STATISTICHE

Tavola 1

Infortuni denunciati negli anni 2010-2011 per modalità di evento

Modalità di evento	Infortuni in complesso			Casi mortali		
	2010	2011	Var. %	2010	2011	Var. %
In occasione di lavoro	687.970	643.313	-6,5	744	680	-8,6
Ambiente di lavoro ordinario	*633.369*	*593.285*	*-6,3*	*452*	*450*	*-0,4*
Circolazione stradale	*54.601*	*50.028*	*-8,4*	*292*	*230*	*-21,2*
In itinere	88.129	81.861	-7,1	229	240	4,8
Totale	**776.099**	**725.174**	**-6,6**	**973**	**920**	**-5,4**

Fonte: Pubblicazione INAIL

STATISTICHE

Tavola 6

Infortuni denunciati negli anni 2010-2011 per rami e principali settori di attività economica

Rami/Settori di attività	Infortuni in complesso 2010	Infortuni in complesso 2011	Infortuni in complesso Var. %	Casi mortali 2010	Casi mortali 2011	Casi mortali Var. %
Agricoltura	50.215	46.963	-6,5	112	115	2,7
Industria	285.656	262.152	-8,2	441	425	-3,7
Costruzioni	*74.475*	*63.505*	*-14,7*	*218*	*195*	*-10,6*
Meccanica	*20.833*	*19.438*	*-6,7*	*22*	*28*	*27,3*
Metallurgia	*38.375*	*35.832*	*-6,6*	*42*	*50*	*19,0*
Servizi	440.228	416.059	-5,5	420	380	-9,4
Trasporti e comunicazioni	*60.516*	*53.679*	*-11,3*	*137*	*95*	*-30,7*
Servizi alle imprese e attività immobiliari	*52.152*	*47.097*	*-9,7*	*61*	*45*	*-26,2*
Commercio	*70.301*	*63.552*	*-9,6*	*83*	*90*	*8,4*
Personale domestico	*4.952*	*4.785*	*-3,4*	*4*	*7*	*75,0*
Totale	**776.099**	**725.174**	**-6,6**	**973**	**920**	**-5,4**

Fonte: Pubblicazione INAIL

STATISTICHE

Tavola 8

Infortuni denunciati nel periodo 2002-2011 per ramo di attività. Indici di incidenza (infortuni denunciati per 1.000 occupati Istat)

Ramo di attività	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Agricoltura	74,3	73,8	70,0	70,2	64,2	62,0	61,6	62,1	57,9	55,3
var. % su anno preced.		*-0,6*	*-5,2*	*0,3*	*-8,5*	*-3,5*	*-0,6*	*0,8*	*-6,7*	*-4,6*
var. % su anno 2002		*-0,6*	*-5,8*	*-5,5*	*-13,5*	*-16,6*	*-17,1*	*-16,4*	*-22,0*	*-25,6*
Industria	69,8	66,7	65,0	60,8	59,7	57,3	53,0	44,3	43,4	40,1
var. % su anno preced.		*-4,5*	*-2,5*	*-6,3*	*-1,9*	*-4,0*	*-7,5*	*-16,5*	*-1,9*	*-7,7*
var. % su anno 2002		*-4,5*	*-6,9*	*-12,8*	*-14,5*	*-17,9*	*-24,0*	*-36,6*	*-37,8*	*-42,6*
Servizi	31,7	31,2	31,0	30,8	30,0	29,7	29,0	28,4	28,5	26,7
var. % su anno preced.		*-1,7*	*-0,6*	*-0,9*	*-2,6*	*-1,0*	*-2,1*	*-2,0*	*0,3*	*-6,4*
var. % su anno 2002		*-1,7*	*-2,2*	*-3,1*	*-5,6*	*-6,5*	*-8,5*	*-10,4*	*-10,1*	*-15,8*
Tutte le attività	**45,3**	**43,9**	**43,1**	**41,7**	**40,4**	**39,3**	**37,4**	**34,3**	**33,9**	**31,6**
var. % su anno preced.		*-3,0*	*-1,8*	*-3,4*	*-3,1*	*-2,7*	*-4,8*	*-8,2*	*-1,2*	*-6,9*
var. % su anno 2002		*-3,0*	*-4,7*	*-8,0*	*-10,9*	*-13,3*	*-17,4*	*-24,2*	*-25,1*	*-30,3*

Fonte: Pubblicazione INAIL

STATISTICHE

Fonte: Pubblicazione INAIL

Tavola 29

Malattie professionali manifestatesi nel periodo 2007-2011 per gestione e stato di definizione*

Stato di definizione	2007	2008	2009	2010	2011
Denunciate					
Agricoltura	1.650	1.832	3.926	6.389	7.971
Industria e servizi	26.888	27.906	30.584	35.651	38.101
Dipendenti conto Stato	395	355	379	425	486
Totale	**28.933**	**30.093**	**34.889**	**42.465**	**46.558**
Riconosciute					
Agricoltura	729	937	1874	2.905	3.369
Industria e servizi	10.287	11.505	12.902	14.746	13.341
Dipendenti conto Stato	69	88	73	76	71
Totale	**11.085**	**12.530**	**14.849**	**17.727**	**16.781**
Indennizzate					
Agricoltura	590	782	1607	2.385	2.652
Industria e servizi	7.040	8.023	9.336	10.799	9.668
Dipendenti conto Stato	68	88	73	76	71
Totale	**7.698**	**8.893**	**11.016**	**13.260**	**12.391**
In corso di definizione					
Agricoltura	2	2	17	39	433
Industria e servizi	69	72	312	779	3.464
Dipendenti conto Stato	2	2	1	8	43
Totale	**73**	**76**	**330**	**826**	**3.940**

* Situazione alla data di rilevazione del 31 marzo 2012.

STATISTICHE

Fonte: Pubblicazione INAIL

Tavola 31

Tassi standardizzati di incidenza infortunistica (per 100.000 occupati) nei Paesi Ue. Anni 2003-2008

Infortuni in complesso[1]

Stati membri	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Var. % 2008/2003
Spagna	6.520	6.054	5.715	5.533	4.691	4.792	-26,5
Portogallo	3.979	4.111	4.056	4.183	4.330	N.D.	-
Francia	4.689	4.434	4.448	4.022	3.975	3.789	-19,2
Paesi Bassi	1.188	1.070	2.653	2.831	2.971	3.316	179,1
Belgio	3.456	3.306	3.167	3.077	3.014	3.025	-12,5
Germania	3.674	3.618	3.233	3.276	3.125	3.024	-17,7
Lussemburgo	5.033	4.439	3.414	3.685	3.465	2.891	-42,6
Finlandia	2.847	2.864	3.031	3.008	2.758	2.672	-6,1
Danimarca	2.443	2.523	2.658	2.689	2.755	2.667	9,2
Italia	**3.267**	**3.098**	**2.900**	**2.812**	**2.674**	**2.362**	**-27,7**
Austria	2.629	2.731	2.564	2.394	2.160	2.266	-13,8
Regno Unito	1.614	1.336	1.271	1.135	1.085	1.038	-35,7
Svezia	1.252	1.148	1.130	1.088	997	901	-28,0
Irlanda	1.262	1.129	1.217	1.272	1.481	819	-35,1
Grecia	2.090	1.924	1.626	1.611	N.D.	N.D.	-
Ue 15	**3.329**	**3.176**	**3.098**	**3.093**	**2.859**	**N.D.**	**-**

1 Infortuni con assenza dal lavoro di almeno 4 giorni, esclusi quelli in itinere.

Casi mortali[2]

Stati membri	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Var. % 2008/2003
Portogallo	6,7	6,3	6,5	5,2	6,3	N.D.	-
Austria	4,8	5,4	4,8	4,2	3,8	4,3	-10,4
Grecia	3,0	2,5	1,6	3,8	N.D.	N.D.	-
Belgio	2,4	2,9	2,6	2,6	2,5	3,2	33,3
Lussemburgo	3,2	N.D.	2,6	1,7	N.D.	3,2	0,0
Paesi Bassi	2,0	1,8	1,6	1,7	1,8	2,8	40,0
Irlanda	3,2	2,2	3,1	2,2	1,7	2,7	-15,6
Spagna	3,7	3,2	3,5	3,5	2,3	2,6	-29,7
Italia	**2,8**	**2,5**	**2,6**	**2,9**	**2,5**	**2,4**	**-14,3**
Germania	2,3	2,2	1,8	2,1	1,8	1,9	-17,4
Svezia	1,2	1,1	1,7	1,5	1,4	1,8	50,0
Francia	2,8	2,7	2,0	3,4	2,2	1,7	-39,3
Danimarca	1,8	1,1	2,2	2,7	2,6	1,5	-16,7
Finlandia	1,9	2,5	2,0	1,5	1,3	1,3	-31,6
Regno Unito	1,1	1,4	1,4	1,3	1,3	1,0	-9,1
Ue 15	**2,5**	**2,4**	**2,3**	**2,4**	**2,1**	**N.D.**	**-**

2 Esclusi infortuni in itinere e quelli dovuti a incidenti stradali e a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto nel corso del lavoro, in quanto non rilevati da tutti i Paesi.
Fonte: Eurostat

- **CENNI STORICI**

Dopo l'unità d'Italia, la nascente industria manifatturiera porta ad istanze per la tutela del lavoro, riguardante anche i lavoratori vittime di infortunio.

La normativa allora vigente prevedeva un indennizzo ai lavoratori infortunati solo se era provata la colpa del datore di lavoro

- **CENNI STORICI**

1898: Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni per alcuni settori industriali

1899: Regolamento generale di prevenzione degli infortuni (abrogato nel 1955)

Anni successivi: provvedimenti per specifici settori produttivi, lavoro femminile e dei minori, lavoro notturno

1923: orario di lavoro a 8 ore giornaliere e 48 settimanali

1927: Regolamento generale di igiene del lavoro (abrogato nel 1956)

Vengono definite le prime malattie

- **CENNI STORICI**

1929: Prime malattie professionali “tabellate”

1933: Creazione dell’INAIL come unico istituto pubblico per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1930

Codice Penale (ancora in vigore)

- Reato di rimozione od omissione (dolosa o colposa) di cautele contro infortuni sul lavoro
- Reato di omicidio colposo e lesioni colpose: pene più gravi per reati commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale

1942

Codice Civile (ancora in vigore)

- **Art. 2087: "adottare nell'esercizio dell'impresa 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"**

Art. 2087

Aspetti attuali:

- **scelta delle misure non solo previste dalla normativa, ma anche dalla tecnica (norme tecniche), tipo di lavoro, esperienza (anche di altri, ad es. dalla letteratura in materia)**
- **tutela della personalità morale oltre che dell'integrità fisica**

1948

Costituzione della Repubblica Italiana

- **Tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (art. 32)**
- **Cura della formazione ed elevazione professionale. Favorire accordi ed organizzazioni internazionali per affermare e regolare i diritti del lavoro (art. 35)**
- **L'iniziativa economica privata libera, ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana (art. 41)**

- **CENNI STORICI**

Anni ’50: nuovo sistema normativo (abrogato nel 2008)

- **DPR 547/55: Sicurezza sul lavoro**
- **DPR 164/56: Cantieri edili**
- **DPR 303/56: Igiene del lavoro**

- **CENNI STORICI**

Anni ’50: nuovo sistema normativo (abrogato nel 2008)

- Separazione tra obblighi assicurativi ed obblighi di prevenzione
- Estensione delle norme a tutti i settori lavorativi
- Estensione degli obblighi ad ulteriori figure oltre al datore di lavoro
- Rafforzamento ed estensione delle visite mediche preventive e periodiche

Statuto dei lavoratori (Legge 300/70)

- ***Art. 5: Divieto di accertamenti diretti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore, che vanno condotti nel primo caso da enti pubblici, nel secondo dagli istituti previdenziali.***

- ***Art. 9: Diritto, mediante le rappresentanze sindacali, di controllare l'applicazione delle norme di sicurezza e salute sul lavoro, e di promuovere misure specifiche (diritto che rimane attualmente anche in presenza dei RLS).***

- **CENNI STORICI**

ATTUAZIONE DI DIRETTIVE EUROPEE

La prima norma di questo tipo è il DLgs 277/91, specifica per piombo, amianto e rumore.

Novità principali:

- **concetto di valutazione dei rischi**
- **medico competente**
- **formazione dei lavoratori**
- **partecipazione dei lavoratori**

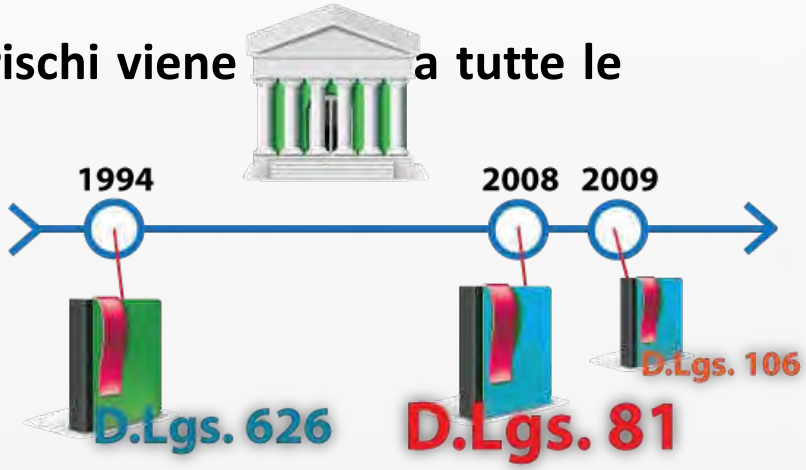
- **CENNI STORICI**

ATTUAZIONE DI DIRETTIVE EUROPEE

DLgs 626/94, integrato negli anni successivi e dal 2008 abrogato

Attua direttive europee sia di tipo generale che su rischi specifici (es. videoterminali, movimentazione manuale dei carichi, etc)

Il concetto di valutazione dei rischi viene a tutte le attività lavorative



TESTO UNICO SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

DLgs 81/2008

- **Coordina e abroga buona parte delle disposizioni precedenti (ma non tutte)**
- **Comprende disposizioni sulla maggior parte dei rischi specifici**

Il decreto legislativo 81 è composto da oltre trecento articoli e numerosi allegati

D.Lgs. 106/2009

ASSICURAZIONE CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

I lavoratori sono assicurati presso l'INAIL. Il premio pagato dall'azienda è commisurato alla retribuzione del lavoratore ed all'attività lavorativa che svolge.

Viene indennizzata la perdita di capacità lavorativa, temporanea (busta paga) o permanente (indennizzo o rendita)

Viene indennizzata la ***perdita di capacità lavorativa***, temporanea (busta paga) o permanente (indennizzo o rendita)

Il sistema di prevenzione

INFORTUNIO
Comunicazione immediata

MALATTIA PROFESSIONALE
Denuncia entro 15 giorni

ASSICURAZIONE CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Malattie professionali

Malattie con obbligo di denuncia (elenco aggiornato)

Qualunque medico accerti una malattia compresa nell'elenco, in base all'attività lavorativa svolta dal paziente è obbligato a denunciarla all'INAIL

ASSICURAZIONE CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Malattie professionali:

Malattie “tabellate”

Sono quelle malattie che basta dimostrare di avere, se si svolgono le attività previste e la malattia si manifesta nel tempo previsto.

Il nesso causale è riconosciuto e l’onere della prova ricade sull’INAIL.

Malattie non “tabellate”

Il nesso causale non è immediatamente riconosciuto e l’onere della prova ricade sul lavoratore

CASI DI MALATTIA PROFESSIONALE MANIFESTATISI NEL QUINQUENNIO 2001-2005 TRA I LAVORATORI EXTRACOMUNITARI E DENUNCIATI ALL'INAIL - AGRICOLTURA, INDUSTRIA E SERVIZI

TIPO DI MALATTIA	200
Totale tabellate	229
di cui:	
Ipoacusia	100
Malattie cutanee	56
Asma bronchiale	8
Mesotelioma pleurico	9
Malattie osteoarticolari	10
Totale non tabellate	420
di cui:	
Ipoacusia	141
Affezione dei dischi intervertebrali	29
Tendiniti	39
Affezioni dei muscoli, legamenti	31
Dermatite da contatto ed altri eczemi	17
Non determinate	27

Se la malattia si manifesta nei termini previsti dalle tabelle, sussiste legalmente per il lavoratore il rapporto di causalità lavoro-malattia

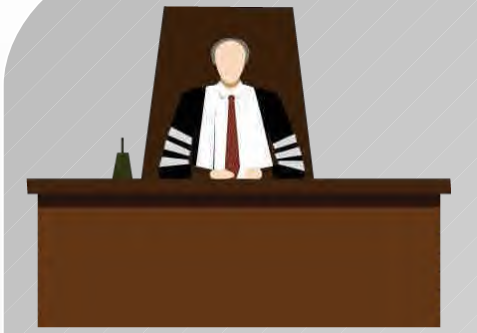
VITÀ ECONOMICA

	omplesso		Casi mortali		
		Var. %	2009	2010	Var. %
	21	-4,8	128	115	-10,2
	38	-4,7	487	440	-9,7
	21	-12,4	229	215	-6,1
	15	0,4	438	425	-3,0
TOTALE	790.112	775.374	3	980	-6,9

MALATTIE PROFESSIONALI DENUNCIATE PER TIPO DI MALATTIA - TUTTE LE GESTIONI ANNI MANIFESTAZIONE 2006-2010

TIPO DI MALATTIA	2006	2007	2008	2009	20
TOTALE MALATTIE PROFESSIONALI	**26.752**	**28.805**	**29.963**	**34.753**	4 3
di cui:					
Malattie osteo-articolari e muscolo-tendinee	*10.069*	*11.429*	*13.073*		
Ipoacusia da rumore	*6.483*	*6.392*	*6.005*	*5.67*	
Malattie da asbesto (neoplasie, asbestosi, placche pleuriche)	*1.922*	*2.053*	*2.173*	*2.172*	
Malattie respiratorie (non da asbesto)	*1.997*	*2.059*	*1.957*	*1.911*	
Tumori (non da asbesto)	*1.098*	*1.189*	*1.216*	*1.210*	,8
Malattie cutanee	*975*	*893*	*770*	*747*	,5

CENNI SUL SISTEMA PENALE



I reati riguardano soltanto le persone fisiche.
Inoltre, i reati si distinguono in DELITTI e CONTRAVVENZIONI.

CENNI SUL SISTEMA PENALE

Contravvenzioni

Non si considera l'elemento della volontà di chi ha commesso il reato

Sono punite con arresto o ammenda

CENNI SUL SISTEMA PENALE

I delitti possono essere commessi volontariamente o involontariamente;

Colposi: commessi involontariamente, per negligenza, imprudenza o imperizia

Preterintenzionali: le conseguenze del delitto vanno oltre le intenzioni di chi lo ha commesso

Dolosi: commessi volontariamente e con consapevolezza

CENNI SUL SISTEMA PENALE

Delitti

Sono puniti con multa o reclusione

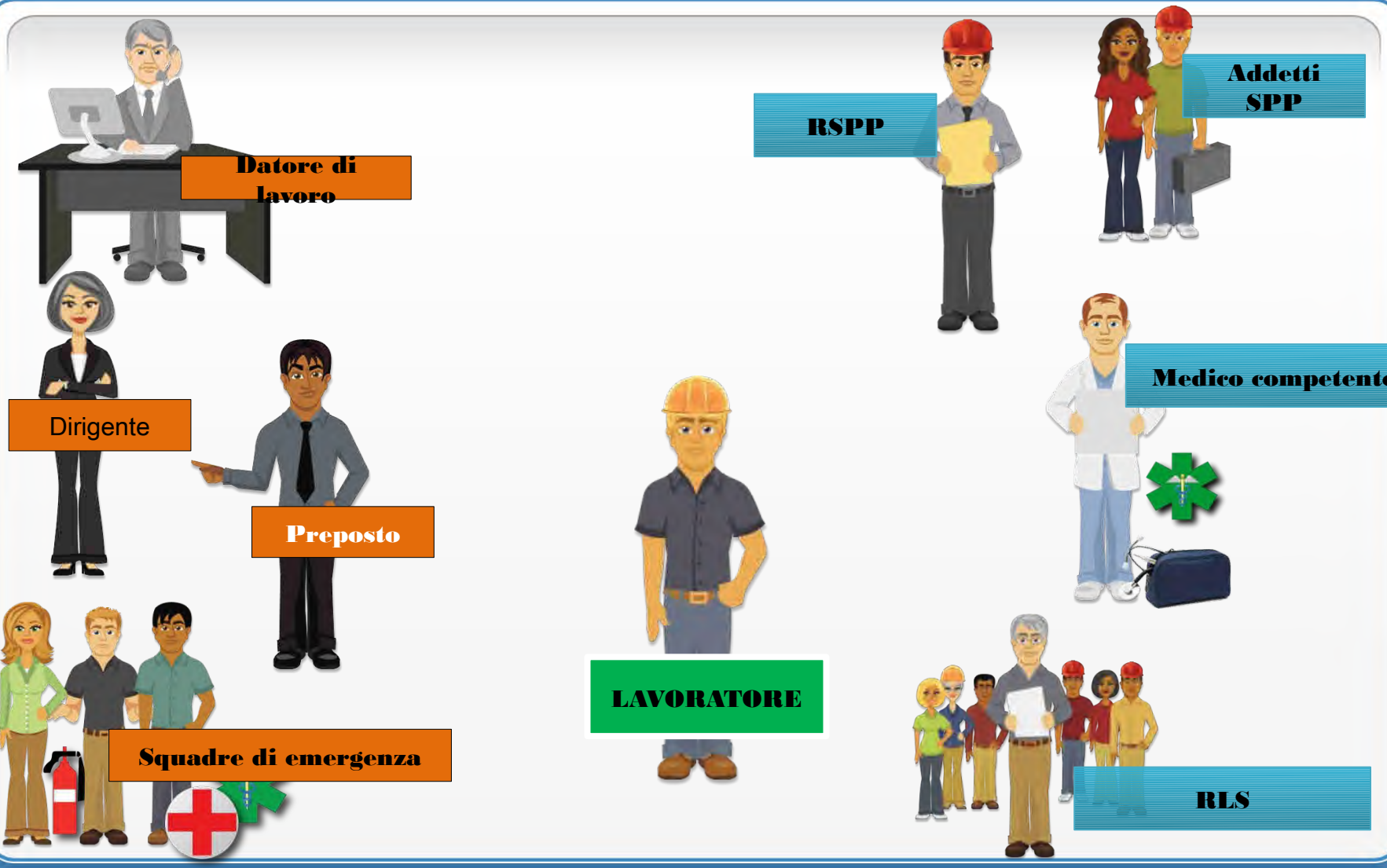
Nei casi di infortuni sul lavoro o malattie professionali può esserci un procedimento penale per lesioni colpose o omicidio colposo. Il non rispetto delle normative di sicurezza e salute sul lavoro, in questo caso potrebbe diventare prova della colpa di uno o più tra i soggetti incriminati

CENNI SUL SISTEMA PENALE

Esempi di delitti (dal Codice Penale):

- lesioni o omicidio colposo (a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale)
- omissione o rimozione di cautele contro infortuni sul lavoro (dolosa o colposa)
- omissione di soccorso

Soggetti coinvolti e organizzazione della prevenzione aziendale



Il D.Lgs. 81 e tutta la normativa di salute e sicurezza sul lavoro si applicano *in presenza di almeno un lavoratore* o soggetti equiparati, ad esempio:

- **Dipendenti con ogni tipo di contratto (escluso lavoro domestico)**
- **Soci lavoratori di società e cooperative**
- **Associati in partecipazione**
- **Tirocinanti, stagisti**
- **Lavoro "interinale"**
- **Contratti a progetto**

DIRITTI

- E' il destinatario di tutte le tutele della normativa, in relazione alla sua attività lavorativa (rischi specifici) ed al suo stato (es. minore, donna in gravidanza)

- Ha il diritto alla tutela della sua incolumità fisica, della sua salute, della sua personalità morale, mediante tutte le misure previste dalla legge e dalle norme tecniche

OBBLIGHI

- Contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi previsti per tutelare la sicurezza e la salute
- Osservare disposizioni ed istruzioni di datore di lavoro, dirigenti e preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale
- Utilizzare correttamente attrezzature di lavoro, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza
- Utilizzare in modo appropriato i DPI forniti

- Segnalare immediatamente ai superiori qualsiasi deficienza o condizione di pericolo, adoperandosi direttamente nei limiti delle proprie competenze e possibilità per ridurre le situazioni di pericolo
- Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo
- Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre non di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o altrui

- Partecipare a corsi di formazione ed addestramento
- Sottoporsi alla sorveglianza sanitaria
- Non rifiutare la designazione come addetti antincendio o primo soccorso (tranne che per giustificato motivo)
- Esporre il tesserino in caso di lavoro in appalto presso i clienti

SANZIONI

- **Amministrativa: da 50 a 300 euro (tesserino presso clienti/committenti)**
- **Penale (contravvenzione): arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 600 euro (altri obblighi, tranne il primo: Contribuire…)**

Il Datore di lavoro

E' il principale destinatario degli obblighi previsti dalle normative di salute e sicurezza sul lavoro

Nel Settore privato**: è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque chi ha la responsabilità dell'organizzazione in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.**

Nel Settore pubblico**: è il dirigente o il funzionario, individuato dall'organo di vertice, tenuto conto dell'ambito funzionale degli uffici e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.**

OBBLIGHI

E' destinatario di tutti gli obblighi previsti dalle normative di salute e sicurezza del lavoro, a meno che non abbia organizzato un sistema di gestione con la presenza di figure quali Dirigenti e Preposti, caso in cui mantiene comunque il dovere di vigilare sul buon andamento della sicurezza in azienda e di adempiere agli obblighi non delegabili ed a quelli eventualmente non delegati

OBBLIGHI:

- **Nominare il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (obbligo non delegabile)**
- **Valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute (obbligo non delegabile)**
- **Nominare, ove occorra, il medico competente.**
- **Permettere a RSPP, medico competente e RLS di poter svolgere il loro incarico nel migliore dei modi**
- **Provvedere alla informazione, formazione, addestramento dei lavoratori**

Il Datore di lavoro

- **Prendere adeguati provvedimenti per le emergenze, compresa la nomina dei relativi addetti**
- **Richiedere ai lavoratori che osservino le norme di legge e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e salute sul lavoro**
- **Provvedere alle azioni di coordinamento con le ditte esterne presenti in azienda**
- **Prendere tutte le necessarie misure di prevenzione e protezione, previste dalla normativa o comunque necessarie per la tutela dei lavoratori, anche di tipo organizzativo**

SPECIFICO PER IL SETTORE PUBBLICO

Gli obblighi relativi ad interventi su strutture o impianti del luogo di lavoro restano a carico dell'amministrazione tenuta alla loro fornitura e manutenzione

Tali obblighi si intendono assolti con la richiesta di adempimento all'amministrazione competente

Esempi: scuole, tribunali, etc

SANZIONI

- Penale (contravvenzione)
  - arresto da 4 a 8 mesi
  - arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2500 a 6400 euro
  - arresto da 2 a 4 mesi o ammenda con diversi intervalli tra 750 e 6000 euro (a seconda del reato)
  - ammenda con diversi intervalli tra 1000 e 4000 euro

SANZIONI

- **Amministrativa**
  con diversi intervalli tra 50 e 6600 euro (a seconda della violazione)

Va individuato in base ai poteri già esercitati, o gli vanno prima attribuiti i poteri e poi la responsabilità.

Può avere una parte dei poteri del datore di lavoro, escluso quanto riguarda gli obblighi non delegabili.

Definizione: *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.*

OBBLIGHI

Ha gli stessi obblighi del Datore di lavoro (esclusi quelli non delegabili) in relazione ai poteri da lui esercitati o all'incarico specifico ricevuto

SANZIONI

- **Penale (contravvenzione)**
  - **arresto da 2 a 4 mesi o ammenda con diversi intervalli tra 750 e 6000 euro (a seconda del reato)**
  - **ammenda da 2000 a 4000 euro**
- **Amministrativa**
  - **con diversi intervalli tra 50 e 6600 euro (a seconda della violazione)**

Il preposto

Disposizioni aziendali
Preposto
Dirigente
Datore di lavoro

OBBLIGHI

- Sovrintendere alle attività, vigilando che i lavoratori osservino le norme di legge e le disposizioni aziendali (non spetta a loro stabilire le disposizioni), in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di protezione collettiva, di dispositivi di protezione individuali
- In caso di persistenza della inosservanza, informare i superiori
- Accertare che i lavoratori non siano esposti a rischi gravi senza avere ricevuto adeguate istruzioni, o a pericolo grave ed immediato

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

OBBLIGHI

- **Non chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in situazioni in cui vi è un pericolo grave ed immediato**
- **Segnalare tempestivamente tutte le deficienze riscontrate su attrezzature, mezzi, dispositivi, ed ogni altra condizione di pericolo, sulla base della formazione ricevuta**

SANZIONI

- Penale (contravvenzione)
  - arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1200 euro
  - arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro

ESERCIZIO DI FATTO DI POTERI DIRETTIVI

Quando una o più persone esercitano di fatto i poteri di Datore di lavoro, Dirigente o Preposto, anche senza nomina o individuazione formale, ne hanno anche le relativa responsabilità.

Questo vale anche in caso vi siano altre persone formalmente nominate.

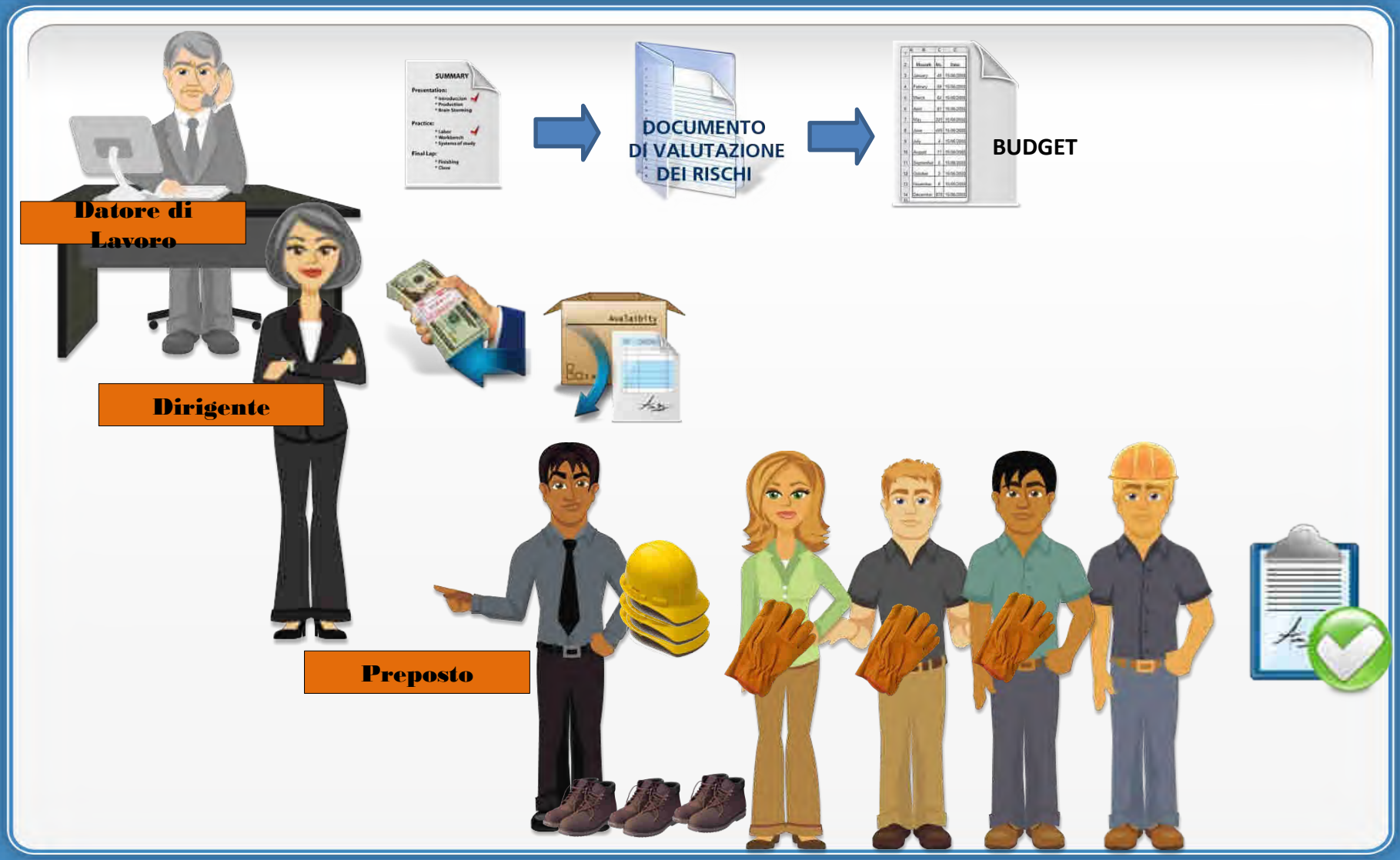
ESEMPIO PRATICO

Uso dei dispositi di protezione individuali

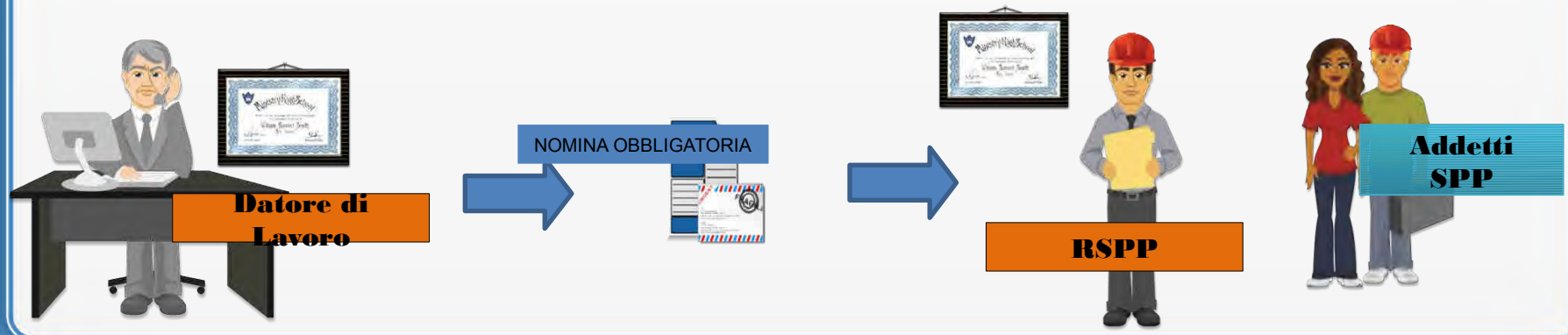
- **Datore di lavoro: nel prevedere il budget per la sicurezza, tiene conto di questa necessità**
- **Dirigente: in base a quanto previsto dalla valutazione dei rischi, li acquista, ed emana le procedure per l'utilizzo**
- **Preposto: consegna ai lavoratori i dispositivi e la procedura; verifica l'utilizzo dei dispositivi dove previsto**

In base al tipo di azienda possono non esserci le altre due figure, oltre al Datore di lavoro

Soggetti coinvolti e organizzazione della prevenzione aziendale



- E' obbligatoriamente organizzato in ogni azienda dal Datore di lavoro
- E' obbligatorio nominare il Responsabile (RSPP), mentre uno o più Addetti (ASPP) sono nominati in relazione alle dimensioni ed all'organizzazione dell'azienda
- RSPP e ASPP devono essere in possesso di specifica abilitazione
- *In relazione al tipo di azienda, il Datore di lavoro può essere RSPP, dopo partecipazione ad apposito corso*



Può essere composto di persone interne o esterne all'azienda

Per alcune tipologie di aziende è obbligatorio avere RSPP interno

Opera sempre in accordo con il Datore di lavoro, che è tenuto a fornire le necessarie informazioni

COMPITI

- Individuare fattori di rischio
- Valutare i rischi
- Individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro
- Elaborare, per quanto di competenza, le misure di prevenzione e protezione
- Elaborare le procedure di sicurezza
- Proporre i programmi di informazione e formazione

COMPITI

- Partecipare alle riunioni di consultazione ed alla riunione periodica
- Fornire ai lavoratori le informazioni previste dalla legge

E' tenuto al segreto professionale

SANZIONI

- Il DLgs 81/2008 non prevede alcuna contravvenzione a carico dei componenti del SPP come tali.
- Diverso è ovviamente il caso in cui abbiano anche incarichi di responsabilità in azienda, ad esempio il RSPP interno che è anche Dirigente con la gestione di un budget.
- In caso di infortuni o malattie professionali, il RSPP può essere chiamato in giudizio se non ha pienamente adempiuto i suoi compiti, ad esempio per errata o incompleta valutazione dei rischi.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

- Questa figura è un diritto per i lavoratori, non un obbligo
- Non vi è l'obbligo per le aziende di farlo eleggere, anche se la norma prevede misure specifiche in assenza di tale figura all'interno dell'azienda
- Per quanto riguarda attribuzioni, diritti, modalità di elezione, si rinvia alla contrattazione collettiva (Accordi Interconfederali sul RLS in base al comparto produttivo); la legge prevede solo alcune misure minime in assenza di accordi sindacali

AZIENDALE

E' eletto o designato all'interno dell'azienda, in base a quanto previsto dagli accordi sindacali.

- **Se l'azienda ha meno di 15 dipendenti, è eletto dai lavoratori al loro interno**
- **Se l'azienda ha oltre 15 dipendenti è eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali**
- **Se l'azienda ha oltre 15 dipendenti, ma non ha rappresentanze sindacali, è eletto dai lavoratori al loro interno**

TERRITORIALE (RLST)

- Svolge l'incarico per area territoriale e comparto produttivo
- In assenza di elezione del RLS aziendale, queste funzioni sono svolte dal RLST, e le spese relative sono a carico dell'azienda
- Solitamente fa capo all'organismo paritetico, che ne comunica il nome ad aziende e lavoratori interessati

DI SITO PRODUTTIVO

- Viene individuato in casi particolari, quali ad es.: porti, impianti siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, contesti produttivi con interferenze ed oltre 500 addetti, etc
- Coordina i RLS delle aziende presenti nel sito, e ne esercita le funzioni dove non eletti

ATTRIBUZIONI

- Accesso a tutti i luoghi di lavoro
- Consultazione preventiva e tempestiva per valutazione dei rischi e relative misure
- Consultazione su designazione SPP, addetti alle emergenze, medico competente
- Consultazione in merito alla formazione e malattie professionali
- Diritto di ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza

ATTRIBUZIONI

- Diritto di ricevere la documentazione relativa a valutazione dei rischi, misure relative, agenti chimici, impianti, organizzazione ed ambienti di lavoro, infortuni e malattie professionali
- Diritto di ricevere adeguata formazione
- Promuove elaborazione, individuazione ed attuazione di misure
- Formula osservazioni in caso di verifiche delle autorità competenti

ATTRIBUZIONI

- Partecipa alla riunione periodica
- Fa proposte in merito all'attività di prevenzione
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
- Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che la sicurezza e la salute del personale non siano garantite
- Deve disporre di tempo e mezzi secondo quanto previsto dagli accordi sindacali

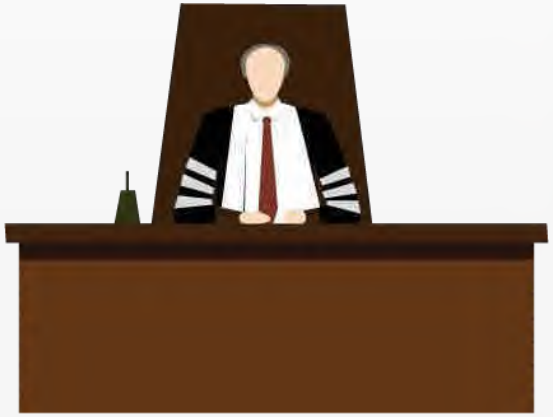
ATTRIBUZIONI

- Ha diritto alle stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali
- E' tenuto al rispetto delle disposizioni sulla privacy e del segreto industriale, relativamente alle informazioni apprese nell'esercizio delle funzioni e nella consultazione della documentazione
- E' incompatibile con gli incarichi di RSPP e ASPP

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

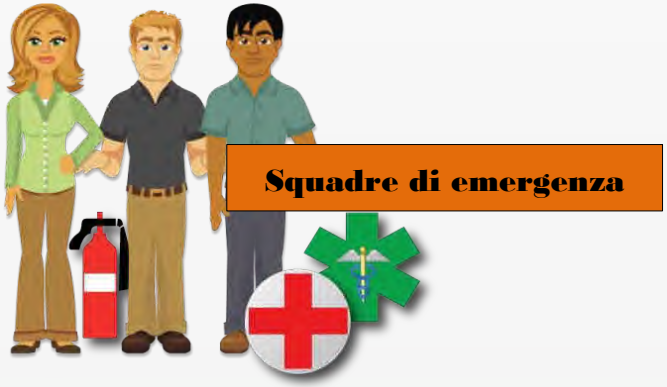
Il DLgs 81/2008 non prevede alcuna sanzione a carico del RLS, non svolgendo egli incarichi per conto del Datore di lavoro, ma solo in rappresentanza dei colleghi.

Valgono le stesse sanzioni previste per i lavoratori, ma solo in quanto lavoratore



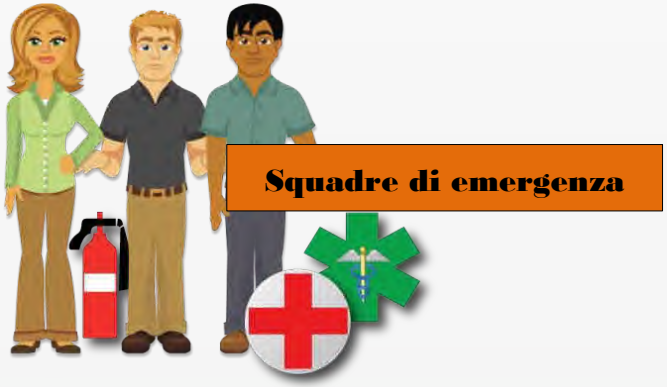
Addetti alle squadre di emergenza – Primo soccorso e Antincendio

- Sono obbligatoriamente designati preventivamente dal Datore di lavoro
- Non possono rifiutare l'incarico se non per giustificato motivo (il rifiuto comporta il rischio di sanzioni penali per il lavoratore)
- L'incarico non prevede specifici compensi, essendo svolto comunque nel corso del normale orario di lavoro
- Il loro numero è scelto dal Datore di lavoro tenuto conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici



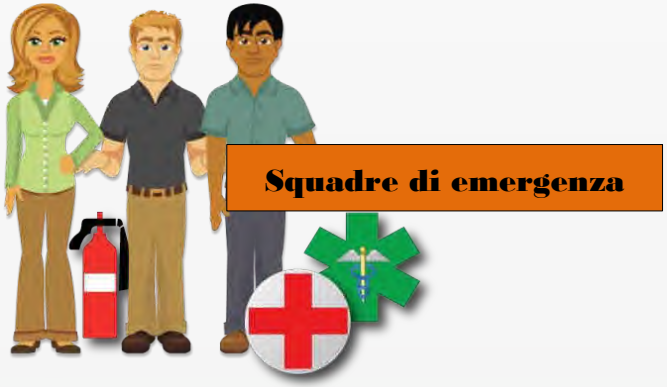
Addetti alle squadre di emergenza – Primo soccorso e Antincendio

- Un lavoratore può ricoprire uno solo o entrambi gli incarichi
- E' obbligatoria una specifica formazione secondo quanto previsto dalle norme
- L'affidamento dell'incarico a risorse esterne è permesso solo come misura integrativa e non sostitutiva



SANZIONI

- Il DLgs 81/2008 non prevede alcuna sanzione per questi Addetti
- Vale il reato di omissione di soccorso come per qualsiasi altro cittadino italiano (art. 593 Codice Penale: *(... chi, trovando un corpo umano che sia o sembri inanimato, ovvero una persona ferita o altrimenti in pericolo, omette di prestare l'assistenza occorrente o di darne immediato avviso all'Autorità…)*



Il Medico Competente

- Viene nominato dal Datore di lavoro o dal Dirigente solo quando è obbligatoria la sorveglianza sanitaria
- L'incarico non c'entra nulla con il medico di base, medici ASL, medici INAIL, etc
- E' laureato in medicina e specialista in medicina del lavoro o ha altri titoli equivalenti

SORVEGLIANZA SANITARIA

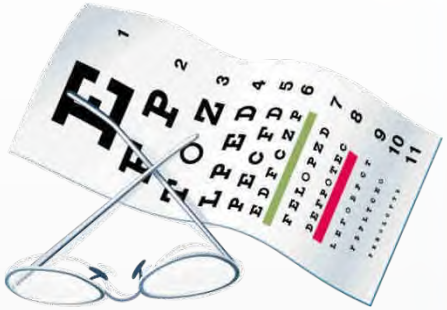
Si effettua:

- **nei casi previsti dalla normativa vigente, sia dalle leggi che dalle indicazioni della Commissione consultiva presso il Ministero del lavoro**
- **su richiesta del lavoratore, se il medico la ritenga correlata ai rischi lavorativi**

SORVEGLIANZA SANITARIA

Si effettua ad esempio per:

- **lavoro al videoterminale per oltre 20 ore settimanali**
- **movimentazione manuale dei carichi**
- **rumore oltre i valori superiori di azione**
- **vibrazioni superiori ai valori di azione**
- **campi elettromagnetici**
- **radiazioni ottiche artificiali**



SORVEGLIANZA SANITARIA

- rischio chimico non irrilevante per la salute
- agenti cancerogeni e mutageni
- amianto
- lavoro notturno
- radiazioni ionizzanti (interviene il Medico Autorizzato)
- controlli per dipendenza da alcool e stupefacenti

SORVEGLIANZA SANITARIA

Passaggi:

- In seguito alla valutazione dei rischi, vengono individuate le mansioni o attività svolte dal personale per cui è necessaria la sorveglianza sanitaria
- Nomina del medico competente
- Il medico stabilisce i protocolli sanitari (tipo di visite ed eventuali esami strumentali o di altro tipo) a seconda della mansione
- Effettuazione della visita medica e degli altri accertamenti previsti per ogni singolo lavoratore
- Predisposizione della cartella sanitaria e di rischio (riservata)
- Emissione del giudizio di idoneità (pubblico)

SORVEGLIANZA SANITARIA

- **Effettuazione della visita medica e degli altri accertamenti previsti per ogni singolo lavoratore**
- **Predisposizione della cartella sanitaria e di rischio (riservata)**
- **Emissione del giudizio di idoneità (pubblico)**

SORVEGLIANZA SANITARIA

Comprende:

- **Visita preventiva, per valutare l'idoneità alla mansione specifica**
- **Visita periodica (la periodicità minima è stabilita dalle norme in alcuni casi, negli altri è annuale)**
- **Visita su richiesta del lavoratore, qualora il medico competente la ritenga correlata ai rischi professionali o alle condizioni di salute del lavoratore in relazione alla sua idoneità alla mansione specifica**

SORVEGLIANZA SANITARIA

- visita in occasione del cambio di mansione, per verificare l'idoneità alla stessa
- visita alla cessazione dal lavoro (solo per specifici casi, come ad esempio il rischio chimico)
- visita preassuntiva (facoltativa, svolta come preventiva)
- visita prima della ripresa del lavoro dopo asssenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi

CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

- Viene predisposta dal medico competente e custodita sotto la sua responsabilità
- Contiene i risultati delle visite mediche e degli altri accertamenti, eventuale documentazione fornita dal lavoratore al medico competente, dati dichiarati dal lavoratore al medico competente
- E' accessibile al solo medico competente e ad eventuali altri medici incaricati dalla magistratura
- Il medico ne rilascia copia al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro

GIUDIZIO DI IDONEITA'

Viene emesso a seguito della sorveglianza sanitaria

Non contiene dati riservati;

Va indicata la sua scadenza;

Può essere di :

- **Idoneità**
- **idoneità parziale, sia temporanea che permanente, con prescrizioni o limitazioni;**
- **inidoneità temporanea**
- **inidoneità permamente**

GIUDIZIO DI IDONEITA'

- Il lavoratore ne riceve copia
- Il lavoratore può fare ricorso all'organo di vigilanza entro 30 giorni dalla comunicazione del giudizio, anche se formulato in fase preassuntiva

INDICAZIONI PER I LAVORATORI

La sorveglianza sanitaria stabilisce solo l'idoneità alla mansione specifica, ma non quella generale al lavoro

L'idoneità generale al lavoro è stabilita da un'apposita commissione medica presso la ASL (su richiesta del Datore di lavoro o del lavoratore)

L'azienda non può svolgere accertamenti che vadano oltre quanto previsto dalla legge, se non compiuti da organo pubblico, né accertare stati di gravidanza delle lavoratrici

INDICAZIONI PER I LAVORATORI

Il lavoratore è obbligato a sottoporsi alla sorveglianza sanitaria. La norma prevede specifiche sanzioni penali. L'azienda può immediatamente sospendere il lavoratore dalla mansione specifica

Il lavoratore non può svolgere gli accertamenti per proprio conto, o presso medici o ambulatori di sua fiducia

Tutti gli accertamenti sono svolti a cura e spese del datore di lavoro

INDICAZIONI PER I LAVORATORI

Il lavoratore deve fornire al medico competente, ed in modo veritiero, tutte le informazioni richieste, che dovranno essere gestite dal medico stesso nel rispetto delle norme sulla privacy e sul segreto professionale

Il lavoratore può chiedere al medico informazioni sulla sorveglianza sanitaria ed i relativi accertamenti, ed in qualsiasi momento ottenere copia della documentazione sanitaria che lo riguardi.

TEST PER DIPENDENZA DA ALCOOL E STUPEFACENTI

- Sono obbligatori per una serie di mansioni (alcune fanno solo il test per l'alcool, alcune tutti e due)
- Il medico deve accertare che il lavoratore non possa utilizzare i campioni di altri o comunque manipolarli
- Il lavoratore riceve un preavviso massimo di 24 ore per il test sugli stupefacenti
    - In caso questo test sia positivo, il lavoratore viene cautelativamente sospeso dalla mansione in attesa di ulteriori accertamenti, demandati da questo momento ad appositi organismi pubblici

VARIAZIONE DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORA PER GRAVIDANZA E PUERPERIO

- L'astensione obbligatoria è di 2 mesi prima e 3 dopo il parto
- La lavoratrice può chiedere la variazione in 1 mese prima del parto e 4 dopo.
- Se la mansione prevede la sorveglianza sanitaria occorre il parere del medico competente, da dare entro il compimento del 7° mese di gravidanza
- La lavoratrice che prevede di chiedere questa variazione deve farlo presente all'azienda con congruo anticipo (verso il 6° mese di gravidanza)

SANZIONI

- **Penale (contravvenzione)**
  - arresto fino a 3 mesi o ammenda da 400 a 1600 euro
  - arresto fino a 2 mesi o ammenda da 300 a 1200 euro
  - arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro
- **Amministrativa**
  - con diversi intervalli tra 600 e 4000 euro (a seconda della violazione)

SANZIONI PER ALTRE FIGURE

- **Progettisti**
  - **Penale (contravvenzione): arresto fino a 6 mesi o ammenda da 1500 a 6000 euro**
- **Fabbricanti e fornitori**
  - **Penale (contravvenzione): arresto fino da 3 a 6 mesi o ammenda da 10000 a 40000 euro**
- **Installatori**
  - **Penale (contravvenzione): arresto fino a 3 mesi o ammenda da 1200 a 5200 euro**

RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- **Si convoca almeno ogni l'anno nelle aziende con più di 15 lavoratori**

- **Partecipano almeno:**
  - **Datore di lavoro o suo rappresentante**
  - **RSPP**
  - **Medico competente (se nominato)**
  - **RLS**

RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- **Si parla almeno di:**
  - **documento di valutazione dei rischi**
  - **dati su infortuni, malattie professionali, sorveglianza sanitaria**
  - **criteri, caratteristiche, efficacia D.P.I.**
  - **programmi di informazione e formazione**
  - **comunicazioni del medico competente sui risultati degli accertamenti**
  - **si possono individuare:**
    - **codici di comportamento e buone prassi**
    - **obiettivi di miglioramento**

Gli organi di vigilanza possono intervenire per:

- controlli a campione
- controlli a seguito di denuncia o istanza o esposto di lavoratori, RLS, altre persone interessate, cittadini comuni
- qualora il personale di vigilanza rivesta la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, può condurre inchieste, o collaborarvi se condotte da altri organi, in caso di infortuni sul lavoro o malattie professionali, su incarico del Pubblico Ministero

ASL COMPETENTE PER TERRITORIO

E' l'organo di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tranne che per le eccezioni previste dalla legge

Il personale di vigilanza riveste la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria

CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

Interviene solo per quanto di specifica competenza: controlli in materia antincendio, su attività soggette alla vigilanza dei Vigili del Fuoco, in caso di incendio o altro evento accidentale

In relazione alla qualifica, sono Agenti o Ufficiali di Polizia Giudiziaria

PERSONALE ISPETTIVO MINISTERO LAVORO

E' il vecchio Ispettorato del lavoro

Restano ferme le competenze in materia di diritto del lavoro (personale non assunto regolarmente, orario di lavoro, ferie, etc)

Restano ferme le competenze di vigilanza in ambito ferroviario

Ha competenza per alcune attività, come ad esempio i cantieri o i lavori in sotterraneo, da esercitarsi nel quadro del coordinamento regionale

Hanno attribuzioni di Polizia Giudiziaria

VIGILANZA PER SETTORI SPECIFICI

Vi sono settori con organismi di vigilanza propri, come ad esempio le Forze Armate, le Forze di Polizia, i Vigili del Fuoco, il Ministero della Giustizia (con il VISAG, che ha competenza su Tribunali, Carceri e tutti gli uffici del Ministero, Polizia Penitenziaria)

INAIL

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

(vi sono confluiti anche l'ISPESL - Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro e l'IPSEMA – Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo)

E' l'ente assicurativo nazionale in materia

Svolge attività statistica, di consulenza, formazione, promozione e divulgazione, finanziamento, ricerca, controllo, assistenza

COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

E' istituita presso il Ministero del Lavoro

E' composta da rappresentanti di ministeri, regioni, sindacati dei lavoratori e datori

Elabora procedure e linee guida, valida buone prassi, esamina problemi applicativi, fornisce indicazioni

COMITATO PER L'INDIRIZZO E LA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE E PER IL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLA VIGILANZA IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Stabilisce linee comuni nazionali, individua obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento, definisce le priorità di intervento, coordina la vigilanza a livello nazionale, garantisce lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali

COMITATI REGIONALI DI COORDINAMENTO

Coordinano la vigilanza a livello regionale, secondo le indicazioni del Comitato nazionale

D.Lgs. 151/2001

- **E' il Testo Unico di tutte le disposizione legislative relative alla tutela della maternità e paternità**

- **Vi sono anche misure relative ad aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, per:**
  - **lavori vietati**
  - **valutazione dei rischi**

Destinatari delle tutele

- **personale in gravidanza, per l'intera gestazione**
- **personale in allattamento, fino a 7 mesi dopo il parto**

Le misure per la gravidanza sono legate ai maggiori rischi per la donna ed il nascituro

Le misure per l'allattamento sono legate a possibili fenomeni di inquinamento del latte materno o di maggiore possibilità di trasmissione di agenti patogeni

Lavori vietati

- **Elenco di attività vietate al personale in gravidanza, alcune anche al personale in allattamento**

  Esempi

  - **Attività in piedi per oltre metà dell'orario lavorativo**
  - **Movimentazione manuale di carichi pesanti**
  - **Utilizzo di agenti chimici pericolosi (anche per l'allattamento)**
  - **Esposizione ad agenti biologici (anche per l'allattamento)**

Attività oggetto di valutazione dei rischi specifica

- **Elenco di attività che devono essere oggetto di valutazione specifica se svolte da personale in gravidanza o allattamento**

Misure di tutela

- **Riorganizzazione del lavoro affinché la lavoratrice non svolga le attività vietate o da ridurre anche in relazione alla valutazione dei rischi**
- **Cambio di mansione/attività**
- **Richiesta di astensione anticipata dal lavoro da presentare da parte della lavoratrice alla Direzione provinciale del lavoro (questa misura è da prendere solo nel caso in cui l'azienda dichiari che non possa cambiare la mansione o l'attività svolta dalla lavoratrice)**

Misure di tutela per il lavoro notturno

- **Divieto di svolgere lavoro dalle 24 alle 6 durante la gravidanza e fino ad 1 anno di età del bambino**
- **Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:**
  - **lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;**
  - **lavoratrice o lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni**
  - **lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile**

Tutela per le lavoratrici in gravidanza ed allattamento

- **L'azienda deve informare tutte le lavoratrici che svolgono attività vietate o oggetto di valutazione in merito ai rischi connessi ed alle misure di tutela.**

- **La lavoratrice in gravidanza deve immediatamente informare l'azienda del suo stato affinché possano esser presi i necessari provvedimenti.**

ETA'

- L'età minima per il lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso l'istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore a 15 anni
- La Direzione Provinciale del Lavoro può autorizzare l'impiego di minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario o nello spettacolo, purché non siano pregiudicate la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo del minore, la formazione scolastica o professionale

VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICA

Va tenuto conto di:

- **sviluppo non completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza dei rischi lavorativi**
- **attrezzature e sistemazioni dei luoghi e delle postazioni di lavoro**
- **natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici**
- **movimentazione manuale dei carichi**
- **pianificazione dei processi di lavoro**
- **situazione della formazione ed informazione dei minori**

SORVEGLIANZA SANITARIA

- Sempre obbligatoria per i minori
- Non possono essere ammessi al lavoro prima che venga riconosciuta l'idoneità a seguito di visita medica
- Le visite mediche periodiche si effettuano ad intervalli massimi d 1 anno
- Il giudizio di idoneità va comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore, a chi esercita la potestà genitoriale
- I minori risultati non idonei all'attività specifica non vi possono essere adibiti

DIVIETI

- Lavoro notturno
- Elenco di attività indicato nella normativa

VALUTAZIONE DEI RISCHI

- E' un processo che devono fare tutte le aziende che impiegano lavoratori dipendenti o equiparati
- Vanno valutati tutti i rischi, compresi quelli potenziali
- Va effettuata per ogni sede o unità dell'azienda
- E' possibile effettuarla distinguendo i lavoratori in gruppi

I PASSAGGI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

- Analisi delle attività aziendali
- Individuazione delle mansioni svolte dal personale, con relative attrezzature, agenti chimici, fisici, biologici, impianti, etc
- Sopralluogo dei luoghi di lavoro ed esame delle attività svolte
- Eventuale suddivisione dei lavoratori in gruppi
- Individuazione delle fonti di rischio (pericoli), dei rischi connessi, delle misure di prevenzione e protezione

I PASSAGGI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per ogni fonte di rischio:

- **Indicazione delle misure di prevenzione e protezione**
- **Indicazioni dei dispositivi di protezione individuali necessari**
- **Valutazione del rischio residuo**
- **Programma di misure che permettano di migliorare nel tempo i livelli di sicurezza**

La valutazione dei rischi e le fonti di rischio

RISCHI PER LA SICUREZZA

RISCHI PER LA SALUTE

RISCHI TRASVERSALI (detti anche RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA)

L'inserimento di un rischio in una delle tre categorie spesso avviene con certezza, ma alcune volte è solo di comodo, in quanto può rientrare in più di una

RISCHI PER LA SICUREZZA

Sono detti anche Rischi di natura infortunistica, quindi in genere sono quelli che possono provocare infortuni

- **Strutturali**
- **Meccanici (Attrezzature, ma anche merci in deposito)**
- **Impianti elettrici**
- **Incendi – esplosioni**
- **Sostanze pericolose**

RISCHI PER LA SALUTE

Sono detti anche Rischi di natura igienico-ambientale.

Sono in genere sono quelli che possono provocare malattie professionali, ma anche stati di disagio (es. mal di testa, bruciore agli occhi, caldo o freddo eccessivi)

- Agenti fisici
- Agenti chimici
- Agenti biologici

RISCHI TRASVERSALI

Sono detti anche Rischi per la sicurezza e la salute

- Organizzazione del lavoro
- Fattori psicologici
- Fattori ergonomici
- Condizioni di lavoro difficili