

ANMIL
onlus

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MUTILATI ED INVALIDI DEL LAVORO



**VIETATO L'ACCESSO...
AL LAVORO INSICURO**



I Numeri Verdi ANMIL

Servizio di Assistenza e Consulenza

800.864173

tutti i giorni feriali, dalle ore 10.00 alle ore 13.00,
fornisce assistenza tecnica in materia previdenziale.

Servizio Assistenza Psicologica

800.275050

lunedì e venerdì dalle ore 10.00 alle ore 12.00
martedì, mercoledì e giovedì, dalle ore 17.30 alle ore 20.30
fornisce un sostegno psicologico agli infortunati sul lavoro
e ai loro familiari attraverso un gruppo di professionisti.

“Vietato l’accesso... al lavoro insicuro”

3^a ristampa
aggiornata a gennaio 2007

Noi invalidi del lavoro, insieme alle famiglie di coloro che sul lavoro hanno perso la vita, siamo la prova dello scarso rispetto nei confronti delle misure di prevenzione e sappiamo meglio di chiunque altro cosa rappresentino per un lavoratore la malattia o l'infortunio. Ed è per questo che ci sentiamo fortemente impegnati nella battaglia per una maggiore sicurezza sul lavoro.

La cronaca quotidiana, più ancora delle tragedie eclatanti, evidenzia che vi sono ancora inadempienze gravissime rispetto alla normativa sulla sicurezza del lavoro. Vi sono aziende in cui non si applicano le più elementari misure di prevenzione. Vi sono lavorazioni sulle quali non si riesce ad esercitare alcun serio controllo e fabbriche in cui si muore sistematicamente per gravi malattie provocate dai prodotti impiegati. Lavoro nero, appalti e subappalti - dove da sempre si ignora qualsiasi misura di sicurezza - sono in costante aumento.

Tutto questo dovrebbe appartenere al passato, ma invece è storia di tutti i giorni, frutto delle inadempienze, della carenza di ispezioni, dell'assenza di una vera cultura della prevenzione.

Proprio allo sviluppo della cultura della prevenzione cerchiamo di contribuire attraverso tutte le iniziative possibili come, ad esempio, questo opuscolo, ma se essa non si irrobustisce, se non diventa strumento di comune acquisizione, di conoscenza, di aggiornamento continuo, di contatto interdisciplinare, se essa non diventa patrimonio comune, resterà sempre poco spazio per un'efficace tutela della salute negli ambienti di lavoro e di vita.

Non è affatto matematico che il progresso debba svolgersi fatalmente a danno della persona umana: la Costituzione all'art. 41 afferma il contrario.

Il nostro senso morale ci impone di negare che sia davvero sviluppo e civiltà quello che richiede il sacrificio di un patrimonio come quello umano e le tardive forme di riparazione e indennizzo non debbono essere sufficienti a soddisfare le nostre coscienze.

Pietro Mercandelli
Presidente ANMIL

PREMESSA di Pietro Mercandelli

IL FENOMENO INFORTUNISTICO

- Le Cifre - Il costo economico in Italia ogni anno pag. 5
- Le strategie prevenzionali dell'INAIL pag. 7
- La normativa in materia di sicurezza sul lavoro pag. 8
- I nuovi fattori di rischio pag. 9

LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Diritti dei lavoratori

- diritto ad avere il " tuo" rappresentante per la sicurezza (RLS) pag. 10
- diritto all'informazione pag. 11
- diritto alla formazione pag. 12
- promozione della cultura, della salute e della sicurezza pag. 14
- diritto alla verifica delle misure di sicurezza e di protezione della salute pag. 14
- diritto ai dispositivi di protezione individuale pag. 16
- diritto alla sorveglianza sanitaria pag. 17
- diritto alla sicurezza in caso di emergenza pag. 18

Doveri dei lavoratori

- rispetto del programma di formazione e addestramento per la sicurezza (RLS) pag. 20

LA TUTELA DELLE DONNE

- Le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento pag. 21

INFORTUNIO E MALATTIE

- Le procedure da seguire pag. 22
- L'INAIL, ente gestore pag. 23
- Le prestazioni pag. 24
- Le malattie professionali pag. 25
- L'integrazione del disabile in azienda: da obbligo a risorsa pag. 26

GLOSSARIO

pag. 27

CHE COSA È L'ANMIL

pag. 29

LE SEDI ANMIL

pag. 30

A cura di ANMIL

Ufficio Studi e Legislazione: ANGELA VETRANO - 06.54196206/30

Ufficio Stampa: MARINELLA DE MAFFUITS - 06.54196201/05/08

Grafica: Newman

Vignette di Vauro realizzate appositamente per ANMIL

Stampa: Tipografia LITOPAT - Verona - Gennaio 2007

IL FENOMENO INFORTUNISTICO

Le cifre

Ogni anno, in Italia, circa il 4,3% dei lavoratori occupati subisce un incidente sul lavoro. I casi verificatisi nel 2005 sono stati 939.566, mentre nei primi 9 mesi del 2006 si è già arrivati a 700.127, con un calo stimato degli infortuni di appena lo 0,8%.

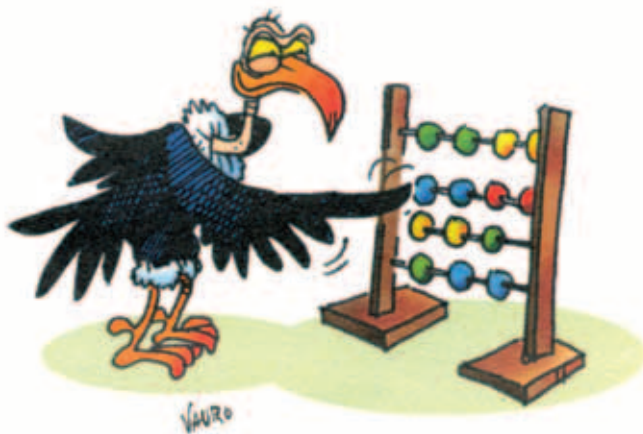
La flessione è ancora minore (-0,5%) nel complesso dell'Industria, del Commercio e dei Servizi, mentre il più elevato calo del 5,2%, registrato nel settore Agricoltura, viene in parte "compensato" da un incremento dello 0,3% per i dipendenti dello Stato.

Per quanto riguarda gli infortuni mortali, su 929 casi denunciati nel periodo gennaio-settembre 2006 (840 nell'Industria, Commercio e Servizi; 83 in Agricoltura; 6 fra i dipendenti dello Stato) si rileva una diminuzione complessiva di 48 casi rispetto allo stesso periodo del 2005.

Nell'ambito dell'Unione Europea gli infortuni sul lavoro sono in maggiore calo rispetto all'Italia.

I dati standardizzati più recenti forniti da Eurostat si riferiscono al 2004 e registrano l'Italia al quarto posto per numero di infortuni (588.152), dopo Germania (990.193), Spagna (792.565) e Francia (680.384).

Il calo medio degli infortuni nel 2004 rispetto al 2003 nei Paesi dell'Europa a 12 è stato del 2,9%, e nei Paesi dell'Europa a 15 addirittura del 4,2%, mentre l'Italia ha fatto registrare appena un -1,9%.



Va inoltre rilevato che in Italia sta assumendo una certa importanza il fenomeno infortunistico che riguarda i lavoratori "atipici", cioè con contratti di collaborazione o, comunque, a tempo determinato, una categoria di rilievo, pari a circa il 13% nel 2005, nello scenario attuale del mondo del lavoro italiano, se si pensa che in Francia non raggiunge il 10%. Gli infortuni sul lavoro costituiscono un problema per tutti i Paesi e, secondo le stime dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ogni anno nel mondo circa 270 milioni di persone sono coinvolte in incidenti sul lavoro, mentre 160 milioni sono le persone affette da malattie connesse al lavoro, il tutto con riflessi economici stimati intorno al 4% del PIL mondiale. Il dato più impressionante è quello che stima in 6.000 le persone che muoiono in media ogni giorno nel mondo per incidenti o malattie da lavoro, per un totale di oltre 2,2 milioni di casi all'anno. Il numero di morti per infortunio sfiora i 350.000, di cui 22.000 sono i minori.

Il costo del fenomeno infortunistico in Italia nel 2005

Il costo complessivo degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è di circa 43 miliardi di euro, di cui:

- Giornate lavorative perse: a fronte di 605.126 casi di inabilità temporanea indennizzati nel 2005 ci sono state circa 16.700.177 giornate lavorative perdute.
- Costo per il pagamento dell'indennità per inabilità temporanea al lavoro: circa 660 milioni di euro.
- Costo per il pagamento delle rendite vitalizie: 5.219 milioni di euro di cui 3.951 per rendite inabilità permanenti; 1.268 per rendita a superstiti.



IL FENOMENO INFORTUNISTICO

Le strategie prevenzionali dell'INAIL

La lettura dei dati sulle modalità di accadimento degli infortuni e di manifestazione delle tecnopatie porta a considerare che l'inquietante andamento del fenomeno infortunistico è da ricondurre in generale alla mancanza di una cultura della prevenzione, alla diffusione del lavoro sommerso, alla mancata applicazione di idonee misure di sicurezza.



La lotta contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - che non può prescindere da un'attenta analisi della continua trasformazione del contesto socio-economico del Paese e, in particolare, dell'evoluzione dei sistemi organizzativi e gestionali, delle dinamiche contrattuali e dell'innovazione tecnologica nel mondo produttivo - impone la costante ricerca di nuove strategie e politiche, in logiche di interazione con tutti i soggetti della prevenzione, per l'individuazione e la pianificazione di interventi strutturati e mirati.



In tale ottica, l'Istituto è particolarmente impegnato a:

- ricercare e consolidare sinergie con Istituzioni, Enti e Parti Sociali;
- promuovere la cultura della prevenzione;
- realizzare progetti orientati verso la graduale costruzione di un sistema informativo integrato per la prevenzione, condiviso da tutti i soggetti che operano nello specifico campo e che punti sulla qualità delle informazioni;
- favorire la formazione/informazione;
- incentivare le piccole e medie imprese, attraverso il sostegno finanziario, a realizzare progetti di adeguamento alla normativa in materia di sicurezza;
- potenziare le azioni di controllo per fare emergere il lavoro irregolare.

La normativa in materia di sicurezza sul lavoro

Il quadro normativo in materia di sicurezza sul lavoro, che ha avuto il suo primo impianto strutturato con il D.Lgs. n. 626/1994 recependo le Direttive Comunitarie, è per sua natura in continua evoluzione.

Il proliferare negli anni delle disposizioni emanate con diversi strumenti legislativi e regolamentari, peraltro, pone l'esigenza di compendiare le disposizioni stesse in un Testo Unico sulla Sicurezza, con l'obiettivo di procedere anche alla loro semplificazione e armonizzazione:

- Attualmente il decreto 626/94 è stato oggetto di modifiche ed integrazioni con D.Lgs. 242/96, con D.Lgs. 66/00, con D.Lgs. 25/02, con D.Lgs. 233/03 12, con D.Lgs. 235/03 ed infine con D.Lgs. 195/06 e con D.Lgs. 257/06 n. 257. Il regolamento di attuazione del decreto 626/94 è stato emanato con D.M. 14 giugno 2000 n. 284, anch'esso più volte modificato ed integrato.
- Le direttive comunitarie recepite sono: 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE e 2003/18/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Va quindi considerato che, come spesso accade, anche in materia di sicurezza sul lavoro non vi è tanto un problema di assenza di regole quanto di applicazione puntuale delle norme esistenti.

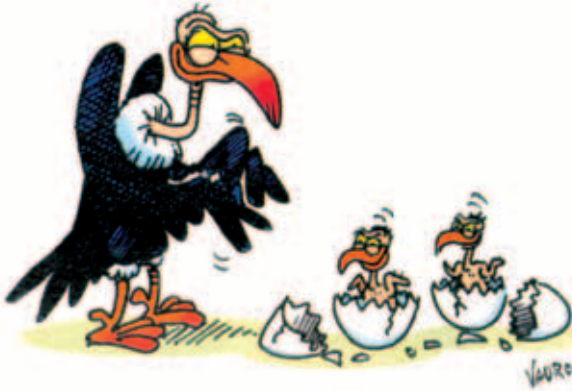
D'altra parte, a prescindere dalle sanzioni anche penali previste dalla legge in caso di inosservanza degli specifici obblighi, la prevenzione deve essere

una condizione mentale e culturale: occorre acquisire la consapevolezza che la sicurezza rappresenta sì un costo aggiuntivo per le aziende ma è anche un investimento e, comunque, un costo altamente inferiore a quello derivante dalle conseguenze degli infortuni.



IL FENOMENO INFORTUNISTICO

I nuovi fattori di rischio



L'innovazione tecnologica, l'utilizzo di nuove sostanze pericolose e l'introduzione di nuove forme contrattualistiche nel mondo del lavoro rappresentano i fattori di rischio emergenti.

Dall'informatizzazione sempre più spinta delle procedure di lavoro possono derivare danni visivi e muscolo/scheletrici in caso di uso prolungato di video-terminali.

Dall'utilizzo di nuove sostanze, considerate "possibilmente" o "probabilmente" cancerogene, può determinarsi l'insorgere di tumori professionali.

Dalla precarizzazione dei rapporti di lavoro, con l'adibizione a sempre nuove lavorazioni e con il cambiamento degli ambienti può derivare un affievolimento delle condizioni di sicurezza.

Inoltre, stanno emergendo patologie, finora scarsamente considerate, come le malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing, determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro.

APPUNTI: _____

Diritto ad avere il "tuo" rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Per tutti i problemi in materia di protezione della salute e di sicurezza sul lavoro è possibile rivolgersi al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che, scelto dai lavoratori, ha diritto a ricevere una formazione specifica adeguata ai suoi compiti.

- I lavoratori hanno il diritto di verificare, mediante il loro RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.
- Il RLS ha diritto di accesso a tutti gli ambienti di lavoro con l'obbligo di avviso preventivo al datore di lavoro dei controlli che intende effettuare. Tempestivamente e preventivamente il rappresentante deve essere consultato dal datore di lavoro su tutti gli aspetti concernenti i rischi in azienda e le misure adottate per evitarli.
- Il RSL può formulare osservazioni e proposte sui rischi e sulle misure di sicurezza e di prevenzione.
- Il RSL deve disporre del tempo e mezzi necessari per espletare le sue funzioni.
- Per l'espletamento delle proprie funzioni il RLS non può subire pregiudiziali rispetto al proprio lavoro: a tal fine gode della stessa tutela dei rappresentanti sindacali.
- Qualora ritenga che non siano state poste in essere tutte le misure necessarie alla prevenzione dei rischi sul lavoro, il RLS può e deve fare ricorso alle autorità competenti (ASL, Direzioni Provinciali del Lavoro, Magistratura).
- Un organismo paritetico territoriale, istituito in ogni provincia, costituito tra le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori ha il compito di promuovere e sostenere l'attività dei RLS, compresa la loro formazione e quella dei lavoratori.
- Qualora nell'azienda non fosse presente il RLS, i lavoratori possono attivarsi, rivolgendosi all'organismo sindacale interno o all'organismo paritetico territoriale, per procedere all'elezione del medesimo.



Diritto all'informazione

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva adeguate informazioni riguardo a:

- i rischi concernenti l'impresa in generale;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze specifiche;
- le misure tecniche e organizzative di prevenzione adottate;
- le procedure di pronto soccorso, di sistemi antincendio e di evacuazione;
- chi è il responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, che può essere interno o esterno all'azienda e i cui compiti, nelle piccole imprese, possono essere svolti direttamente dallo stesso datore di lavoro;
- chi è e come ricorrere al medico dell'azienda;
- chi sono i lavoratori incaricati della lotta antincendio, primo soccorso e gestione dell'emergenza.



Tutte le informazioni descritte devono essere fornite al momento dell'assunzione del lavoratore in caso di modifica delle tecnologie utilizzate nelle lavorazioni e nel processo produttivo. Le informazioni fornite devono essere chiare e facilmente comprensibili.

Qualora il lavoratore ritenga di non aver ricevuto adeguate informazioni, può rivolgersi al RLS.

APPUNTI: _____

Diritto alla formazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni che deve svolgere il lavoratore.

L'attività di formazione è necessaria ed utile per il perseguimento di fini ben precisi:

- far conoscere ad ogni lavoratore a quali rischi va incontro esercitando l'attività lavorativa cui è preposto;
- far sì che ogni lavoratore impari come si possono prevenire gli infortuni, i disturbi e le malattie causate dal lavoro.
- far sì che alla fine del corso il lavoratore abbia imparato come lavorare in modo da non nuocere alla propria salute e a quella degli altri suoi colleghi.

Per ottenere questi risultati il lavoratore, durante il corso di formazione, dovrà apprendere:

- il processo produttivo dell'azienda;
- le caratteristiche delle macchine, delle attrezzature e delle eventuali sostanze utilizzate;
- i rischi che possono essere presenti e come evitarli;
- come comportarsi in caso di pericolo grave e immediato.

La formazione deve dunque essere garantita:

- a tutti i lavoratori, nell'ambito dell'orario di lavoro e totalmente a carico dell'azienda;
- al momento dell'assunzione e comunque prima di iniziare l'attività lavorativa;
- ogni qualvolta il lavoratore venga adibito a mansioni diverse da quelle fino ad allora svolte;
- quando nel processo produttivo dell'azienda intervengano modifiche tecnologiche (delle macchine, degli apparecchi, degli utensili, dell'impianto, delle sostanze, dei materiali pericolosi ecc.).



Per il datore di lavoro, la formazione dei propri lavoratori non deve essere solo un atto formale che possa essere assolto, ad esempio, con la diffusione di un opuscolo informativo.

Il datore di lavoro deve accertarsi che il lavoratore abbia acquisito tutte le pratiche e le conoscenze legate all'attività che andrà ad espletare.

Anche in questo caso il lavoratore che ritiene di non aver ricevuto una idonea formazione, può e deve rivolgersi al proprio RLS.

La formazione è fondamentale per il corretto espletamento della propria attività lavorativa.

L'INAIL realizza, da tempo, percorsi formativi per specifiche professionalità e per figure coinvolte nel sistema di gestione della sicurezza, grazie a protocolli di intesa con i Comitati Paritetici Nazionali per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, operanti nei diversi settori produttivi, e con le organizzazioni datoriali e sindacali, come la Confapi, la CGIL, la CISL, la UIL e la Confindustria.

APPUNTI: _____

Promozione della cultura della salute e della sicurezza

Il Ministero della pubblica istruzione ed il Ministero dell'università e della ricerca, in collaborazione con l'INAIL, da alcuni anni realizza progetti indirizzati al mondo della scuola per la promozione della cultura della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

L'obiettivo comune è creare un collegamento stabile ed organico tra la scuola ed il mondo dell'attività produttiva, per la diffusione della cultura della prevenzione tra le generazioni in età scolare e per orientare e sostenere le future scelte professionali nel momento più prossimo alle scelte di vita.

Anche nel 2006 una particolare attenzione è stata dedicata agli studenti degli Istituti tecnici professionali e delle Università con l'indizione di concorsi per l'assegnazione di circa 300 borse di studio per premiare i migliori progetti e studi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di vita, di studio e di lavoro.

Diritto alla verifica delle misure di sicurezza e di protezione della salute

Il datore di lavoro deve permettere ai lavoratori di verificare mediante il RLS che il lavoro venga eseguito in condizioni di sicurezza e con efficaci misure di protezione della salute.

Il datore di lavoro, anche con l'ausilio di tecnici di propria fiducia, deve provvedere:

- alla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro;
- all'attuazione delle misure di prevenzione e di protezione idonee ad eliminare i rischi alla fonte o, se questo non sia tecnicamente possibile, a ridurli al minimo;

L'assolvimento di tali obblighi va documentato per iscritto e portato a conoscenza del RLS.

In tutte le aziende al datore di lavoro corre l'obbligo di provvedere alla predisposizione di un documento che contenga:

- una relazione sulla valutazione dei rischi;
- le misure di prevenzione attuate e da attuare;
- il programma di miglioramento della sicurezza in azienda.

Si tratta dunque di un atto ufficiale che deve essere custodito nel luogo di la-

voro a disposizione degli organi di vigilanza (ASL, Direzioni provinciali del lavoro) per le attività comportanti rischi particolarmente elevati e, per la prevenzione incendi, dei Vigili del fuoco.

Qualora il lavoratore

volesse accedere al documento, può rivolgersi al RLS che ne conosce i contenuti.

Il RLS deve:

- essere consultato tempestivamente dal datore di lavoro per la stesura del documento, cui comunque ha sempre diritto di accedere;
- informare i lavoratori dei contenuti dei documenti al fine di verificare se l'analisi dei rischi e l'adozione delle relative misure di prevenzione corrispondano all'esperienza e alle conoscenze dei lavoratori;
- raccogliere le osservazioni e le segnalazioni dei lavoratori sui rischi e sulle misure adottate, discuterle e farle presenti ai responsabili dell'azienda;
- partecipare attivamente alla riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi;
- richiedere che tale riunione sia effettuata nelle aziende fino a 15 dipendenti quando vi siano modifiche delle condizioni di esposizione al rischio;
- formulare suggerimenti, osservazioni e proposte per attuare al meglio la tutela della salute e la sicurezza.

Il RLS può e deve formulare suggerimenti per la miglior sicurezza possibile nei luoghi di lavoro.



Diritto ai dispositivi di protezione individuale

DIRITTI DEI LAVORATORI

Il datore di lavoro deve fornire dispositivi di protezione individuali (DPI) come occhiali, guanti, caschi ecc.

I dispositivi di protezione individuali:

- devono essere scelti in base alla valutazione e all'analisi dei rischi cui il lavoratore è esposto e che non possono essere evitati con altri mezzi;
- devono essere forniti da parte del datore di lavoro al lavoratore, sentito anche il parere del RLS;
- devono essere mantenuti in efficienza, mediante la manutenzione, riparazione e le sostituzioni necessarie.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore precise e chiare informazioni sui dispositivi di protezione:

- sia in merito alle loro caratteristiche di protezione;
- sia in merito al loro corretto utilizzo, ricorrendo, se necessario, ad uno specifico addestramento.

L'addestramento è obbligatorio per ogni dispositivo di sicurezza per l'udito e per quelli destinati a salvaguardare da rischi di morte e di lesioni gravi.

Ogni dispositivo è destinato ad un uso personale. Qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso dispositivo da parte di diverse persone, il datore di lavoro è tenuto a fare in modo che ciò non comporti alcun problema sanitario o igienico.



APPUNTI: _____

Diritto alla sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria viene realizzata attraverso il controllo individuale della salute dei lavoratori e ha lo scopo di:

- accertare preventivamente l'assenza di controindicazioni al lavoro;
- diagnosticare il più precocemente possibile conseguenze dannose per la salute causate dal lavoro;
- giudicare l'idoneità alla mansione specifica.

L'articolo 2, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 626/94, stabilisce che tale funzione sia affidata ad un "medico competente", definito (da ultimo a norma dell'articolo 1-bis del decreto-legge 402/01) come medico in possesso di uno dei seguenti titoli: 1) specializzazione in medicina del

lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni

ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica; 2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro; 3) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 277/91.

Il medico è un dipendente o un consulente del datore di lavoro se l'azienda prevede rischi alla salute per cui la legge prevede l'obbligo di accertamenti medici. Gli accertamenti, preventivi e periodici, in questo caso sono a carico del datore di lavoro.

I rischi principali, per cui gli accertamenti sono obbligatori riguardano:

- lavori che espongono a sostanze chimiche o agenti fisici elencati in apposite leggi, come piombo, rumore, xilolo, benzolo, silice, raggi x ecc;



- gli addetti a videoterminali, alla movimentazione di carichi, a sostanze cancerogene, a rischi di infezioni. Quanto più gravi sono i rischi tanto più frequenti sono i controlli periodici.

Anche il servizio di prevenzione della ASL può disporre l'obbligo della visita medica quando lo ritiene necessario.

Diritto alla sicurezza in caso di emergenza

Il datore di lavoro deve predisporre tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei lavoratori nelle situazioni di emergenza, in caso di incendio o di pericolo grave, dovuto sia a cattivo funzionamento degli impianti che a cause naturali, come terremoti, alluvioni ecc. il datore di lavoro deve:

- programmare gli interventi, adottare provvedimenti e fornire istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave e immediato, cessare la loro attività e mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- designare i lavoratori, che non possono esimersi dall'incarico, preposti ad attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, fornendo loro le attrezzature adeguate;
- mettere ogni lavoratore in condizione di attuare comunque le misure di emergenza;
- provvedere affinché in azienda siano sempre disponibili i mezzi sanitari indispensabili per prestare le prime immediate cure ai lavoratori feriti o colpiti da malore improvviso.

Con Decreto 15 luglio 2003 n. 388 del Ministero della Salute, entrato in vigore il 15 gennaio 2004, sono state emanate disposizioni regolamentari in materia di organizzazione del pronto soccorso aziendale, di requisiti e formazione degli addetti, di attrezzature minime per gli interventi

Il RLS controlla che siano state osservate le norme di legge in materia di impianti elettrici, sulla prevenzione degli incendi e sulle attrezzature di pronto soccorso.

Deve inoltre essere interpellato circa la designazione dei lavoratori incaricati per la lotta antincendio e il pronto soccorso.

Lo stesso lavoratore può, poi richiedere al medico di essere visitato per problemi connessi con i rischi del lavoro.

Il medico deve conoscere bene il posto di lavoro e deve collaborare con il dato-

re di lavoro e con il RLS nell'individuazione dei rischi e nell'attività di informazione/formazione dei lavoratori.

Il datore di lavoro deve predisporre tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei lavoratori. Il datore di lavoro deve provvedere affinché in azienda siano sempre disponibili i mezzi sanitari indispensabili per prestare le prime cure in caso di infortunio.



APPUNTI: _____

Rispetto del programma di formazione e addestramento per la sicurezza

Ciascun lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare ogni lavoratore deve:

- osservare le disposizioni e le istruzioni che gli sono state impartite mediante la formazione;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o ad i suoi incaricati le carenze delle attrezzature e dei dispositivi di protezione, adoperandosi direttamente ove e quando necessario;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza;
- non assumere cibo o bevande e non fumare nelle aree in cui c'è rischio di esposizione ad agenti infettanti, cancerogeni o infiammabili;
- sottoporsi ai controlli sanitari periodici;
- partecipare ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente organizzati per il corretto uso delle attrezzature e dei dispositivi individuali di protezione;
- collaborare al rispetto di tutte le norme deputate alla tutela ed alla garanzia della salute.



Lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

Misure particolari sono previste per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti.

In proposito sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui trattasi e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle stesse.

Al riguardo il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

L'obbligo di informazione stabilito dall'art. 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui detto e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro adibisce le lavoratrici di cui trattasi ad altre mansioni, dandone contestuale informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio.

APPUNTI: _____

Le procedure da seguire

Per prevenire l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale il datore di lavoro deve garantire che sia fatto tutto quello che la normativa impone e l'esperienza e la tecnica suggeriscono. Se tuttavia dovesse accadere un infortunio è importante provvedere a:

1. prestare le prime cure;
2. se necessario, chiamare l'ambulanza;
3. informare immediatamente il datore di lavoro;
4. se il caso lo richiede, organizzare la sorveglianza del luogo, della macchina o dell'impianto dove è accaduto l'incidente;
5. nei casi in cui possa prevedersi la morte o l'invalidità superiore ai trenta giorni, richiedere l'intervento dell'autorità giudiziaria per lo svolgimento dell'inchiesta volta ad accertare le circostanze in cui è avvenuto l'infortunio, le sue cause e conseguenze ed eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, nonché organizzare la partecipazione dei lavoratori che siano stati testimoni dei fatti;
6. controllare che venga fatta esattamente la denuncia dell'infortunio all'INAIL.

E' consigliabile che ciascun lavoratore si rivolga al RLS e discuta insieme a lui le iniziative utili per eliminare alla fonte i rischi.

Per le malattie professionali, accertate o sospette, il datore di lavoro è tenuto alla denuncia all'INAIL che deve essere fatta entro i 5 giorni successivi a quello nel quale ne ha avuto notizia.



L'INAIL, ente gestore

Lo Stato italiano stabilisce l'obbligo di assicurare i lavoratori subordinati (ed alcune categorie di lavoratori non dipendenti addetti ad attività pericolose) dal rischio di possibili infortuni sul lavoro o malattie causate dall'attività lavorativa, individuando nel datore di lavoro il soggetto destinato a sostenere l'onere economico.

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

L'assicurazione INAIL è regolata dalle norme contenute nel Testo Unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 1124 del 1965 e successive modifiche), dal Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000 e da disposizioni speciali (collaboratori domestici, medici radiologi, casalinghe/i).

Il rapporto assicurativo nasce per effetto di legge al verificarsi dei requisiti previsti.

Il lavoratore soggetto ad obbligo assicurativo, in caso di infortunio o malattia professionale è tutelato dall'INAIL con prestazioni economiche, sanitarie ed integrative, anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia provveduto al pagamento del premio (automaticità delle prestazioni).

Il costo dell'assicurazione, chiamato premio, tiene conto della diversa pericolosità delle varie lavorazioni e dell'ammontare delle retribuzioni pagate ai dipendenti occupati.

Il decreto legislativo n. 38/2000 ha poi determinato una mini riforma della legislazione infortunistica, rivedendo da una parte norme già esistenti e, dall'altra, introducendo il nuovo sistema di indennizzo del danno biologico da parte dell'INAIL.



Le prestazioni

- **Indennità per inabilità temporanea assoluta:** è un indennizzo che spetta all'infortunato per la mancata retribuzione;
- **Indennizzo per inabilità permanente:** a partire dal 25 luglio 2000, l'INAIL indennizza il danno biologico, inteso come lesione all'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della persona, con un indennizzo in capitale se il grado di menomazione è compreso tra il 6 e il 15%, un indennizzo in rendita se il grado di menomazione va dal 16 al 100%.
- **Rendita di passaggio per silicosi e asbestosi:** in particolari condizioni il lavoratore assicurato, con un grado di inabilità inferiore all'80% può richiedere all'INAIL l'assegnazione di una rendita della durata di un anno; tale limite è stato abbassato al 60% per le malattie denunciate a decorrere dal 1° gennaio 2007.
- **Rendita ai superstiti e assegno funerario:** in caso di morte del lavoratore assicurato l'INAIL paga una rendita mensile ai superstiti. Inoltre contribuisce alle spese funerarie con un assegno che viene consegnato ai superstiti o a coloro che dimostrino di aver sostenuto le spese funerarie.
- **Integrazione rendita diretta:** entro i termini di revisione del grado di inabilità permanente, l'INAIL corrisponde una integrazione della rendita diretta al lavoratore che deve sottoporsi a cure.
- **Assegno per assistenza personale continuativa:** il lavoratore assicurato che, fino al 31 dicembre 2006, ha riportato un grado di inabilità del 100% a causa delle menomazioni elencate nella specifica tabella del Testo Unico può richiedere all'INAIL una integrazione della rendita diretta, sotto forma di assegno mensile, da utilizzare per l'assistenza personale continuativa. A decorrere dal 1° gennaio 2007 per ottenere l'assegno di Apc è sufficiente che la menomazione sia inclusa nella Tabella, allegato 3, del decreto.
- **Assegno di incollocabilità:** i titolari di rendita, con un grado di inabilità non inferiore al 34% e di età non superiore a 65 anni, se dichiarati incollocabili dagli Organismi competenti, possono richiedere all'INAIL un assegno di incollocabilità; a decorrere dal 1° gennaio 2007 la percentuale di inabilità necessaria ad ottenere l'assegno di incollocabilità è stata abbassata al 20%.
- **Speciale assegno continuativo mensile:** l'INAIL paga uno speciale assegno mensile ai superstiti dei titolari di rendita diretta con un grado di inabilità non inferiore al 65% deceduti per cause indipendenti dall'infortunio o dalla malattia professionale; dal 1° gennaio 2007 la percentuale di inabilità utile ad ottenere tale beneficio è stata abbassata al 48%.

Le malattie professionali

Per malattia professionale si intende quello stato patologico del soggetto contratto nell'esercizio e a causa di un'attività lavorativa. Le malattie riconosciute ufficialmente sono riportate in una tabella allegata al Testo Unico Infortuni (D.P.R. 112/65).

Per quanto riguarda invece le malattie non tabellate ma per le quali il lavoratore rivendica un indennizzo, spetta a quest'ultimo dimostrare che la malattia è di origine professionale.

Il lavoratore deve informare il datore di lavoro entro 15 giorni dalla manifestazione della malattia nonché presentare al medesimo il primo certificato medico e, in caso di prosecuzione delle cure, il certificato compilato dal medico curante.

Il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 27 aprile 2004 ha previsto la elaborazione e revisione dell'elenco delle malattie professionali di cui all'art. 39 del T.U. in quanto propedeutico all'aggiornamento delle tabelle di cui agli artt. 3 e 211 del citato testo unico.

Già l'art. 10 del decreto legislativo 38/2000 ha disposto che nell'elaborazione e nella revisione periodica di tale elenco siano prese in considerazione e ricomprese anche le malattie di probabile e possibile origine lavorativa.

La segnalazione di tali malattie ha la finalità di registrare e monitorare le indicazioni di varia provenienza ai fini di non disperdere dati utili per il confronto e gli approfondimenti di ordine scientifico ed epidemiologico.

L'esposizione lavorativa degli agenti che possono essere causa di malattia professionale riguarda tutte le categorie di lavoratori, indipendentemente dalla specifica tutela assicurativa INAIL ai fini delle prestazioni.

APPUNTI: _____

L'integrazione del disabile in azienda: da obbligo a risorsa

Con l'emanazione della Legge n. 68 del 12 marzo 1999, che disciplina il diritto al lavoro dei disabili ed il loro reinserimento attraverso azioni di sostegno e di collocamento mirato, e dell'art. 24 del Decreto Legislativo 38/2000, l'INAIL ha avviato la promozione e il finanziamento di progetti formativi di riqualificazione professionale in settori quali quelli dell'informatica, dell'artigianato, alberghiero, dell'informazione e comunicazione nonché quelli di elevata specializzazione come la progettazione di impianti elettrici civile ed industriali, progettazione meccanica informatizzata ecc.

I corsi hanno coinvolto migliaia di disabili, riqualificandoli e curandone il reinserimento nel mondo lavorativo.

Da circa sei anni sono inoltre stati attivati strumenti di "formazione a distanza" per accrescere la professionalità dei disabili motori e visivi nel campo dell'informatica.

L'INAIL ha anche finanziato numerosi di progetti presentati da piccole e medie imprese, finalizzati al superamento o all'abbattimento delle barriere architettoniche sul posto di lavoro.

Anche il decreto legislativo n. 279 del 2003 attuativo della legge Biagi (legge 30/2003) ha individuato strumenti per la promozione della formazione dei lavoratori con disabilità, che hanno portato al finanziamento di svariati progetti nelle diverse regioni italiane.

APPUNTI: _____

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, nonché 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, 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. I suddetti soggetti non vengono computati ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi.

Datore di lavoro: soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, colui che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva;

Medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli:

- 1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni ed altre specializzazioni individuali, ove necessario, con decreto del Ministro della Sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica;
- 2) docenza o libera docenza, in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;
- 3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991 n. 277.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza.

Prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute.

Unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale.

APPUNTI: _____

CHE COS'È L'ANMIL

Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi del Lavoro

L'ANMIL costituita nel 1943, tutela e rappresenta - secondo quanto stabilito dal D.P.R. 31 marzo 1979 - la categoria dei mutilati e invalidi del lavoro, con Direzione Generale a Roma e diffusa in modo capillare sul territorio nazionale con:

- 21 sedi regionali;
- 103 sezioni provinciali;
- 200 sezioni locali;
- 500 tra delegazioni comunali e fiduciariati.

Consistenza associativa:

Attualmente l'Associazione rappresenta e tutela più di 1.300.000 vittime del lavoro, comprese le vedove e gli orfani di caduti sul lavoro. Di questi, ad oggi, 460.000 sono iscritti all'ANMIL.

I servizi ai soci:

L'ANMIL si prefigge scopi di assistenza morale e materiale attraverso la promozione di iniziative tese a migliorare la legislazione in materia di infortuni sul lavoro e di reinserimento lavorativo.

L'Associazione offre inoltre agli iscritti una serie di servizi gratuiti tra i quali:

- consulenza legale generica e specialistica;
- patrocinio gratuito per questioni connesse al collocamento al lavoro;
- istruzione di pratiche in materia infortunistica, previdenziale ed assistenziale;
- rapporti con gli enti locali per l'erogazione di prestazioni legate all'invalidità;
- invio del bimestrale "Obiettivo tutela - ANMIL", realizzato ed editato dall'Associazione.



LE SEDI ANMIL

VAL D'AOSTA

Aosta 016540792

PIEMONTE

Torino 011542472

Alessandria 0131253563

Asti 0141531006

Biella 015401501

Cuneo 017167673

Gravellona Toce (Vb) 0323846488

Novara 0321628239

Vercelli 0161257223

LIGURIA

Genova 010540373

Imperia 0183299367

La Spezia 0187736362

Savona 019829782

LOMBARDIA

Milano 0266809508/9

Bergamo 035247592

Brescia 030393439

Como 031305488

Crema 0373202640

Cremona 037227475

Gallarate (Va) 0331793455

Lecco 0341369130

Lodi 0371423422

Mantova 0376323605

Pavia 0382530897

Sondrio 0342212983

TRENTINO ALTO ADIGE

Trento 0461911321

Bolzano 0471978504

VENETO

Mestre (Ve) 0415322448

Belluno 0437944794

Padova 0498750797

Rovigo 042525197

Treviso 0422546640

Verona 045576499

Vicenza 0444546620

FRIULI VENEZIA GIULIA

Trieste 040365225

Gorizia 0481531953

Pordenone 0434360878

Udine 0432505506

EMILIA ROMAGNA

Bologna 051521104

Ferrara 0532207290

Forlì - Cesena 054332089

Modena 059330691

Parma 0521282960

Piacenza 0523499494

Ravenna 054438164

Reggio Emilia 0522433782

Rimini 054157287

TOSCANA

Firenze 055677912

Arezzo 057522712

Grosseto 056423408

Livorno 0586897091

Lucca 0583492119

Carrara 058571404

Pisa 05029129

Pistoia 057322237

Prato 057424625

Siena 0577285500

MARCHE

Ancona 071204228

Ascoli Piceno 0736261621

Macerata 073330414

Pesaro - Urbino 0721416556

UMBRIA

Perugia 0755726941

Terni 0744221090

LAZIO

Roma 0644291197

Frosinone 0775250040

Latina 0773690277

Rieti 0746200021

Viterbo 0761353710

ABRUZZO

L'Aquila 086224302

Chieti 087163328

Pescara 08567224

Teramo 0861242779

MOLISE

Campobasso 087465600

Isernia 0865412601

CAMPANIA

Napoli 0815545124

Avellino 082532030

Benevento 082424105

Caserta 0823355573

Salerno 089233740

PUGLIA

Bari 0805237965

Brindisi 0831597565

Foggia 0881721682

Lecce 0832306933

Taranto 0997367018

BASILICATA

Potenza 0971444144

Matera 0835334012

CALABRIA

Catanzaro 0961745141

Cosenza 098431130

Crotone 096224606

Reggio Calabria 096526468

Vibo Valentia 096343742

SICILIA

Palermo 0916172682

Agrigento 092226838

Caltanissetta 093421005

Catania 095444262

Enna 093524068

Messina 090771129

Ragusa 0932623077

Siracusa 093166771

Trapani 092324280

SARDEGNA

Cagliari 070303324

Nuoro 078430458

Oristano 0783211141

Sassari 079278750

ROMA

Sede Centrale 0654196201



La **Litopat Spa**, fondata a Verona nel 1965 dal Signor Venicio Biondani, è oggi un'azienda leader nel settore della stampa offset, rotooffset e legatoria, che si colloca sul mercato con prodotti che spaziano dai semplici folder, ai cataloghi, alle pubblicazioni più prestigiose.

Dopo la sede principale, sono nati altri 3 stabilimenti tecnologicamente avanzati per garantire la migliore gestione delle varie fasi di lavorazione e della logistica e, ogni giorno con la stessa passione, la Litopat produce per i mercati più diversi, riscontrando grande interesse anche a livello internazionale.

La famiglia Biondani, nel corso degli anni, è riuscita dunque a far diventare la Litopat un'azienda all'avanguardia puntando su standard produttivi di elevato valore, grazie all'uso di strutture e macchinari moderni, al fine di offrire professionalità, competenza e risposte adeguate alle esigenze dei clienti.

Il tutto senza tralasciare la dovuta considerazione delle risorse umane e dell'ambiente, prestando enorme attenzione alle norme in materia di prevenzione infortunistica.

Litopat Spa

Via dell'Elettronica, 11

37139 Bassone (Verona)

Tel. 045.8181444 - fax 045.989601

e-mail: litopat@litopat.it

L'ANMIL ringrazia vivamente la Litopat che, nella convinzione di questi principi su cui basa da sempre la filosofia della propria azienda, ha voluto contribuire alla stampa di questo opuscolo.



ANM onlus **L**

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MUTILATI ED INVALIDI DEL LAVORO

