutela (allontanandola dai compiti lavorativi incompatibili) e contestualmente attivare quanto previsto dalla procedura .

Nella tabella sono elencati i principali compiti lavorativi incompatibili, che devono essere integrati con quelli riportati nel documento di valutazione dei rischi. Nessuno dei compiti/attività indicati può essere svolto dalle lavoratrici in questione.

Il compito lavorativo comporta	Azioni da intraprendere	Periodo di tutela
Esposizione a radiazioni ionizzanti	Eliminare i compiti in "zone classificate" (zona controllata e zona sorvegliata) Eliminare i compiti lavorativi che potrebbero esporre il nascituro ad una dose superiore a un <u>millisivert</u> durante la gravidanza	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio Per attività comportanti un potenziale rischio di contaminazione: periodo di allattamento al seno
Esposizione a radiazioni non ionizzanti: laser di classe 3b o 4 risonanza magnetica	Eliminare il compito lavorativo che richiede la presenza nei locali durante l'uso del laser Eliminare il compito lavorativo che comporta esposizione	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio Gravidanza, periodo di allattamento al seno e comunque fino a sette mesi di età del figlio
Rischio biologico/infettivo (per contatto con liquidi biologici o per via aerea, comprese le malattie esantematiche infantili)	Eliminare il compito lavorativo che comporta potenziale esposizione Vedi nota 1	Per toxoplasma e virus della rosalia: lavoratrici in gravidanza (a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione)
Utilizzo di sostanze o preparati etichettati come pericolosi e in particolare: -tossici o molto tossici	Eliminare il compito lavorativo che comporta rischio di esposizione, manipolazione di tali prodotti e dei loro	Gravidanza, periodo di allattamento al seno e comunque fino a sette mesi di età del figlio

-corrosivi -esplosivi -estremamente infiammabili -nocivi -irritanti	contenitori	
Esposizione a gas anestetici	Eliminare il compito che comporta esposizione	Gravidanza, periodo di allattamento al seno e comunque fino a sette mesi di età del figlio
Preparazione di farmaci	Eliminare il compito che comporta esposizione	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio
Preparazione e/o somministrazione di farmaci antitumorali, medicinali antimiotici o a base di mercurio o dei suoi derivati	Eliminare il compito operativo	Gravidanza, periodo di allattamento al seno e comunque fino a sette mesi di età del figlio
Rischio traumi (pazienti psichiatrici, ippoterapia)	Eliminare il compito operativo Degenze psichiatriche, CPS, Centri diurni, CRT, comunità protette o semi protette, comunità alloggio	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio
Prolungata esposizione a vibrazioni (guida automezzi, interventi con trasporto in elicottero)	Eliminare il compito operativo	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio
Stazione eretta per oltre 4 ore giornaliere	Modificare le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro in modo da limitare il compito da svolgere in ortostatismo a non più di 4 ore	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio
Movimentazione manuale dei carichi o di pazienti	Escludere compiti lavorativi che richiedono: -movimentazione manuale di pazienti -movimentazione manuale di carichi -operazioni di traino/spinta (In caso di dubbi consultare il medico competente o il SPP)	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio
Lavoro in ambienti in sovrappressione (Camere imperbariche)	Eliminare il compito operativo	Gravidanza Vedi nota 2
Lavoro in videoterminale per oltre 20 ore settimanali	Modificare le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro, in modo da consentire cambiamenti frequenti delle posture	Gravidanza
Lavoro stressante, con pause fisse e predeterminate (centralino, prenotazioni, accettazioni, cassa)	Organizzare il lavoro in modo da consentire di assentarsi a seconda delle necessità; se questo è impossibile assegnare ad altro compito lavorativo	Gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio
Turno notturno	Escludere dal turno notturno	Gravidanza e fino ad un anno di età del bambino
Altri potenziali rischi Specificare <hr/>		

Nota 1 Relativamente al rischio biologico/infettivo, devono essere evitati:

a) Lo svolgimento dell'attività lavorativa nelle aree sanitarie delle seguenti Strutture:

- Malattie infettive
- Pediatria (sezione infettivi)
- UOT-TBC/CRR
- Pronto Soccorso
- laboratori di batteriologia/microbiologia
- ambulatori in cui si eseguono broncoscopia, broncolavaggio, induzione dell'espettorato
- blocchi operatori
- altre attività con livello di rischio analogo a quello delle situazioni sopra evidenziate.

b) I compiti lavorativi che possono comportare un rischio infortunistico (prelievi e/o attività con uso di aghi e taglienti; attività con rischio di schizzi di sangue o liquidi biologici; ecc.).

c) Le attività che esponano ad un rischio per via aerea (TBC, malattie esantematiche dell'infanzia o altro agente infettante per via aerea) ragionevolmente superiore a quello della popolazione generale. Per quanto riguarda questo aspetto, a parte le situazioni di rischio conclamato (reparti infettivi o a maggior rischio infettivologico per situazioni particolari in corso; stanze con degenti sicuramente infetti o con sospetto di patologia trasmissibile per via aerea), possono essere trovate delle soluzioni che permettano la permanenza della lavoratrice nella sua normale attività, come ad esempio:

- l'uso di un facciale filtrante di protezione di tipo FFP2 (per cui, ad esempio, sarà possibile compiere attività di supporto al medico durante la visita, distribuire il vitto e/o terapie orali, ecc.);

- domande che possono essere utilizzate come "filtro" per escludere il rischio biologico trasmissibile per via aerea nei pazienti che accedono alla Struttura (degenza, ambulatorio, day hospital):

- 1) Presenta, o ha presentato negli ultimi mesi, sintomi persistenti (per più di 2-3 settimane), quali: febbre, tosse, espettorato, sudorazione profusa, dimagrimento immotivato ?
- 2) Ha avuto contatti con malati di TBC o di altre malattie polmonari trasmissibili ?
- 3) Ha avuto recenti contatti con bambini (o adulti) malati di malattie esantematiche, quali: rosolia, morbillo, varicella, ecc.?

Nota 2 In caso di allattamento al seno, dovrà essere verificata col Medico competente l'eventuale incompatibilità dei compiti lavorativi.

GLOSSARIO

ADDESTRAMENTO: L'addestramento è inteso come il complesso delle attività dirette a fare apprendere l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro. L'addestramento non può prescindere da una preventiva informazione e formazione.

AGENTE: sostanza chimica, biologica, fisica che può avere degli effetti sulla salute del lavoratore.

AGENTE BIOLOGICO: qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni.

AGENTE CANCEROGENO:

1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;

2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al numero 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 decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65 e successive modificazioni;

3) una sostanza, un preparato o un processo di cui all'ALLEGATO XLII, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall' ALLEGATO XLII

AGENTE MUTAGENO:

1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione nelle categorie mutagene 1 o 2, stabiliti dal decreto legislativo 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 decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65 e successive modificazioni.

AGENTI CHIMICI : Tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato.

AGENTI CHIMICI PERICOLOSI:

1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente;

2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;

3) agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai numeri 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale.

AGENTI FISICI. Per agenti fisici si intendono il rumore, gli ultrasuoni, gli infrasuoni, le vibrazioni meccaniche, i campi elettromagnetici, le radiazioni ottiche, di origine artificiale, il microclima e le atmosfere iperbariche che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

AMBIENTE DI LAVORO: L'insieme dei fattori fisici, chimici, biologici, organizzativi, sociali e culturali che circondano una persona nel suo spazio e tempo di lavoro.

ANTINFORTUNISTICA: Riguarda tutto quanto viene fatto per ridurre la probabilità di incidente o infortunio sul lavoro.

ATTREZZATURA: Un'attrezzatura di lavoro è una qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato a essere usato durante il lavoro.

DATORE DI LAVORO: Nelle aziende private, il datore di lavoro è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, in ogni caso, colui che ha la responsabilità dell'impresa stessa o dell'unità produttiva in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In un'azienda fatta da più soci, il datore di lavoro è il rappresentante legale della società. Nelle pubbliche amministrazioni, il datore di lavoro è il dirigente che ha i poteri di gestione o il funzionario preposto ad un ufficio dotato di autonomia gestionale.

DENUNCIA DI INFORTUNIO/DENUNCIA DI MALATTIA PROFESSIONALE: Comunicazione che il datore deve inviare all'INAIL quando un lavoratore presenta un certificato di malattia professionale o di infortunio sul lavoro. Una denuncia simile deve essere inviata anche all'organo di vigilanza per gli eventuali adempimenti di polizia giudiziaria.

DIRIGENTE: Il dirigente è la persona che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa per garantire che si svolga in sicurezza. Per fare questo deve possedere specifiche competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali adeguati all'incarico.

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E SALUTE: È il documento che il datore di lavoro predispone per effettuare la valutazione dei rischi per la sicurezza e salute in azienda e ne contiene i metodi utilizzati e i risultati. Riporta le strategie, le misure di prevenzione e di protezione attuate e da attuare per eliminare o ridurre al minimo i rischi e per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Sono anche indicati i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere.

DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI: I disturbi muscolo-scheletrici sono disturbi che colpiscono determinate strutture del corpo quali muscoli, articolazioni, tendini, legamenti, nervi, ossa e il sistema circolatorio locale.

DPI (DISPOSITIVO DI PROTEZIONE INDIVIDUALE): Dispositivo utilizzato per la protezione della salute di un singolo individuo (individuale), contrariamente ai dispositivi di protezione collettivi che proteggono più individui (ad esempio un parapetto di protezione contro le cadute). Il DPI è destinato a essere indossato o tenuto dal lavoratore per proteggerlo contro uno o più rischi durante il lavoro. Sono dispositivi di protezione personale (DPI) ad esempio: i caschi, i tappi o le cuffie per le orecchie, i guanti, i grembiuli, le scarpe antinfortunistiche, gli stivali, le maschere eccetera.

ERGONOMIA: La scienza che studia come adattare il lavoro all'uomo in relazione alle condizioni ambientali, strumentali e organizzative in cui si svolge, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro.

ESPOSIZIONE: Si dice esposizione quando c'è un contatto tra un agente chimico o fisico e il lavoratore. Per es.: quando lavora in un ambiente rumoroso si dice che il lavoratore è esposto a rumore, quando manipola sostanze chimiche si dice che è esposto a queste... Si dice esposizione acuta quando avviene in un tempo breve o con alte dosi: gli effetti nocivi che possono esserci si dicono effetti acuti. Si parla di esposizione cronica invece quando il contatto avviene durante un tempo lungo: gli effetti sono effetti cronici.

FATTORE DI RISCHIO: tutto ciò che può produrre danno per la salute. I fattori di rischio presenti sul lavoro possono essere di vario tipo, di cui alcuni misurabili con strumenti: rumore, inquinanti chimici, polveri, ecc.. Altri, individuabili per mezzo della "osservazione" e della discussione tra i lavoratori stessi e con i tecnici della prevenzione, sono: cattiva organizzazione del lavoro, fatica fisica, ritmi di lavoro, ecc..

FORMARE: Fornire, mediante una appropriata disciplina, i requisiti necessari ad una data attività, predisporre un processo attraverso il quale trasmettere l'uso degli attrezzi del mestiere, o di parte di essi, incidendo nella sfera del sapere, del saper fare e del saper essere, con l'obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza.

FORMAZIONE: Per formazione si intende il processo educativo attraverso il quale si trasferiscono alle persone conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda, compresa l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi.

GIUDIZIO DI IDONEITÀ: Giudizio che il medico competente dà dopo aver effettuato la visita medica e gli esami, in cui si specifica se il lavoratore è idoneo a svolgere una determinata mansione.

IGIENE SUL LAVORO: Branchia della medicina che si occupa della salubrità degli ambienti di lavoro.

INAIL: Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. Agisce come un ente assicuratore dei datori di lavoro, i quali pagano una quota proporzionale al livello di pericolosità delle lavorazioni che svolgono. E' l'ente che paga al lavoratore i giorni di assenza per infortunio o per malattia di origine lavorativa e che eroga la "pensione" di invalidità nei casi in cui gli infortuni o la malattia professionale abbiano provocato al lavoratore una invalidità.

INFORMAZIONE: Per informazione si intende il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro. Rispetto alla formazione l'informazione quindi non è sufficiente all'acquisizione di competenze per comportarsi in sicurezza ma consente invece l'individuazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro.

INFORTUNIO SUL LAVORO: Evento (danno) che si produce alla persona (lavoratore) e che avviene per causa violenta (= azione intensa e concentrata nel tempo – fattore che agisce nell'ambito di un turno di lavoro), in occasione di lavoro. Dall'infortunio può derivare la morte, un'inabilità permanente al lavoro, parziale o assoluta, un'inabilità assoluta temporanea (di giorni o mesi) che comporta l'astensione dal lavoro, ma che si conclude con la guarigione clinica senza postumi permanenti. L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, in Italia, è gestita dall'INAIL.

INFORTUNIO IN ITINERE: Con l'articolo n. 12 del decreto legislativo n. 38/2000 viene introdotta, frutto di una vasta casistica giurisprudenziale, la copertura assicurativa per gli infortuni subiti dai lavoratori assicurati: durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al posto di lavoro (sono esclusi dalla tutela gli infortuni occorsi entro l'abitazione, comprensiva delle pertinenze e delle parti condominiali); durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi; durante l'abituale percorso per la consumazione dei pasti, qualora non esista una mensa aziendale.

Le eventuali interruzioni e deviazioni del normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa, con alcune eccezioni.

INTERVENTI ORGANIZZATIVI DI PROTEZIONE: Interventi finalizzati a ridurre i rischi fatti attraverso modificazioni dell'organizzazione del lavoro. Ad esempio: quando un utensile sia fonte di rischio per chi lo usa e non possa essere modificato può essere fatto usare per un tempo minore a ciascun lavoratore, alternandoli nell'uso.

INTERVENTI PROCEDURALI DI PREVENZIONE: Interventi di prevenzione dai rischi che agiscono sui modi di lavorare, cioè sulle procedure. Per es.: si stabilisce qual è il modo più sicuro per utilizzare un utensile o una sostanza e si prescrive che tutti seguano quella procedura.

INTERVENTI TECNICI DI PREVENZIONE/PREVENZIONE TECNICA: Interventi che possono essere fatti sulle strutture di un ambiente di lavoro (es. creazione di muri separatori tra lavorazioni diverse, trattamento

antiscivolo di pavimenti ecc.), sulle macchine e sugli utensili (es. dotazione di fotocellule per l'arresto della macchina in caso di pericolo, sostituzione di macchine o utensili rumorosi con macchine silenziate), sulle sostanze utilizzate (es. sostituzione di sostanze pericolose con altre che lo sono meno, dotazione di sistemi di aspirazione vicino ai punti di emissione delle sostanze ecc.). In questi casi si dice che la prevenzione viene fatta "alla fonte", cioè proprio dove il rischio si produce.

INVALIDITA': Ridotta capacità di vita o di lavoro. Se è dovuta ad infortunio o malattia da lavoro viene riconosciuta dall'INAIL.

ISPETTORATO DEL LAVORO: È un ente del Ministero del Lavoro che si occupa della vigilanza su alcuni aspetti della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Un tempo gestiva tutta la vigilanza ma da anni la gran parte delle sue funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono passate ai servizi di medicina del lavoro e di prevenzione infortuni delle USL.

ISPETTORE DEL LAVORO: Un tecnico dell'organo di vigilanza che ha il compito di controllare che le condizioni di igiene e di sicurezza negli ambienti di lavoro siano rispondenti alle leggi e alle norme. Si chiamano ispettori del lavoro sia i tecnici dei servizi dell'USL che quelli dell'Ispettorato del lavoro del Ministero.

ISPEZIONE: Intervento dell'ispettore del lavoro sul luogo di lavoro con lo scopo di verificare il rispetto delle norme di igiene e sicurezza del lavoro.

KNOWLEDGE MANAGEMENT: Espressione inglese che tradotta significa "direzione delle conoscenze", indica una nuova concezione dello sviluppo aziendale basato sulle conoscenze anziché sui prodotti o servizi.

LAVORATORE: Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato, anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

LAVORATORE AUTONOMO O PRESTATORE D'OPERA: Colui che mette a disposizione del committente, dietro un compenso, il risultato del proprio lavoro. Se la singola persona compone la ditta individuale e ne è anche titolare, è l'unico prestatore d'opera della ditta.

LAVORATORE DIPENDENTE O SUBORDINATO: Qualsiasi persona che svolge il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, con rapporto di lavoro anche speciale. Sono lavoratori dipendenti anche: i soci lavoratori di cooperative e di società anche di fatto, quando prestano attività per la società stessa; gli utenti dei servizi di orientamento di formazione scolastica, universitaria e professionale, avviati presso datori di lavoro; gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

LAVORATORI INDICATI PER PRONTO SOCCORSO, ANTINCENDIO ED EMERGENZE: Lavoratori che sono incaricati ed addestrati per queste emergenze all'interno dell'azienda.

LAVORATORI SENSIBILI: Lavoratori che per la loro conformazione fisica o il loro stato di salute ma anche per situazioni temporanee, come ad esempio le donne in gravidanza, possono reagire maggiormente all'esposizione ai rischi.

LUOGHI DI LAVORO: Luoghi destinati a contenere posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo nell'area della medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile per il lavoro.

MALATTIA PROFESSIONALE: Alterazione dell'organismo contratta nell'esercizio e a causa delle lavorazioni che può determinare la morte o invalidità/inabilità (temporanee o permanenti) e la cui causa determina lentamente il proprio effetto con azione ripetuta e prolungata.

MEDICINA DEL LAVORO: Branch della medicina che si occupa della prevenzione, della diagnosi e della cura delle malattie da lavoro.

MEDICO COMPETENTE: Medico specialista in medicina del lavoro che viene nominato dal datore di lavoro per fare le visite e gli esami ai lavoratori esposti a determinati rischi. Deve conoscere l'ambiente di lavoro ed occuparsi anche di altri aspetti della salute in azienda.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI: Sono le operazioni di trasporto, sollevamento, spinta, trascinarsi, spostamento di pesi durante il lavoro. La legge pone dei limiti e delle norme per quelle operazioni che per il peso stesso o per le modalità con cui viene fatto, possono portare un rischio di lesioni dorso-lombari o di altri danni ai lavoratori.

PERICOLO: Il pericolo è tutto ciò che può causare un danno: la proprietà o la qualità di una fonte (processo, attrezzatura, strumento, sostanza, agente chimico o fisico, ecc.) in grado di causare un danno alle cose o agli individui.

PIANO D'EMERGENZA: strumento della politica ambientale e di sicurezza, consistente in un programma preorganizzato, avente lo scopo di ridurre le conseguenze dannose per i lavoratori, la popolazione e l'ambiente, di un evento accidentale originato da installazioni o da attività in corso. Esso coordina ed ottimizza le capacità e le risorse disponibili, nelle sedi principali e in quelle periferiche. Un piano di emergenza deve includere le responsabilità e le autorità, le azioni da intraprendere nelle diverse situazioni e i piani di comunicazione interna ed esterna.

POSTURA: Il complesso delle posizioni e dei movimenti utilizzati per compiere la sequenza di azioni tecniche che caratterizzano un'attività.

PREPOSTO: Il preposto (capo U.d.B./Reparto, responsabile ufficio, ecc) è la persona che sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute dai dirigenti o dal datore di lavoro controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori. Anche il preposto, per adempiere a questi compiti, deve possedere poteri gerarchici e funzionali adeguati all'incarico e specifiche competenze professionali, quindi deve ricevere un'adeguata e specifica formazione.

PREVENZIONE: Per prevenzione si intende il complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare o diminuire i rischi nei luoghi di lavoro.

PROTEZIONE: Per protezione si intende il complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare che un rischio non eliminabile causi dei danni alle persone presenti nei luoghi di lavoro.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS): Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (denominato anche rappresentante per la sicurezza). Viene eletto o nominato dai lavoratori stessi e deve ricevere dal datore di lavoro una formazione specifica.

REQUISITI ESSENZIALI DI SICUREZZA E DI TUTELA DELLA SALUTE: I requisiti essenziali di sicurezza sono i requisiti minimi di sicurezza e di tutela della salute definiti dalle direttive europee di prodotto che un'attrezzatura di lavoro deve rispettare al fine di garantire che la macchina sia sicura nelle condizioni di uso previste e ragionevolmente prevedibili.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP): Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate. Coordina la strategia aziendale finalizzata alla eliminazione o riduzione dei rischi, alla prevenzione delle patologie correlate al lavoro, alla promozione della salute dei lavoratori.

RISCHI PSICOSOCIALI: Sono gli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, compresi i rispettivi contesti ambientali e sociali, che possono arrecare danni fisici o psicologici.

RISCHIO: Il rischio è la probabilità che il pericolo possa causare dei danni. Più precisamente, per rischio s'intende il prodotto dell'entità di un pericolo per la probabilità che l'evento pericoloso si verifichi, quindi la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione al pericolo.

RISCHIO ELETTRICO: Combinazione della probabilità e della gravità del possibile infortunio di una persona esposta a pericoli elettrici: shock elettrico e arco elettrico.

RISCHIO DI INCENDIO: Probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di accadimento di un incendio e che si verifichino conseguenze dell'incendio sulle persone presenti.

RADIAZIONE OTTICA COERENTE: Radiazione ottica prodotta da un Laser.

RADIAZIONE OTTICA NON COERENTE: Qualsiasi radiazione ottica diversa dalla radiazione laser.

RADIAZIONI IONIZZANTI: Tutte le radiazioni e i campi dello spettro elettromagnetico che hanno un'energia sufficiente per produrre la ionizzazione nella materia.

RADIAZIONI NON IONIZZANTI (NIR, Non Ionizing Radiation): Tutte le radiazioni e i campi dello spettro elettromagnetico che non hanno normalmente un'energia sufficiente per produrre la ionizzazione nella materia.

RADIAZIONI ULTRAVIOLETTE: Radiazioni elettromagnetiche con lunghezza compresa tra 100 e i 400 nm (tra la luce visibile e i Raggi X).

SALUTE: Condizione di benessere fisico e psichico; normalità strutturale e funzionale dell'organismo. L'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel 1946, definisce: "... stato di benessere fisico, psichico e sociale dell'individuo"; il che non può essere garantito dalla semplice assenza di malattia. Più completa è la seguente definizione: condizione di armonico equilibrio funzionale, fisico e psichico dell'individuo, dinamicamente integrato nel suo ambiente naturale e sociale.

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: Servizio interno dell'azienda costituito dalle persone che si occupano della prevenzione dai rischi in azienda, per mandato del datore di lavoro (al quale rimane comunque la responsabilità). In molte situazioni può essere costituito anche da una sola persona. In altri è il datore di lavoro stesso a svolgere le funzioni del servizio.

SORVEGLIANZA SANITARIA: Attività svolta dal medico competente, su incarico del datore di lavoro, che consiste nell'esecuzione di visite mediche e nella valutazione di accertamenti sanitari complementari, come esami strumentali e di laboratorio, finalizzata alla diagnosi precoce di eventuali tecnopatie e alla valutazione, attraverso il giudizio di idoneità alla mansione specifica, della capacità del lavoratore di sopportare l'esposizione a rischi specifici.

STRESS: complesso di reazioni individuali provocati da fattori ambientali e sociali a motivo dei quali possono scatenarsi nel soggetto alterazioni del comportamento e disturbi psicosomatici. Secondo recenti statistiche il 60% dei lavoratori sono colpiti da stress.

USO DI ATTREZZATURA DI LAVORO: Per uso di una attrezzatura di lavoro si intende qualsiasi operazione lavorativa connessa a una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio.

VALUTAZIONE DEI RISCHI: Per valutazione dei rischi si intende la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'azienda. Nella valutazione dei rischi si cercheranno tutti i possibili pericoli presenti, valutando come questi pericoli si possono trasformare in rischi e individuando quali lavoratori, possono subire conseguenze da questi rischi. Lo scopo della valutazione dei rischi è di individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e di elaborare il programma delle misure necessarie per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: Valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza (Norma UNI EN 292/1991).

VALUTAZIONE DEI RISCHI DI INCENDIO: Procedimento di valutazione dei rischi di incendio in un luogo di lavoro, derivante dalle circostanze del verificarsi di un pericolo di incendio.

VIDEOTERMINALISTA: Il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175 del D.Lgs. 81/2008.

ZONA PERICOLOSA: Una zona pericolosa è qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la sua salute o sicurezza.