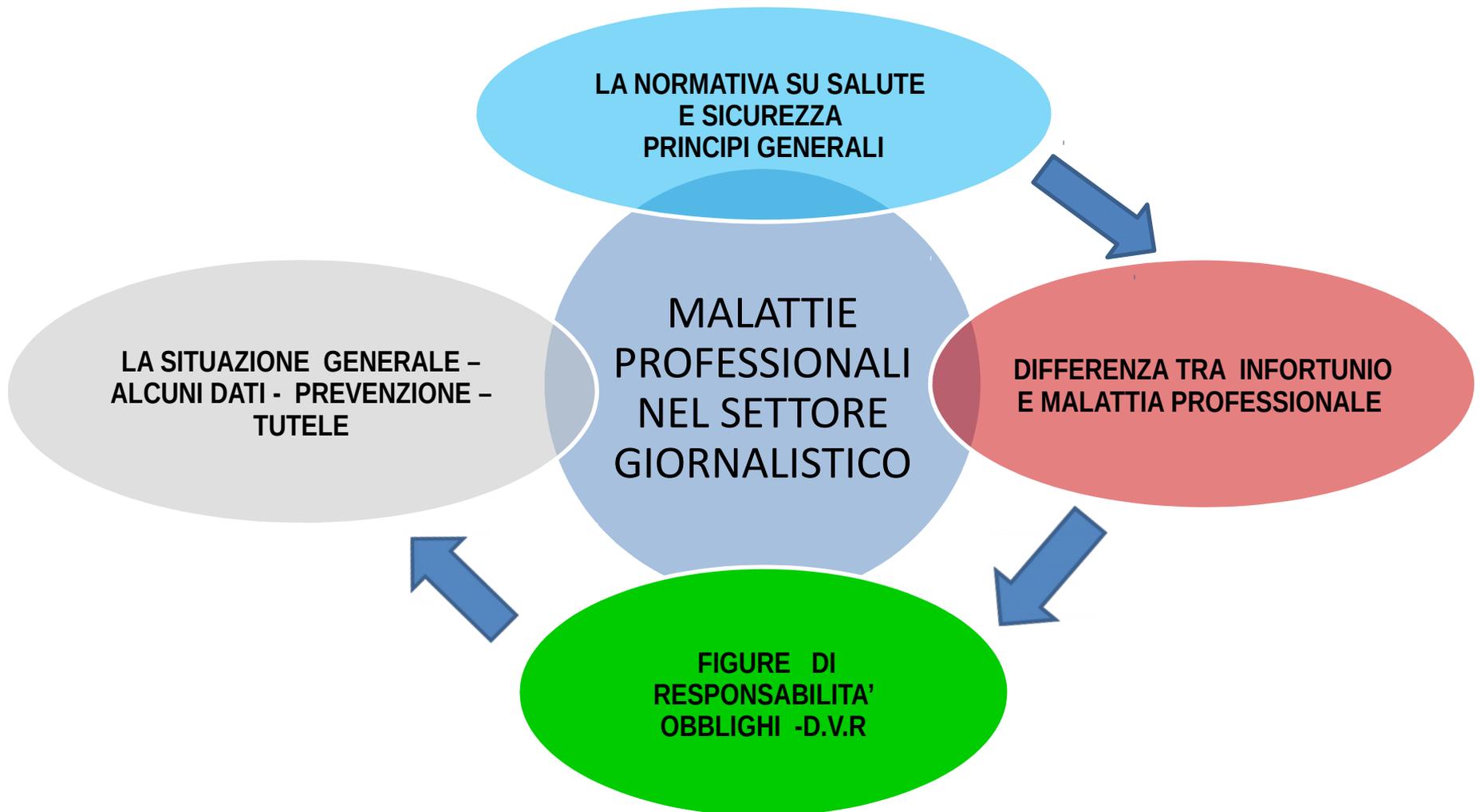


# SCHEMA SVILUPPO GIORNATA



# PRINCIPI GENERALI I RIFERIMENTI NORMATIVI

Articoli da 32 a 41 della Costituzione

Articoli 2050 e 2087 codice civile

Articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori Legge 300/1970

Testo Unico D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 costituito da:

- 13 titoli;
- 306 articoli;
- 51 allegati;

Giurisprudenza

# PRINCIPI GENERALI - LA COSTITUZIONE

Il diritto alla salute del cittadino-lavoratore trova massima espressione e protezione nella Costituzione; in particolare l'art. 32, comma 1, afferma che:

- la Repubblica tutela la salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività.
- L'art. 35 riconosce la tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni mentre
- l'art. 36, comma 3, pone un limite alla prestazione lavorativa qualificando come indisponibile il diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite.
- Una tutela particolare è riconosciuta alla donna lavoratrice e ai lavoratori giovani con l'art. 37, mentre nel successivo art. 38 sono esplicitate le tutele a favore del lavoratore inabile al lavoro.
- Il quadro costituzionale è completato dall'art. 41 in cui il legislatore ha posto un vincolo generale all'esercizio dell'iniziativa economica privata; infatti, pur riconoscendone al comma 1 la libertà – di scegliere il tipo di attività da svolgere, la localizzazione, l'organizzazione delle risorse, l'esercizio del potere direttivo, ecc. – nel successivo comma 2 ha stabilito che la stessa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

**Il Diritto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si identifica come un diritto irrinunciabile**

# PRINCIPI GENERALI-RAPPORTO DI SICUREZZA

- Il rapporto di sicurezza si caratterizza come una relazione giuridica tra una figura che deve **DARE** (principalmente il datore di lavoro) e una figura che deve **AVERE** sicurezza (prestatore di lavoro), indipendentemente dalla qualifica che le parti hanno stabilito all'interno del contratto.
- Il Decreto 81 qualifica come **«lavoratore tutelato»** tutti i prestatori di lavoro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolgono 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. Il suo contenuto è dato dall'obbligazione di sicurezza che si sostanzia in obblighi del fare o del non fare, anche a carico dello stesso lavoratore, finalizzati a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

# PRINCIPI GENERALI-RAPPORTO DI SICUREZZA

- Il rapporto di sicurezza non è altro che l'effetto naturale del contratto di lavoro e la tutela trova nell'art. 2087 c.c. in cui è sancito l'obbligo fondamentale dell'imprenditore di adottare "le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Tale norma definisce la responsabilità contrattuale prevenzionistica dal datore di lavoro.

# PRINCIPI GENERALI- LIMITI NELL'IMPRESA

- La sicurezza si pone come un limite interno dei poteri del datore di lavoro nella sua espressione di colui che governa ed ha il dovere di non creare fonti di rischio e di assicurare che la prestazione lavorativa avvenga nel rispetto della disciplina prevenzionistica.
- Fondamentale è l'esistenza di un nesso inscindibile tra l'effettivo esercizio del **potere direttivo/organizzativo e le responsabilità prevenzionali** che determina il risultato che tutti coloro che, a vario titolo, sono chiamati a partecipare all'esercizio di tale potere ne assumono anche una proporzionale quota di responsabilità, come vedremo nell'area verde.

# PRINCIPI GENERALI-CONTENUTI DELL'OBBLIGO

Il datore di lavoro ricopre una posizione di garanzia primaria del diritto alla salute del lavoratore e, quindi, deve adoperarsi, nello svolgimento dell'attività, in base alla quale deve adottare tutte le necessarie misure in considerazione:

- 1) dalla particolarità del lavoro, in base alla quale devono essere individuati i rischi e nocività specifiche;
- 2) dall'esperienza, in base alla quale devono essere previste le conseguenze dannose, sulla scorta di quanto già rilevato in precedenza (eventi già verificatisi e di pericoli già valutati);
- 3) dalla tecnica, in base alle nuove conoscenze in materia di salute e di sicurezza messe a disposizione dal progresso tecnico-scientifico.

Un principio fondamentale della massima sicurezza tecnologicamente fattibile, definito dall'art. 2087 c.c., da cui discende il dovere per il datore di lavoro, in quanto garante primario dell'obbligazione di sicurezza verso i lavoratori, di perseguire costantemente la massima sicurezza tecnica, organizzativa o procedurale fattibile. Sotto questo profilo come previsto dall'art. 15 D.Lgs. n. 81/2008, l'eliminazione o la riduzione al minimo dei rischi può avvenire sia con l'adozione dei migliori accorgimenti tecnici conformi alla più avanzata conoscenza tecnico-scientifica, sia organizzando l'attività lavorativa in modo scientifico e sulla base dell'esperienza accumulata in passato, sia con l'adozione di opportune procedure di lavoro o istruzioni specifiche che consentano di garantire la massima sicurezza ai lavoratori.

# PRINCIPI GENERALI - GIURISPRUDENZA

Una consolidata giurisprudenza stabilisce che il datore di lavoro non deve limitarsi ad una condotta per la sola osservanza delle norme antinfortunistiche ma è obbligato, per evitare responsabilità di ordine civile e penale, anche a fare "tutto il possibile" per garantire dagli infortuni e le malattie professionali i prestatori di lavoro in base all'art. 2087 c.c. Successivamente la dottrina, denunciando uno stato reale in quanto il contenuto dell'obbligazione di sicurezza non è definibile con certezza ex ante, ha frenato tale tendenza inserendo il principio del livello di sicurezza generalmente praticato nel settore o derivante da specifiche prescrizioni di legge al criterio di doverosità della massima sicurezza disponibile sul mercato; in tal modo si è voluto salvaguardare la certezza del diritto affermando che l'imprenditore, in quanto soggetto che deve **DARE** di sicurezza, deve adempiere alle norme giuridiche e adottare quelle misure di sicurezza accolte negli standard del proprio settore di appartenenza.

A questo principio va doverosamente sottolineato che la giurisprudenza è in costante evoluzione nel solco del dettato normativo e nel rapporto delle responsabilità da esse attribuite tra i vari soggetti.

## PRINCIPI GENERALI - GIURISPRUDENZA

Il lavoratore esposto a dei rischi sotto il profilo della salute e della sicurezza del lavoro a causa di inadempienze del datore di lavoro, può rifiutare la prestazione in via di eccezione di inadempimento, conservando il diritto al rapporto e al relativo reddito (c.d. principio di autotutela del lavoratore) (cfr. Cass. 5 novembre 2012, n. 18921).

Inoltre, l'astensione del lavoratore dalla prestazione lavorativa è ritenuta legittima anche qualora sussista un pericolo grave e immediato che non può essere evitato (art. 44 D.Lgs n. 81/2008).

## PRINCIPI GENERALI – LE RESPONSABILITA'

La responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c. non è circoscritta alla violazione di regole d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma deve ritenersi volta a sanzionare, alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore sul luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della sua maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico.

# PRINCIPI GENERALI – LE RESPONSABILITA'

Principali fattori che interrompono il collegamento causale tra evento dannoso e prestazione lavorativa:

- 1) il dolo del lavoratore;
- 2) la colpa del lavoratore;
- 3) la mera concomitanza di tempo e di luogo tra l'evento dannoso e l'esercizio dell'attività lavorativa;
- 4) la sussistenza del c.d. rischio elettivo, ossia il rischio diverso da quello al quale il lavoratore sarebbe esposto per esigenze lavorative e che lo stesso affronta per soddisfare esigenze meramente personali e che per nessun motivo sono ricollegabili all'attività lavorativa svolta.

# PRINCIPI GENERALI – LE RESPONSABILITA'

La Cassazione ha sottolineato che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente sia appunto abnorme, inteso come comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro (Cass. pen. 18 maggio 2018, n. 22034). Al di là di quest'ultima ipotesi, in caso di infortunio sul lavoro originato dalla assenza o dalla inidoneità delle misure antinfortunistiche nessuna efficienza causale, neppure concorrente, può essere attribuita ai comportamenti, sia pure disaccorti o maldestri, del lavoratore infortunato che abbiano dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondursi alla mancanza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare anche il rischio di siffatti comportamenti (Cass. pen. 4 maggio 1990, n. 6504).

# Infortunati sul lavoro e malattie professionali

## Riferimento normativo e assicurativo

INAIL (Istituto Nazionale contro Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali) ha origine verso la fine dell' '800 con la

- Legge 30/1898 che aveva un campo applicativo ristretto rispetto a quello di oggi;
- D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124;
- D.Lgs 23 febbraio 2000 n. 38 che ha riordinato l'Istituto introducendo sistemi più equi come il bonus – malus, la copertura dell'infortunio in itinere e il risarcimento del danno biologico;
- Legge 30 giugno 2007 n 123;
- D.Lgs 81-2008;

L'assicurazione comprende tutte le ipotesi d'infortunio avvenute in occasione di lavoro che determinano la morte o un'inabilità permanente o temporanea che comporti più di 3 giorni d'astensione dal lavoro e i casi di malattie professionali tabellate . Attraverso tale istituto il datore di lavoro beneficia dell'esonero dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro, salvo che sia accertata una sua responsabilità penale diretta o indiretta o di un suo collaboratore.

Sono tutelati tutti coloro che, addetti ad attività rischiose, svolgono un lavoro comunque retribuito alle dipendenze di un datore di lavoro.

# **Infortunati sul lavoro e malattie professionali**

## **Riferimento normativo e assicurativo**

### **INPGI**

L'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani "Giovanni Amendola" (INPGI), riconosciuto con R.D. 838/1926, è una fondazione dotata di personalità giuridica di diritto privato incaricata di pubbliche funzioni con autonomia gestionale, organizzativa e contabile (art. 1 D.Lgs. 30.6.1994, n. 509; L. 1564/1951 e 1122/1955; art. 38 L. 416/1981; L. 198/2016 - D.Lgs. 69/2017).

**ASSICURAZIONE INFORTUNI:** l'INPGI si sostituisce a tutti gli effetti, nei confronti dei giornalisti ad esso iscritti, alle corrispondenti forme di previdenza e di assistenza obbligatorie (art. 1 L. 1564/1951). Per gli infortuni INAIL.

# Infortunati sul lavoro e malattie professionali

## Riferimento normativo e assicurativo

Tale sostituzione non si estende ai **collaboratori coordinati e continuativi** ([INPGI, circ. 7/2009](#)). Per il **finanziamento** dell'indennità di infortunio i datori di lavoro sono tenuti a versare all'INPGI un **contributo mensile** pari a **euro 11,80** mensili per ciascun giornalista **professionista, pubblicista e/o praticante dipendente**. Tale contributo mensile è **ridotto** a euro **6,00** mensili per i **collaboratori fissi** e i **giornalisti corrispondenti** la cui retribuzione risulti inferiore a quella del redattore con oltre **30 mesi** di anzianità professionale.

Nel caso di **rapporti plurimi** il contributo mensile può essere ripartito tra le aziende interessate (art. 40 CCNL Giornalisti) Il diritto al trattamento assicurativo sorge a decorrere dal giorno dell'inizio del rapporto di lavoro e sussiste fino alla scadenza dei **15 mesi** successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro suddetto (art. 38 CCNL Giornalisti).

# **Infortunati sul lavoro e malattie professionali**

## **Riferimento normativo e assicurativo**

### **AVENTI DIRITTO**

Tutti i giornalisti, con rapporto di lavoro subordinato, nel caso di infortunio dal quale derivi un'invalidità permanente parziale o un'invalidità permanente totale, e i loro aventi causa se l'infortunio ha per conseguenza la morte. In tal caso, l'indennità assicurativa spetta al coniuge e ai figli. In mancanza di coniuge e/o dei figli, l'indennità spetta ai genitori; in mancanza anche dei genitori spetta ai fratelli e alle sorelle che, al momento della morte, risultino conviventi e a carico del de cuius in base alla normativa in vigore per la corresponsione degli assegni familiari.

# Infortunati sul lavoro e malattie professionali

## Riferimento normativo e assicurativo

### EVENTI INDENNIZZABILI

- Tutti gli infortuni da cui derivi un'invalidità permanente parziale, totale, ovvero la morte. Rientrano tra gli infortuni l'infarto del miocardio e l'ictus cerebrale.
- Per "inabilità permanente totale" si intende la conseguenza di un infortunio che tolga completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro.
- Per "inabilità permanente parziale" si intende la conseguenza di un infortunio che diminuisca parzialmente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro.

Sono indennizzabili solo gli infortuni che abbiano per conseguenza la riduzione dell'attitudine al lavoro in misura superiore al 5%.

# **Infortunati sul lavoro e malattie professionali**

## **Riferimento normativo e assicurativo**

Il giornalista, quando si verifica un infortunio, deve inviare all'Istituto, entro due anni dal giorno del verificarsi dell'evento dannoso, la relativa denuncia utilizzando l'apposita modulistica reperibile sul sito. Il mancato invio della denuncia dell'infortunio, entro il termine di 2 anni, ha come conseguenza la prescrizione dei diritti derivanti dall'assicurazione, secondo quanto stabilito dal codice civile all'art. 2952.

Il giornalista, nel corso dei mesi successivi all'infortunio, è tenuto a comunicare l'avvenuta stabilizzazione dei postumi con un certificato medico che attesti l'esito delle lesioni riportate ed il presumibile grado di invalidità permanente conseguito, nonché ogni documentazione clinica ritenuta idonea.

# Infortuni sul lavoro - Definizione

L'infortunio sul lavoro è l'evento occorso al lavoratore per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro.

L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio suddetti che comportano un'astensione dal lavoro superiore a tre giorni.

•1) La causa violenta, consiste in un fattore che opera dall'esterno, con azione intensa e concentrata nel tempo, ed è ravvisabile anche in uno sforzo fisico, che non esuli dalle condizioni tipiche del lavoro cui l'infortunato sia addetto, diretto a vincere una resistenza e che abbia determinato, con azione rapida e intensa, una lesione (Cass. 27831/2009).

•2) L'evento si intende avvenuto in occasione di lavoro se accade durante lo svolgimento della prestazione lavorativa purché ci sia un nesso causale, almeno mediato ed indiretto, tra attività lavorativa ed evento.

# Infortunio stradale

## INFORTUNIO IN ITINERE

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

Tuttavia, in linea generale, non sono tutelati gli infortuni avvenuti in caso di deviazione o interruzione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessarie.

## INFORTUNIO IN MISSIONE E TRASFERTA

- la missione è caratterizzata da modalità di svolgimento imposte dal datore di lavoro e quindi tutto ciò che accade nel corso della stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione.
- L'evento non può ritenersi indennizzabile se avviene con modalità e in circostanze dove non si ravvisa alcun collegamento con l'attività svolta in missione e/o trasferta, e cioè tutte le volte in cui il soggetto pone in essere un rischio diverso e aggravato rispetto a quello normale, individuato come tale secondo un criterio di ragionevolezza.
- gli infortuni occorsi negli spostamenti dall'albergo alla sede di lavoro e viceversa, non sono da considerare in itinere ma in occasione di lavoro.
- Il dipendente in trasferta è tutelato dal momento dell'inizio della missione fino al rientro presso la sua abitazione. (INAIL, circolare 52/2013).

La mancanza di imposizione del luogo del soggiorno da parte del datore di lavoro (lasciato a libera scelta del lavoratore), concretizza un'ipotesi di rischio "elettivo", cioè non immediatamente connesso con la prestazione lavorativa, con la conseguenza che all'infortunio occorso al lavoratore durante il percorso per recarsi all'albergo prescelto non può riconoscersi la natura di infortunio in itinere (Cass. 1413/1990).

# Malattie professionali - Definizione

- è la conseguenza di una graduale, lenta e progressiva azione lesiva sull'organismo del lavoratore riconducibile al fatto che la malattia sia stata contratta nell'esercizio e a causa dell'attività lavorativa svolta dal soggetto.
- Per malattie professionali si intendono sia quelle esclusivamente riconosciute e contenute nell'elenco della norma di legge, contratte nelle lavorazioni indicate, c.d. malattie professionali **tabellate**, sia quelle non espressamente elencate, ma di precisa origine professionale, malattie professionali **non tabellate**.

# Malattie professionali (INAIL)

Affinché vi sia il riconoscimento della malattia professionale si devono verificare le seguenti **circostanze**:

- 1) la malattia deve essere stata contratta a seguito dell'esposizione al **rischio specifico** determinato dalle lavorazioni assicurate;
- 2) il lavoratore deve essere persona assicurata contro gli infortuni e le malattie professionali;
- 3) deve sussistere un **rapporto** causale diretto ed efficiente tra l'origine professionale e la malattia;
- 4) la malattia deve rappresentare l'effetto di una graduale e progressiva azione causata dai fattori professionali;

**In caso contrario la malattia rientra in infortunio sul lavoro o malattia comune**

# Malattie professionali – Professione

## ATTIVITA' GIORNALISTICA

Raccolta, elaborazione e diffusione delle notizie e informazioni attraverso diversi canali di comunicazione di massa (es. quotidiani, riviste, stampati, siti e riviste online, radio, televisione)]. Ricerca delle notizie, raccolta di dati e interviste e stesura di articoli, recensioni, cronache, servizi radiofonici o televisivi, reportage

## RISCHI A CUI SI E' ESPOSTI

Stress, posture incongrue

## SINTOMI

Dolori articolari, muscolari, tendinei, disturbi sensibilità periferica, disturbi da stress (ansia, depressione)]

## ORGANI INTERESSATI

Apparato muscolo scheletrico, sistema nervoso (nervi e psiche)

# Malattie professionali- Fattori di rischio

## MUSCOLO SCHELETRICHE E SOVRACCARICO

Fattori di rischio fisico	Fattori di rischio ambientale e organizzativo
Sollevamento carichi	Ritmi di lavoro
Posizioni ergonomiche incongrue	Attività ripetitive
Movimenti altamente ripetitivi	Orari di lavoro
Pressione meccanica diretta sulle attrezzature	Attività monotona
Vibrazioni	Microclima ambientale
	Percezione dell'organizzazione di lavoro
	Fattori psicosociali presenti sul lavoro

# Malattie professionali

## MUSCOLO SCHELETRICHE E SOVRACCARICO

Le patologie del rachide	Le patologie da movimenti ripetitivi degli arti superiori	Le patologie da movimenti ripetitivi dell'arto inferiore
Lombalgia acuta	La sindrome del tunnel carpale	Talalgia plantare
Spondilodiscoartrosi	Epicondilite	Tendinite di Achille
Ernia del disco	Sindrome di De Quervain	Sindrome del tunnel tarsale
Lombosciatalgia	Sindrome del dito a scatto	Lesioni del menisco
Lombosciatalgia	Sindrome della cuffia dei rotatori	Borsite pre-rotulea
	Sindrome dello stretto toracico	Tendinopatia del ginocchio
	Sindrome di Guyon	

# Malattie professionali - Ergonomia

- Il termine “Ergonomia” deriva dalle parole greche “ergon” (lavoro) e “nomos” (legge).
- Indica tutto ciò che riguarda l’ergonomia, vale a dire la progettazione di sistemi, macchinari, utensili, compiti tecnici e quant’altro volto ad un adattamento alle caratteristiche umane, tale da poter migliorare la sicurezza, la salute, il comfort e le prestazioni degli utenti/operatori.
- Nella progettazione delle postazioni lavorative, il centro dell’interesse ergonomico è l’uomo.

# Malattie professionali - ergonomia

Il ruolo primario nell'ergonomia viene assunto contemporaneamente da numerosi fattori che includono:

- postura e movimento corporeo (seduta, posizione eretta, sollevamento, trazione e spinta)
- fattori ambientali (rumore, vibrazioni, illuminazione, clima, sostanze chimiche)
- informazioni ed operazioni (ad es.: informazioni ottenute sia visivamente sia attraverso altri sensi, controlli, relazioni tra i video ed i controlli)
- organizzazione del lavoro (ad es.: compiti appropriati, lavori non ripetitivi e monotoni)

# Malattie professionali - ergonomia

## ESEMPIO DI PUNTI DI PROGETTAZIONI UFFICI

### LIBERTÀ DI MOVIMENTO

- posto di lavoro
- vie di circolazione secondarie
- vie di circolazione principal

### ILLUMINAZIONE, RUMORE E MICROCLIMA

- illuminazione
- insonorizzazione microclima
- impianto di ventilazione

### SALE RIUNIONI E APPARECCHIATURE, VIE DI FUGA E VISTA SULL'ESTERNO

- locali destinati a pause e riunioni
- vista sull'esterno segnalare le vie di fuga

# Malattie professionali - Ergonomia

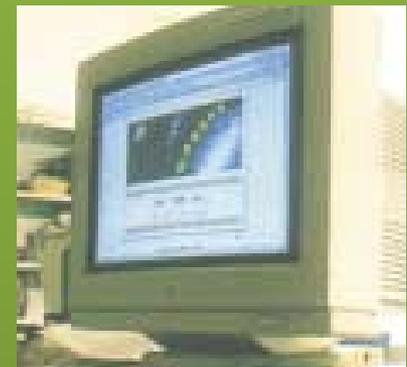
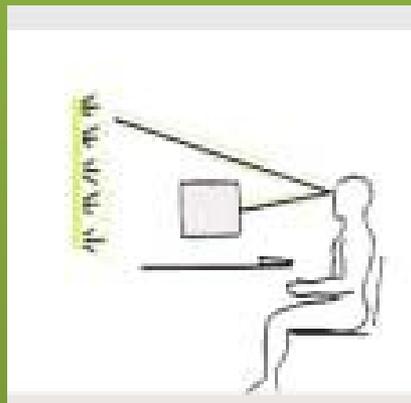
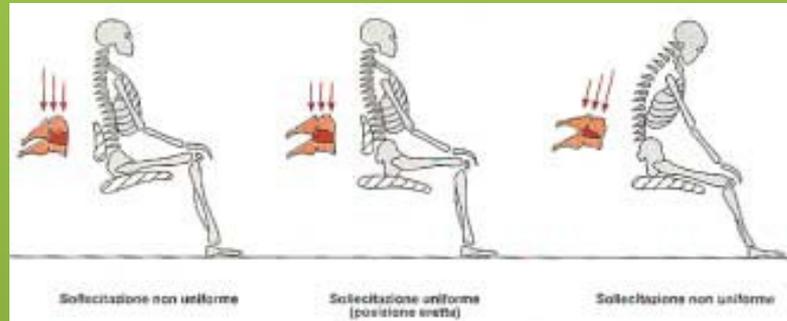
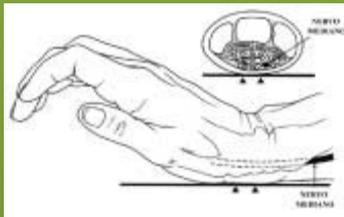
## PIANO DI LAVORO PER VDT

Scrivania con profondità del piano di appoggio adeguata sia alla natura del lavoro che su di essa andrà effettuato, sia alla tipologia e al numero di strumenti che su di essa dovranno trovare posto. Il limite dimensionale di almeno 80 cm di profondità è stato oggi superato dalle nuove configurazioni tecniche (monitor piatti). I limiti relativi all'altezza da terra e allo spessore del tavolo sono attualmente indicati tra i 70 e 75 e non superiore ai 2/3 cm. Resta inteso che per la stessa natura dinamica dell'approccio ergonomico tali valori potrebbero cambiare anche in modo sensibile in relazione alle innovazioni tecnologiche o a nuove modalità d'uso degli strumenti (es. comando vocale del computer). Allo stesso modo lo spazio libero sotto il tavolo non dovrebbe creare impedimenti al movimento delle gambe dell'operatore e la superficie dovrebbe possedere una rifinitura tale da eliminare o almeno limitare i possibili riflessi di LUCE naturale e artificiale (NORMA ISO 9241-5).

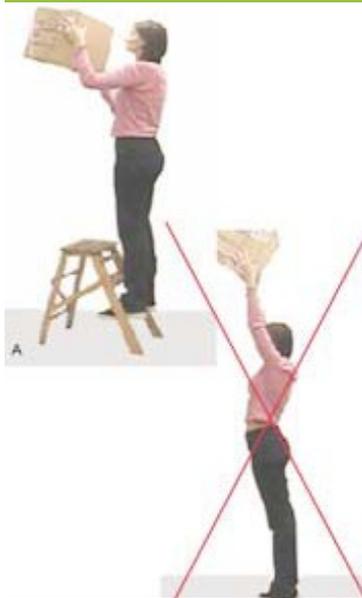
# Malattie professionali - Ergonomia



# Malattie professionali - Ergonomia



# Malattie professionali - Ergonomia



# Malattie professionali – Stress L/C

Un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore

# Malattie professionali – Stress L/C

## Contesto del lavoro

Categorie potenziali di rischio	Condizioni di rischio stress lavorativo
Ambiente e attrezzature di lavoro	Problemi inerenti alla disponibilità, mantenimento, utilizzo e manutenzione/riparazione delle attrezzature lavorative e degli ausili tecnici
Disegno del compito lavorativo	Monotonia cicli di lavoro brevi Lavoro frammentato o senza scopo identificabile Sottoutilizzo delle attitudini/capacità individuali Incertezza
Carico di lavoro / ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto Mancanza di controllo sul ritmo Tempo insufficiente per eseguire il lavoro
Orario di lavoro	Lavoro a turni Orari di lavoro senza flessibilità/pause Orari imprevedibili Orari di lavoro protratti

# Malattie professionali – Stress L/C

## Contesto lavorativo

Organizzazione del lavoro	Scarsa possibilità di comunicazione Bassi livelli di sostegno per la risoluzione dei problemi e crescita personale Mancanza di definizione degli obiettivi aziendali
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità o conflitto di ruolo Responsabilità
Carriera	Incertezza e immobilità di carriera o eccessiva mobilità. Retribuzione bassa Precarietà dell'impiego. Basso valore sociale attribuito all'attività svolta
Controllo/Libertà decisionale	Partecipazione ridotta al processo decisionale Mancanza di controllo del lavoratore sull'attività svolta
Rapporti interpersonali sul lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro Scarso appoggio in ambito domestico Problemi di doppio lavoro
Interfaccia casa-lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro Scarso appoggio in ambito domestico Problemi di doppio lavoro

# Malattie professionali – Stress L/C

## Nuovi rischi

Nuove forme di contratti di lavoro e insicurezza dell'occupazione	Contratti precari nel contesto di un mercato del lavoro instabile Aumentata vulnerabilità dei lavoratori nel contesto della globalizzazione Nuove forme di contratti di lavoro Sensazione di insicurezza dell'occupazione Outsourcing
Rischi legati all'invecchiamento della popolazione lavorativa	Progressivo aumento dell'età pensionabile, soprattutto per le donne Aumento quadri patologici / diasabilità con necessità di prevenzione terziaria
Intensificazione del lavoro	Tempo di lavoro prolungato Intensificazione del lavoro
Elevate richieste emotive sul lavoro	Maggiori richieste di fideizzazione all'azienda Relazioni plurime (colleghi, utenza, ecc.) Tensioni relazionali
Difficile interfaccia casa-lavoro Riduzione del tempo dedicato alla famiglia ed alle attività sociali	Difficile interfaccia casa-lavoro Riduzione del tempo dedicato alla famiglia ed alle attività sociali

# Malattie professionali – Stress L/C

**PATOLOGIE PSICHICHE E/O PSICOSOMATICHE COMPATIBILI CON MALATTIA PROFESSIONALE DA COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE DM 10.06.2014  
AGGIORNAMENTO ELENCO MALATTIE PROFESSIONALI**

LISTA 2 – Malattie la cui origine è di limitata probabilità GRUPPO 7 MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE	CODICE IDENTIFICATIVO
DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta c/o della emotività, disturbi somatiformi)	11.7.01. F43.2
DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	11.7.01. F43.1

# Malattie professionali – Tecnostress

Termine che ha seguito l'evoluzione tecnologica. Da qui il termine technostress, cioè lo stress correlato all'uso delle nuove tecnologie.

Il lavoro si sta spostando sempre di più su piattaforme e sistemi mobili.

INTERNET, SOCIAL NETWORK, PIATTAFORME, DIGITALI, APPARECCHI  
ULTIMEDIALI (technostressor)

«Uno stato psicologico negativo associato con l'uso o la minaccia d'uso delle  
ITC (information technology and communication)»

Di fatto una particolare forma di stress lavoro-correlato.

Questa esperienza negativa è legata a sentimenti di ansia, affaticamento  
mentale, inefficacia» Salanova, Nogareda, Llorens 2007

«L'insieme delle risposte psicologiche, fisiche e comportamentali a techno-  
stressors»

Gli effetti sono «technostrain» e «technoaddiction»

# Malattie professionali – Tecnostress

## Cosa sono i technostressors?

Sono gli strumenti informatici costituiti da computer, telefonini, smartphone, tablet,

- utilizzati per forme di comunicazione realizzate attraverso internet, mail, social network;
- per messaggistica, per ricerche le più svariate, per connessioni costanti ed estemporanee, per videoconferenze, video-giochi ...);
- Strumenti ed apparecchiature che vengono usati a lungo, in orario di lavoro e fuori, in sequenza, ma anche contemporaneamente.

Tecnostress lavoro correlato - dott. Mariano Innocenzi

# Malattie professionali – Tecnostress

## Cosa è il technostress?

L'insieme delle risposte psicologiche, fisiche o comportamentali a technostressors. Combinazione di alti livelli di ansia, stanchezza, scetticismo e inefficienza connessi all'uso delle ITC. La persona sperimenta alti livelli di attivazione fisiologica, tensione e disagio.

Tecnostress lavoro correlato - dott. Mariano Innocenzi

# Malattie professionali – Tecnostress

## Cosa è il technoaddiction?

L'insieme delle risposte psicologiche, fisiche o comportamentali a technostressors.

Technoaddiction è una specifica esperienza di technostress, causata da una compulsione incontrollabile di utilizzare le ITC

' Ovunque e in qualsiasi momento' .. per lunghi periodi di tempo in modo eccessivo.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Pertanto, la definizione di datore di lavoro è ancorata alla responsabilità dell'organizzazione di lavoro e non più all'impresa.

Nel sistema previdenziale, inoltre, il datore di lavoro è il soggetto obbligato a titolo principale, e s'identifica nella persona fisica che è effettivamente titolare dei poteri giuridici di adottare le misure di prevenzione e protezione.

## DATORE DI LAVORO DI FATTO

La definizione legale di datore di lavoro non è altro che la ricezione del principio giurisprudenziale in base al quale la responsabilità penale grava sull'effettivo gestore, come ribadito anche dall'art. 299 D.Lgs. n. 81/2008, secondo il quale "Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b (datore di lavoro), d (dirigente) ed e (preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## DIRIGENTE

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. Pertanto, il dirigente è colui che dirige, organizza, esercita una supremazia che si estrinseca in un effettivo potere organizzativo dell'attività lavorativa, nel potere di decidere le procedure di lavoro e di organizzare opportunamente i fattori della produzione, sempre nell'ambito dei compiti e mansioni effettivamente devolutegli dall'organizzazione aziendale, e dal datore di lavoro.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## PREPOSTO

E' la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Come figura della prevenzione gravano obblighi di generale per sovrintendere e vigilanza indicati nell'art. 19 D.Lgs. n. 81/2008. Il preposto non è tenuto all'adozione delle misure di prevenzione e di protezione, che spettano al datore di lavoro e al dirigente, ma ha solo il dovere di vigilare affinché le misure predisposte siano effettivamente osservate dai lavoratori ed è ritenuto legittimo, quindi, il suo licenziamento per motivi disciplinari qualora indichi ai lavoratori come eluderle (Cass. sez. Lavoro, 22 marzo 2017, n. 7338).

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## LAVORATORE

Definizione che individua come lavoratori tutelati tutti i prestatori di lavoro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono 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.

Gli obblighi fondamentali a carico di tale figura sono previsti dall'art. 20 D.Lgs. n. 81/2008; allo stesso è riconosciuto un ruolo attivo ai fini della prevenzione, anche per quanto riguarda la partecipazione alla valutazione dei rischi.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RSL

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro; il modello partecipativo dal D.Lgs. 81/2008, riconosce quindi ai lavoratori i diritti di partecipazione e di controllo in tale materia di salute, con particolare riferimento alle scelte fondamentali da parte del datore di lavoro, da esercitarsi attraverso la figura del RLS le cui funzioni, ove non sia stato eletto, sono svolte dal RLS territoriale o di sito produttivo.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RSL

- Accede ai luoghi di lavoro;
- È consultato per la valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione, verifica ed attuazione della prevenzione, nomina del medico competente, addetti al servizio di prevenzione, antincendio e primo soccorso, formazione dei lavoratori;
- Su richiesta riceve informazioni sulla documentazione aziendale e dai servizi di vigilanza;
- Ha permessi retribuiti.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## MEDICO COMPETENTE

per medico competente s'intende il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi, secondo quanto previsto all'art. 29, comma 1, ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria nei casi in cui la stessa è obbligatoria (artt. 25 e 41 D.Lgs. n. 81/2008). Intervenendo a precisare l'obbligo di cui all'art. 25, comma 1, lettera a), D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, secondo cui il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione 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, 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, anche visitando gli ambienti di lavoro.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## **Antincendio, primo soccorso, salvataggio e gestione delle emergenze**

Il datore di lavoro è tenuto a:

- a) organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- b) designare preventivamente i lavoratori da adibire alla squadra antincendio, primo soccorso ed evacuazione;
- c) informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) programmare gli interventi adottando provvedimenti e fornendo istruzioni per l'abbandono sicuro del posto di lavoro da parte dei lavoratori;
- e) adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo.

Ruolo centrale è la formazione degli addetti alle squadre di emergenza debitamente formate ed aggiornate periodicamente.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali individuati dall'art. 32 del D.Lgs. n.81/2008, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il RSPP può essere interno (lavoratore) o esterno (consulente). La nomina di RSPP è incompatibile con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Il RSPP ha funzioni tipiche di staff ed è chiamato a coordinare il SPP per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 33 D.Lgs. n. 81/2008.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (ASPP)

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dall'art. 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione.

L'ASPP può essere interno o esterno e le sue funzioni sono quelle di supporto al servizio di prevenzione e protezione, in stretta collaborazione con RSPP e datore di lavoro.

# LE FIGURE DI RESPONSABILITA'

## GLI ORGANI DI VIGILANZA

Parte pubblica che vigilano ed intervengono al fine di prevenzione e repressione in materia di salute e sicurezza

ATS

INAIL

VIGILI DEL FUOCO

INL

NUCLEO CARABINIERI PER LA TUTELA AL LAVORO

GUARDIA DI FINANZA

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI

## **COS'E' LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Si può definire come la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI

## COSA DEVE FARE IL DVR

1. identificare tutte le fonti di pericolo presenti all'interno del ciclo lavorativo, analizzando ciascuna mansione, le condizioni del posto e del luogo di lavoro;
2. identificare i rischi potenziali per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione durante l'attività lavorativa;
3. stimare l'entità dei rischi da esposizione;
4. identificare adeguate misure di prevenzione e protezione;
5. programmare le misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi.

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI

La redazione del DVR è un **obbligo indelegabile del datore di lavoro**.

Possiamo riassumere in due punti strategici

1. la valutazione di tutti i rischi rappresenta il perno portante del meccanismo prevenzionistico, sul quale reggono tutta una serie di conseguenti adempimenti (informazione e formazione, sorveglianza sanitaria, scelta dei DPI, ecc.);

2. riconferma l'esigenza di una sicurezza programmata in tutti suoi aspetti, in tema di modello organizzativo e di gestione, che codifica un nuovo modo di strutturare il sistema di sicurezza e salute sul lavoro. Infatti è stato introdotto il principio in base al quale deve essere prestata particolare attenzione alla programmazione delle misure c.d. migliorative, adottando anche codici di condotta e buone prassi.

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il documento dovrà essere redatto in base all'organizzazione aziendale e alla presenza di categorie di lavoratori quali:

- Genere, femmine o maschi;
- Giovani, anziani o stranieri;
- Con disabilità;
- Donne in gravidanza e madri in allattamento;
- Privi di informazione specifica e/o di esperienza.

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il DVR deve essere revisionato in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità; la rielaborazione deve essere effettuata entro 30 giorni dal verificarsi delle rispettive causali. Il datore di lavoro deve darne immediata evidenza al RLS

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI

## Punti ed informazioni obbligatori

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
  - b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;
  - c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
  - d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
  - e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
  - f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
- Il documento deve essere integrato anche delle informazioni aggiuntive previste specificamente in relazione ai rischi c.d. "normati" previsti nei titoli successivi (per esempio, rumore, vibrazioni, agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, ecc.).

# LA SITUAZIONE NAZIONALE

Per una prima valutazione sulle malattie professionali in Italia, si esplorano le caratteristiche delle banche dati disponibili che, purtroppo, nessuna fornisce una fotografia esattamente rappresentativa per la trattazione del fenomeno, però possiamo trarre molti elementi utili da una lettura congiunta dei dati provenienti dalle varie fonti.

Dalla Commissione Europea fino alla nostra regione le malattie professionali rappresentano ancora un punto di studio ed analisi profonda per ragionare in termini di efficacia sulla prevenzione attraverso il monitoraggio dei fenomeni.

Un'azione deve essere fatta su tutti gli atti di programmazione in merito alla prevenzione ed alle azioni ad essa correlata.

Ad oggi l'analisi più integrata e completa è racchiusa nel rapporto sviluppato tra Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal.

Rispetto al 2008, nel 2017 le denunce per malattie professionali crescono in misura sostanziale (+89,7%), passando da poco più di 30 mila a 58 mila, soprattutto a seguito di interventi normativi e campagne di sensibilizzazione e informative che ne hanno favorito il riconoscimento.

## LA SITUAZIONE NAZIONALE

•Le malattie riconosciute positivamente sono poco meno di 25 mila l'anno e in oltre il 60% dei casi interessano il sistema osteomuscolare (soprattutto tendiniti e dorsopatie), il 15% il sistema nervoso (sindromi del tunnel carpale), il 5% i tumori, con differenze significative per genere.

•A dato consolidato, ogni anno, a prescindere dalla data di denuncia, sono poco meno di 1.900 i lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia da lavoro, con un'età media alla morte avanzata (77 anni).

# ALCUNI DATI

## DENUNCE DI INFORTUNIO

<b>MODALITA' ACCADIMENTO</b>	<b>ANNO 2017</b>	<b>ANNO 2018</b>
IN OCCASIONE DI LAVORO	96.425	98.506
Senza mezzo di trasporto	93.148	95.276
Con mezzo di trasporto	3.277	3.230
IN ITINERE	21.332	21.431
Senza mezzo di trasporto	8.703	7.645
Con mezzo di trasporto	12.629	13.786
TOTALE	117.757	119.937

# ALCUNI DATI

## DENUNCE DI INFORTUNIO MORTALE

<b>MODALITA' ACCADIMENTO</b>	<b>ANNO 2017</b>	<b>ANNO 2018</b>
IN OCCASIONE DI LAVORO	92	113
Senza mezzo di trasporto	75	82
Con mezzo di trasporto	17	31
IN ITINERE	47	50
Senza mezzo di trasporto	14	10
Con mezzo di trasporto	33	40
TOTALE	139	163

# ALCUNI DATI

## INFORTUNI PER CLASSI DI ETA'

Fino a 14	11.713	13.167
15 - 19	6.327	6.736
20 - 24	6.327	6.736
25 - 29	10.079	10.425
30 - 34	10.566	10.633
35 - 39	12.019	11.552
40 - 44	14.312	13.894
45 - 49	14.608	14.441
50 - 54	14.107	13.958
55 - 59	10.373	10.593
60 - 64	10.373	10.593
65 - 69	921	962

# ALCUNI DATI LOMBARDI

## MALATTIE PROFESSIONALI- dati INAIL

PATOLOGIE	2017	2018
Tumori	346	370
Disturbi psichici e comportamentali	267	362
Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide	418	437
Malattie del sistema respiratorio	148	151
Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo	60	62
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo	2.060	2.208
Disturbi psichici e comportamentali	54	47

# **SICUREZZA DEL LAVORO: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: artt. 2, 15, 18, 36, 37 D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, recante. Accordo Stato regioni 21/12/2011 attuativo dell'Art. 37.

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, ha introdotto le nuove nozioni d'informazione, formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro in relazione a misure fondamentali di prevenzione dei rischi

## **FORMAZIONE**

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

# SICUREZZA DEL LAVORO: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

## INFORMAZIONE

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

## ADDESTRAMENTO

complesso delle attività pratiche e dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione e all'addestramento organizzati dal datore di lavoro.

La giurisprudenza ha affermato che è legittimo il licenziamento del lavoratore che è ingiustificatamente assente al corso di formazione in materia di sicurezza sul lavoro

# SICUREZZA DEL LAVORO: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

## Le attività formative coinvolgono

- Lavoratori
- Dirigenti
- Preposti
- Datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di prevenzione e protezione (art. 34 D.lgs. 81/2008)
- RSPP e ASPP
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Coordinatori per la sicurezza
- Addetti Alle Emergenze

# LE RIUNIONI PERIODICHE

Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano: **il datore di lavoro, rspp, Medico Competente, RSL** che analizzeranno:

a) il DVR;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;

c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

# SORVEGLIANZA SANITARIA

Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Per stabilire, quindi, se le mansioni sono da assoggettare alla sorveglianza sanitaria è indispensabile che il datore di lavoro esegua la valutazione dei rischi che, tenuto conto anche di un risalente contrasto dottrinale derivante dall'incoerenza di fondo del D.Lgs. n. 81/2008, appare consigliabile che, prudenzialmente, sia svolta in ogni caso con la collaborazione di un medico competente e, quindi, anche qualora la sorveglianza sanitaria non è obbligatoria; d'altro canto non è pensabile che il datore di lavoro possieda le necessarie competenze per valutare autonomamente quei rischi legati alla salute del lavoro (come, ad esempio, i rischi da agenti biologici).

## **OBBLIGATORietà DELLA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE**

La nomina del medico competente ai fini dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria è obbligatoria nei casi previsti dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

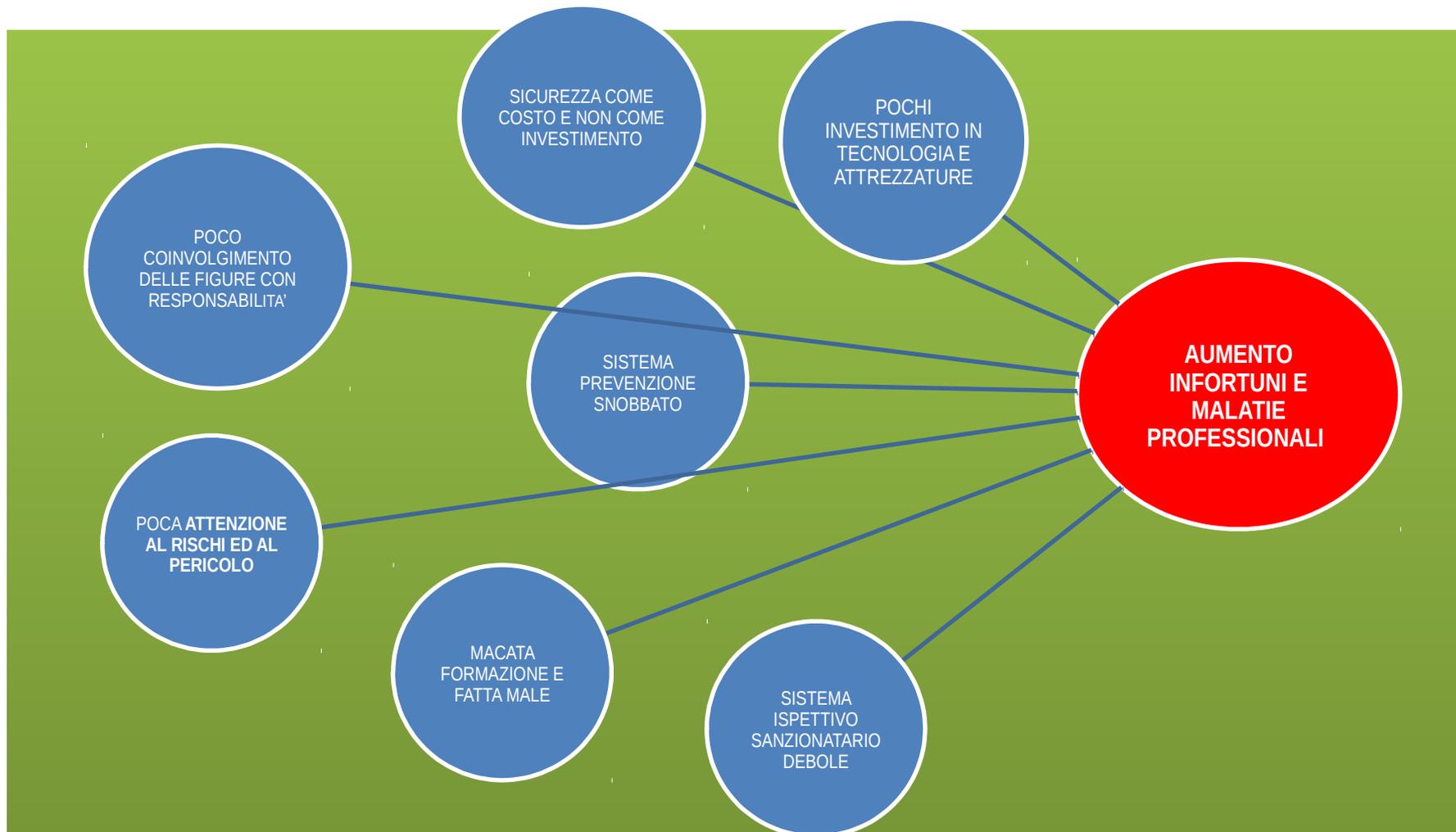
# SORVEGLIANZA SANITARIA

- Il datore di lavoro, pertanto, dovrà conferire l'incarico a un medico abilitato qualora i lavoratori devono essere adibiti, in concreto, a delle mansioni in cui sono esposti a dei rischi per i quali la predetta sorveglianza sanitaria è obbligatoria.
- Nell'affidare i compiti ai lavoratori, il datore di lavoro deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.
- Per stabilire, quindi, se le mansioni sono da assoggettare alla sorveglianza sanitaria è indispensabile che il datore di lavoro esegua la valutazione dei rischi.

# SORVEGLIANZA SANITARIA

Grazie all'interpello n. 8 del 2015 fatto dalla CISL in merito all'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro in tema di sorveglianza sanitaria e svolgimento del ruolo del medico competente svolto esclusivamente ai lavoratori e negli ambienti di lavoro con obbligo di sorveglianza sanitaria la commissione interPELLI del Ministero ha risposto che la richiesta di essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente può essere avanzata da qualsiasi lavoratore e che l'obbligo del medico competente di visitare i luoghi di lavoro è correlato alla valutazione dei rischi può essere estesa a tutti i luoghi di lavoro.

# DAL CIRCOLO VIZIONSO



# AL CIRCOLO VIRTUOSO

