

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Rapporto Annuale Regionale 2008

Basilicata

Comitato di redazione

Referente: Romeo Alessandro

Riccardi Salvatore

Satriani Giuseppe

Colafemmina Giovanni

Di Leo Gerardo

Zaccagnino Filomena

Rapporto Annuale Regionale 2008

Prefazione	4
-------------------	----------

Prima parte – Il contesto socio economico

1.1. Premessa	8
1.2. Il mercato del lavoro	9
1.3. Il lavoro flessibile	10
1.4. L'andamento aziendale	10

Seconda parte – Gli infortuni sul lavoro

1. Lo scenario assicurativo	14
1.1 Analisi infortunistica	14
1.2 Industria e Servizi	15
1.3 Agricoltura	17
1.4 Pubblica amministrazione	18
1.5 Infortuni in itinere	19
1.6 Infortuni lavoratori stranieri	20
1.7 Infortuni sul territorio	20
1.8 Malattie professionali	21
3. La prevenzione	24
4. La Banca dati	25

Terza parte - Monografie

Prevenzione delle malattie professionali Ruolo dell'INAIL – contributo ed interazione con l'istituto dei medici di medicina generale	28
La formazione e l'informazione prospettive alla luce del d.lgs. N. 81/2008	32
Responsabilità sociale dell'impresa e tutela dei rischi psicosociali	37

Prefazione

Istituzionalmente siamo chiamati a svolgere una funzione di carattere sociale basata sul principio della solidarietà e della partecipazione.

Un ruolo che l'INAIL di Basilicata ha svolto e sta svolgendo sul territorio per rispondere alla domanda di sicurezza, salute, reinserimento sociale di quelle persone che hanno subito e subiscono quotidianamente eventi traumatici ovvero malattie professionali.

Il ruolo dell'Istituto rivisitato sotto il profilo del modello organizzativo interno e reso rispondente all'evoluzione del quadro normativo è più che mai attrezzato per rivolgersi all'esterno con una nuova e più efficiente piattaforma di servizi che siano più aderenti alle necessità della società civile e ne aumentino la vicinanza all'utente.

Ciò significa costruire un nuovo futuro per la Pubblica Amministrazione contando su un welfare dinamico, attivo e rinnovato che porti, le amministrazioni pubbliche, e in particolare l'INAIL, ad una maggiore sensibilità operativa con il mondo esterno. Questo significa conseguire obiettivi utili per migliorare la qualità della vita delle persone e per l'INAIL in particolare il conseguimento dell'obiettivo "infortuni zero" che significa quantomeno riportare nel fisiologico gli infortuni.

L'evoluzione legislativa degli ultimi anni in materia di prevenzione e le politiche per il reinserimento degli invalidi e dei disabili, compresi quelli per lavoro, conferma la costante attenzione del Parlamento e del Governo sulle tematiche del lavoro al fine di conseguire una tutela globale del lavoratore.

Attenzione che ha prodotto un primo passo significativo in materia di prevenzione attraverso la raccolta riportata nell'unico testo del D.Lgs. 81/2008.

Ma anche le politiche sociali della Regione sono estremamente attente al fenomeno della tutela del lavoro in relazione alla grossa incidenza che esse hanno sul tessuto regionale, anche se molto deve essere ancora fatto.

La legge regionale 27/2007 ha offerto l'opportunità di riunire un comitato di sorveglianza per gli infortuni sul lavoro, previsto dall'art. 7, che sotto la Direzione dell'Assessore alle Infrastrutture e con il particolare impegno del Direttore Generale del Dipartimento ha prodotto un regolamento per l'erogazione di una indennità per i lavoratori deceduti sul lavoro e le cui famiglie versano in particolari condizioni di indigenza.

In prosieguo il comitato di coordinamento previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 81/2008 è stato regolarmente costituito e reso funzionante ed operante attraverso l'applicazione del DPCM 21 dicembre 2007 con la costituzione dei comitati operativi regionali e provinciali presso il Dipartimento alla Salute della Regione.

In tutto questo si inserisce l'iniziativa puntuale e costante della Direzione Regionale INAIL di Basilicata per una attenta politica infortunistica, che non solo vuole rispondere alla crescente preoccupazione per i problemi inerenti la sicurezza sul lavoro, e rafforzati dal richiamo del Presidente della Repubblica, ma vuol partire da questi e dalla loro soluzione per consentire una gestione di un sistema di sicurezza più in sintonia con l'Europa e capace di affrontare la sfida del mercato globale con una cultura e una capacità funzionale qualificate nel rispetto dell'individuo e delle leggi.

Il rinnovo del modello organizzativo interno delle strutture dell'INAIL della Basilicata, tra l'altro ha diffuso una nuova cultura del problema sicurezza con l'organizzazione presso le sedi dipendenti di processi dedicati che operano sul territorio per diffondere la cultura della sicurezza sui posti di lavoro.

La linea evolutiva del compito istituzionale e del ruolo sociale dell'Istituto è, quindi, sempre più ispirato ad un concetto di "presa in carico del lavoratore" non

tralasciando i rischi professionali, in un quadro di integrazione con le responsabilità di altri operatori sociali valorizzando i sistemi informativi cooperanti fra loro.

Un particolare rapporto sinergico si è instaurato con il mondo scolastico per attivare all'interno percorsi tendenti ad inserire il seme della sicurezza nella mente e nei cuori degli alunni per far sì che essi stessi siano protagonisti di una nuova stagione di portatori della sicurezza nel contesto sociale.

Ma anche l'impulso dato ai rapporti con il mondo sindacale e con le organizzazioni datoriali posso essere forieri di una nuova stagione della sicurezza in regione.

La visione aziendale, prevista, anche, dal D.Lgs. 81/2008 art. 30, propone nuovi modelli di organizzazione e gestione della sicurezza tutti insiti nel sistema organizzativo aziendale.

Le moderne aziende oggi misurano la propria capacità di produzione sul contenimento dei costi ma anche sulla qualità e sull'eccellenza dei prodotti.

Da ciò ne deriva che non si può avere una eccellenza dei prodotti se non si ha una eccellenza dei processi produttivi.

In questo quadro si inserisce la **responsabilità sociale d'impresa (CSR - Corporate Social Responsibility -)** che rappresenta non un lusso, né un costo ma è una dimensione che deve sempre di più far parte della gestione aziendale per dare un segnale di eticità al contesto sociale in cui essa si sviluppa.

Comportamento socialmente responsabile significa monitorare e rispondere alle aspettative economiche, ambientali, sociali, prevenzionali di tutti i portatori di interesse ([stakeholders](#)) e coglie anche l'obiettivo di conseguire un vantaggio competitivo e a massimizzare gli utili di lungo periodo.

La conseguenza finale è che la qualità si ottiene se vi è la garanzia di un sistema di sicurezza sociale a partire dalla prevenzione.

In tale contesto si è proseguito nel portare avanti il progetto della Direzione Regionale INAIL di Basilicata di "PROMOTER DELLA PREVENZIONE" il cui scopo è quello di sostenere, attraverso una azione di partenariato con gli altri soggetti interessati alla prevenzione, un aumento della cultura della sicurezza e delle capacità di porre in essere con efficacia le misure di sicurezza.

L'obiettivo portato avanti con una incessante campagna di iniziative sul tema della prevenzione ci vede oggi riconosciuti protagonisti in Basilicata su tale tema da tutte le parti sociali, dalla Regione e dalle Prefetture, ed in particolare dal Sig. Prefetto di Potenza che ha voluto affidare al Direttore Regionale INAIL la responsabilità di una commissione di coordinamento tesa ad attivare la formazione e l'informazione sul territorio di Basilicata

Purtroppo la gravità del fenomeno infortunistico, appare in tutta evidenza anche in Basilicata, malgrado il fenomeno abbia assunto negli ultimi anni un trend discensionale dovuto non solo alla perdurante crisi economica, ma anche ad una più attenta politica della sicurezza.

Dall'analisi dei dati infortunistici, inoltre, emerge chiaramente che il maggior numero degli infortuni avviene nelle piccole e medie industrie e nelle aziende artigiane soprattutto quelle di piccole dimensioni.

Ma anche il lavoro nero non va sottovalutato tenuto conto che ancora alto è il numero di infortuni che non vengono dichiarati, in media il 15% del numero totale.

A tal proposito le Sedi INAIL della Basilicata, in sinergia con gli organi di vigilanza degli altri Enti, sono fortemente impegnate nel combattere la piaga del lavoro nero.

Significativi successi si stanno ottenendo in questo campo e già si stanno ponendo le basi per perseguire con maggiore fermezza, unitamente alla Guardia di Finanza, alle Direzione Regionale e Provinciale del Lavoro e all'INPS, quei datori di lavoro che non assolvono i loro obblighi nei confronti delle maestranze.

Vi è da dire che il 2008 è stato un anno terribile per la Basilicata sotto il profilo della gravità infortunistica tenuto conto che ben 20 lavoratori hanno perduto la vita a causa del lavoro.

Ne ci conforta il fatto che il 30 % siano legati ad eventi riconducibili alla circolazione di automezzi sulle strade ovvero ad infortuni così detti "in itinere"

In questo inaccettabile quadro di situazione infortunistica, l'INAIL di Basilicata ha due obiettivi prioritari:

1. aumentare gli interventi per garantire maggiore sicurezza sui posti di lavoro;
2. garantire il lavoratore infortunato, accompagnandolo con ogni mezzo messo a disposizione dalla legge fino alla guarigione clinica con trasparenza ed immediatezza sia sotto il profilo economico sia di inserimento sociale.

SALVATORE RICCARDI
Direttore Regionale INAIL Basilicata

Prima parte

Il contesto socio economico

1.1 Premessa

L'economia mondiale si trova a vivere uno dei periodi più neri degli ultimi anni, di conseguenza la congiuntura economica nazionale e le difficoltà derivanti da un approccio critico con l'economia mondiale hanno ulteriormente aumentato gli elementi di crisi dell'economia lucana.

Il trend negativo è, quindi, la conseguenza della contraddittorietà del quadro economico che continua a caratterizzarsi in forma discendente e che trova puntuale conferma in negativo anche nel 2008.

Un'economia tutta in salita in una regione che sconta un sistema industriale scarsamente competitivo con produzioni direttamente in concorrenza con le nuove realtà del mercato rappresentate da Cina, India e Corea .

Gli indicatori economici e finanziari stimano la discesa del PIL in Basilicata intorno al 5%-6% a questo va aggiunto un ristagno della spesa per consumi delle famiglie che trova riscontro nell'andamento negativo delle vendite al dettaglio, in flessione ormai da più di qualche anno.

I settori portanti dell'economia, auto, salotti e settore manifatturiero, in evidente crisi hanno già prodotto una nuova ondata di cassa integrazione guadagni, attestatasi nel 2008 sui livelli particolarmente alti.

Una Regione che vive di esportazione in tutti i settori delle attività produttive, la mancanza di una situazione favorevole determina forti contraccolpi interni acuiti da una inadeguatezza delle strutture e da una arretratezza dei servizi sia pubblici che privati.

Quella che vive la Regione, quindi, è una recessione determinata da un mercato in forte difficoltà e da un trend espansivo che si ripercuote in termini non troppo lusinghieri sull'apparato produttivo ed economico del territorio lucano.

Tale situazione congiunturale inserisce una spirale negativa che, investendo tutti i settori, diffonde un senso di malessere e di sfiducia sia nella classe imprenditoriale che nel mondo del lavoro.

La gravità della crisi economica determina un ulteriore allontanamento dei giovani laureati e diplomati alla ricerca di possibilità di lavoro in altre aree geografiche dell'Italia e del mondo più disponibili e più avanzati tecnologicamente.

Il fenomeno dell'emigrazione, unitamente al saldo negativo tra i nati e i morti, ha determinato un ulteriore decremento della popolazione e quella attiva in particolare.

Tale popolazione è scesa al disotto dei 600.000 come si può evincere dalla tabella che segue riportante dati ISTAT

Popolazione per sesso e classe di età - Media 2008 in migliaia					
SESSO	< 15	15-24	25-54	55 e oltre	Totale
Maschi	42	36	126	83	288
Femmine	40	35	126	100	300
Totale	82	71	252	183	589

Questo fenomeno rappresenta una ulteriore criticità in una regione già fortemente penalizzata dalla mancanza di infrastrutture, dal mancato ammodernamento e da una politica non molta innovativa che possa incidere sul tessuto produttivo.

Negli ultimi anni si è affermata, e non a torto, l'idea di una regione sfiduciata, di una economia stagnante, di una Lucania nel complesso in declino. Tuttavia bisogna dire che già negli anni passati erano stati lanciati segnali di allarme

denunciando la deriva preoccupante che si andava affermando, per questo è stato, ed è ancora oggi valido, sollecitato uno sforzo ed un impegno corale necessari per fronteggiare e superare la crisi.

Oggi sembra essere più condivisa la consapevolezza delle difficoltà e della gravità della situazione, così come appare evidente il desiderio di reagire e di individuare soluzioni credibili e durature.

Si resta fiduciosi che in presenza di una così vasta crisi l'intera regione saprà reagire e saprà dare risposte innovative tenuto conto delle grandi risorse materiali ed umani di cui è dotata,

1.2 Il mercato del lavoro

Sempre secondo l'ISTAT la regione registra un calo degli occupati con un aumento delle persone in cerca di lavoro e in particolar modo coloro che sono alla ricerca della prima occupazione.

Principali indicatori del mercato del lavoro - Media 2008 (valori percentuali)			
Sesso	Tassi di attività	Tassi di occupazione	Tassi di disoccupazione
Maschi	70,4	64,2	8,7
Femmine	41,2	34,9	15,2
Totale	55,8	49,6	11,1

Occupati per settore di attività e sesso - Media 2008						
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	Sesso		Totale	% femmine		
	Maschi	Femmine		Numero	%	su Totale
Agricoltura	10	5	15	7,8	34,5	
Industria	47	6	53	27,1	12,1	
<i>di cui:</i>						
<i>costruzioni</i>	20	1	21	10,6	2,5	
Servizi	71	57	127	65,1	44,5	
Totale	127	68	196	100,0	34,9	

Le indagini dei vari osservatori concordano nel ritenere il 2008 uno dei peggiori momenti per l'economia lucana la cui conseguenza è un forte "scoraggiamento" del mondo del lavoro.

Secondo le stime ufficiali si sta consolidando la tendenza all'aumento della disoccupazione tenuto conto della grave crisi mondiale che ha investito i mercati e che si riflette in modo drammatico sulle aziende con conseguenze ancora tutte da verificare sulla tenuta occupazionale.

Infatti, se è vero che i dati concordano nel ritenere il 2008 un anno di forte recessione ne discende che il dato occupazionale si è ulteriormente aggravato anche in considerazione del fatto che molti, soprattutto casalinghe, hanno rinunciato alla ricerca di una occupazione.

Le difficoltà trovano riscontro nel ridimensionamento delle attività delle imprese i cui programmi sono drasticamente ridotti in presenza di una congiuntura economica che determina incertezza e scarse possibilità di interscambio.

1.3 Il lavoro flessibile

Il ricorso da parte delle aziende all'utilizzo di lavoratori attraverso le società interinali è ormai una costante, grandi imprese e aziende di servizio in particolare utilizzano tale strumento.

Tuttavia, a causa della forte recessione il lavoro flessibile così come previsto dalla legge Biagi ha subito una battuta di arresto e tale criticità ha aggiunto maggiore drammaticità alla situazione occupazionale tenuto conto che per molte tipologie di lavoro flessibile mancano gli ammortizzatori sociali.

1.4 L'andamento aziendale

L'analisi del portafoglio aziende e delle posizioni assicurative territoriali (PAT) sono sintomatiche della non crescita della società lucana.

La stagnante situazione del portafoglio Aziende e del portafoglio PAT evidenziano una sofferenza dell'economia lucana.

Infatti, La natalità e la mortalità sia dei nuovi clienti sia delle posizioni assicurative territoriali presentano caratteristiche diverse. In primo luogo si osserva una differenza tra le aziende emesse e quelle cessate con un saldo pari, pressoché, a zero e una leggera percentuale di aumento per le PAT.

A risentire maggiormente della pesante situazione è l'area del Materano con un scostamento rispetto al 2007 del 17 % di aziende cessate e una riduzione delle aziende emesse pari all 16%.

Ciò induce ad ipotizzare che vi siano timori da parte dell'imprenditoria a realizzare nuove iniziative industriali.

REPORT DIREZIONALE AZIENDE POTENZA PREMI				
	Dicembre		Scostamento	
	2008	2007	assoluto	%
Portafoglio Aziende	17.364	17.259	105	0,61%
Portafoglio PAT	20.933	20.800	133	0,64%
Aziende emesse	1.251	1.267	-16	-1,6%
Aziende cessate	1.218	1.235	-17	-1,38%
PAT emesse	1.731	1.749	-18	-1,03%
PAT cessate	1.625	1.755	-130	-7,41%

REPORT DIREZIONALE AZIENDE MATERA PREMI				
	Dicembre		Scostamento	
	2008	2007	assoluto	%
Portafoglio Aziende	9.164	9.076	70	0,77%
Portafoglio pat	11.580	11.438	142	1,24%
Aziende emesse	679	693	-14	-2,02%
Aziende cessate	633	607	26	4,28%
Pat emesse	1003	1.220	-217	17,79%
Pat cessate	859	946	-87	-9,20%

Particolarmente significativa e preoccupante è l'analisi delle aziende artigiane in relazione all'accensione di nuove posizioni assicurative e di nuove PAT la cui discesa ha raggiunto livelli estremamente bassi.

Da una analisi più approfondita risulta che a risentire maggiormente dello stato di crisi sono i settori portanti dell'economia lucana quale l'industria manifatturiera, la meccanica, l'edilizia.

In particolare il settore dell'edilizia, che rappresenta la maggiore industria della Basilicata, è la più colpita tenuto conto che la crisi finanziaria ha di fatto bloccato i mutui per le prime abitazioni.

Seconda parte

Gli infortuni sul lavoro

2 Lo scenario assicurativo

2.1 Analisi infortunistica

Gli infortuni continuano a scendere.

Tale fenomeno riguarda l'Italia nella sua interezza ma è particolarmente significativo il trend negativo verificatosi nelle aree del mezzogiorno; così come pure in Basilicata .anche se di poco.

Esso è strettamente correlato a due elementi:

- 1) **-la recessione in atto.**
- 2) **ai significativi successi da ascrivere agli operatori della prevenzione in regione INAIL, ISPEL, ASL, Direzione Regionale Lavoro che hanno non poco inciso sulle aziende e sugli operatori con una formazione e informazione capillare e una sorveglianza più attenta e mirata sul territorio.**

Tale convinzione deriva dalla modesta crescita che investe l'economia lucana, dalla ridotta occupazione e dagli interventi operativi in tema di sorveglianza, formazione e informazione messa in atto dagli Enti preposti.

È innegabile, quindi, che la maggiore consapevolezza aziendale nell'applicare le norme di sicurezza e igiene sui posti di lavoro e in generale una più estesa cultura della prevenzione, agiscono "favorevolmente" sul processo di riduzione degli infortuni. In particolare nella media e nella grande industria il livello di sicurezza dei mezzi e degli ambienti è abbastanza elevato così come è elevato la distribuzione dei dispositivi di sicurezza individuali che favoriscono di fatto una riduzione degli infortuni.

Purtroppo nelle piccole imprese è ancora inadeguato il livello di applicazione delle misure di prevenzione e igiene del lavoro ed è, purtroppo, ancora elevato il fenomeno del lavoro nero.

Un ulteriore elemento di riflessione è che alcuni piccoli e medi infortuni non vengono più denunciati, in particolare nelle piccole imprese, ovvero nel settore agricolo ove maggiore è la presenza di lavoro nero..

L'analisi delle tabelle infortunistiche è, anche, confermativo del trend discensionale dell'economia lucana e confermano il quadro delineato in premessa nell'analisi dell'accensione dei rapporti assicurativi aziendali.

TAV. A - Infortuni sul lavoro avvenuti negli anni 2007 e 2008 denunciati all'INAIL per modalità di evento, territorio e anno - Complesso gestioni						
Modalità di evento	MATERA		POTENZA		BASILICATA	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
In occasione di lavoro	1.989	2.037	3.881	3.569	5.870	5.606
di cui:						
- Ambiente di lavoro ordinario (fabbrica, cantiere, terreno agricolo, ecc..)	1.855	1.927	3.732	3.415	5.587	5.342
- Circolazione stradale (autotrasportatori merci/persone, commessi viaggiatori, addetti alla manutenzione stradale, ecc..)	134	110	149	154	283	264
In itinere (percorso casa-lavoro-casa)	145	171	478	429	623	600
TOTALE	2.134	2.208	4.359	3.998	6.493	6.206

Se la frequenza infortunistica presenta sintomi di sensibile miglioramento non altrettanto si può dire della gravità.

Ciò è rilevabile dall'alto numero di infortuni mortali che si sono avuti in Basilicata nel 2008 e che sono riportati nella tabella seguente:

TAV. B - Infortuni mortali avvenuti negli anni 2007 e 2008 denunciati all'INAIL per modalità di evento, territorio e anno - Complesso gestioni						
Modalità di evento	MATERA		POTENZA		BASILICATA	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
In occasione di lavoro	4	3	7	14	11	17
di cui:						
- Ambiente di lavoro ordinario (fabbrica, cantiere, terreno agricolo, ecc..)	2	1	5	11	7	12
- Circolazione stradale (autotrasportatori merci/persone, commessi viaggiatori, addetti alla manutenzione stradale, ecc..)	2	2	2	3	4	5
In itinere (percorso casa-lavoro-casa)	1	3	1	0	2	3
TOTALE	5	6	8	14	13	20

Si registra, comunque, l'alto numero di infortuni legati alla circolazione stradale e agli infortuni in itinere che rappresentano il 40% degli infortuni mortali.

2.2 Industria e Servizi

Nonostante la riduzione considerevole degli infortuni è ancora grave il peso che la società sopporta per le gravi conseguenze che essi hanno sull'intero sistema nazione in relazione alle elevate conseguenze individuali e collettive.

Basti pensare che perdura nel tempo una media di infortuni nell'anno di circa 1.000.000, ma cosa più grave è che **ogni giorno, per trecento sessantacinque giorni, quattro persone muoiono per infortunio sul lavoro** e circa 75 persone al giorno riportano conseguenze di natura permanente e tra queste si registrano 15 infortuni con postumi superiori al 16 %.

Conseguenze pesanti che trovano una conferma in negativo nella nostra regione, basti pensare che in Basilicata, nel 2008, si sono verificati quasi 15 infortuni al giorno e una media mensile di 20 infortuni con postumi e 1,65 morti.

La tabella di seguito riportata analizza il fenomeno infortunistico per gli infortuni relativamente alle categorie merceologiche di cui al classificatore ATECO.

BASILICATA**Infortunati sul lavoro avvenuti nel 2008 e denunciati all'INAIL per gestione, settore di attività economica e territorio**

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA		MATERA	POTENZA	BASILICATA
A	Agrindustria	2	7	9
B	Pesca			
C	Estrazione di minerali	3	11	14
DA	Industria alimentare	26	144	170
DB	Industria tessile e abbigliamento	28	5	33
DC	Industria del cuoio, pelle e similari		1	1
DD	Industria del legno	9	42	51
DE	Industria della carta	5	16	21
DF	Industria del petrolio	4		4
DG	Industria chimica	4	11	15
DH	Industria della gomma e plastica	23	45	68
Settore attività economica		Matera	Potenza	Basilicata
DI	Industria lav. minerali non metalliferi	32	88	120
DJ	Industria dei metalli	71	184	255
DK	Industria meccanica	39	85	124
DL	Industria macchine elettriche	8	17	25
DM	Industria fabbricazione mezzi di trasporto	18	317	335
DN	Altre industrie	62	71	133
<i>D</i>	<i>Totale Industrie manifatturiere</i>	<i>329</i>	<i>1.026</i>	<i>1.355</i>
E	Elettricità, gas, acqua	15	29	44
F	Costruzioni	226	410	636
	INDUSTRIA	575	1.483	2.058
G50	Commercio e riparazione auto	39	82	121
G51	Commercio all'ingrosso	43	51	94
G52	Commercio al dettaglio	76	100	176
G	<i>Totale commercio</i>	<i>158</i>	<i>233</i>	<i>391</i>

H	Alberghi e ristorazione	65	110	175
I	Trasporti	114	246	360
J	Intermediazione finanziaria	10	12	22
K	Attività immobiliari e servizi alle imprese	83	158	241
L	Pubblica Amministrazione	185	166	351
M	Istruzione	5	22	27
N	Sanità e servizi sociali	22	213	235
O	Altri servizi pubblici	38	114	152
P	Personale domestico	4	7	11
	SERVIZI	684	1.281	1.965
	Non determinato	318	390	708
	INDUSTRIA E SERVIZI	1.577	3.154	4.731
AGRICOLTURA		507	640	1.147
DIPENDENTI				
CONTO STATO		124	204	328
COMPLESSO				
GESTIONI		2.208	3.998	6.206

2.3 Agricoltura

Ancora grave permane il fenomeno infortunistico in agricoltura, malgrado la presenza di un elevato standard tecnologico sia nelle stalle che negli strumenti e attrezzature agricole, solo nel 2008 in Basilicata si sono avuti oltre novanta infortuni al giorno di cui almeno quattro con invalidità permanente, oltre naturalmente al fatto che nel 2008 ancora si registrano tre morti che rappresenta la percentuale più alta, unitamente all'edilizia, dei vari settori.

Il bilancio è, sicuramente più pesante se si pensa che in tale settore si annidano grosse sacche di lavoro nero con la conseguenza che gran parte degli infortuni che comportano una guarigione a breve termine non vengono denunciati.

Tra l'altro il fenomeno è favorito dalla presenza di lavoratori extracomunitari irregolari che non denunciano gli infortuni per timore di conseguenze sulla permanenza in Italia.

La gravità degli infortuni agricoli è rappresentato anche dal fatto che la popolazione occupata nella media 2008, secondo i dati ISTAT, è pari a 15.000 unità che rappresenta, solo, il 10 % dell'occupazione in Basilicata. Mentre gli infortuni ammontano a 1.147 che rappresentano il 20% sul totale degli infortuni nello stesso periodo di riferimento.

Infortunati Denunciati Anno 2008 Regione: BASILICATA, Sesso: Maschi/Femmine AGRICOLTURA					
Infortunati Denunciati per i Lavoratori	2004	2005	2006	2007	2008
AUTONOMI	813	797	761	627	632
DIPENDENTI	513	471	445	479	515
TOTALE	1.326	1.268	1.206	1.106	1.147

Il fenomeno infortunistico in agricoltura è, quindi in Basilicata, anche per il 2008, il settore maggiormente a rischio in presenza di un elevato numero di infortuni e, peraltro, anche in crescita, unitamente agli infortuni nella P.A., con una controtendenza rispetto agli altri settori produttivi.

2.4 Pubblica Amministrazione

Nella pubblica amministrazione, settore indicato a torto come esente da rischi, in controtendenza agli altri settori produttivi, presenta una crescita seppur limitata degli infortuni sul lavoro.

INFORTUNI SUL LAVORO AVVENUTI NEL PERIODO 2004 - 2008 E DENUNCIATI PER REGIONE ED ANNO EVENTO

Sesso: Maschi/Femmine, Gestione: Conto Stato - Dipendenti					
anno	2004	2005	2006	2007	2008
BASILICATA	301	302	270	289	328

Il fenomeno è ancora più grave se si tiene conto degli infortuni che avvengono nel settore scolastico relativamente agli alunni e riportati nella tabella che segue:

INFORTUNI SUL LAVORO AVVENUTI NEL PERIODO 2004 - 2008 E DENUNCIATI PER REGIONE ED ANNO EVENTO.					
Sesso: Maschi, Gestione: Conto Stato - Studenti Scuole Pubbliche					
anno	2004	2005	2006	2007	2008
Maschi	620	548	575	556	536
femmine	399	407	423	370	385
totale	1.019	955	998	936	921

Il settore scolastico è quindi nella dinamica infortunistica particolarmente interessato a contenere i rischi e deve essere particolarmente impegnata nella diffusione della cultura della sicurezza, sia per ridurre i propri infortuni sia quale canale agevolato per la diffusione della cultura della sicurezza.

Utile può essere la verifica degli infortuni attraverso l'analisi della forma, ovvero agente materiale del contatto.

Forme di avvenimento	Valori assoluti			Valori %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
A CONTATTO CON...	29	28	57	0,39	0,51	0,44
HA CALPESTATO...	3	-	3	0,04	-	0,02
SI E' COLPITO CON...	553	359	912	7,58	6,6	7,16
HA INGERITO...	-	-	-	-	-	-
SI E' PUNTO CON...	16	12	28	0,21	0,22	0,21
SOLLEVANDO SENZA SFORZO	43	33	76	0,58	0,6	0,59
HA URTATO CONTRO...	1.446	1.005	2.451	19,82	18,49	19,25
PIEDE IN FALLO MOVIMENTO INCOORDINATO	564	426	990	7,73	7,83	7,77
IMPIGLIATO/AGGANCIATO...	685	594	1.279	9,38	10,92	10,04
SOLLEVANDO CON SFORZO	10	8	18	0,13	0,14	0,14
AFFERRATO DA...	35	46	81	0,47	0,84	0,63
COLPITO DA...	357	190	547	4,89	3,49	4,29
INVESTITO DA...	1.114	1.009	2.123	15,27	18,56	16,67
MORSO DA...	10	8	18	0,13	0,14	0,14
PUNTO DA...	18	2	20	0,24	0,03	0,15
SCHIACCIATO DA...	14	8	22	0,19	0,14	0,17
SOMMERSO DA...	55	48	103	0,75	0,88	0,8
URTATO DA...	1	-	1	0,01	-	-
TRAVOLTO DA...	540	381	921	7,4	7,01	7,23
RIMASTO INCASTRATO...	-	-	-	-	-	-
HA INALATO...	13	12	25	0,17	0,22	0,19
ESPOSTO A...	3	1	4	0,04	0,01	0,03
CADUTO DALL'ALTO...	33	18	51	0,45	0,33	0,4
CADUTO, IN PIANO, SU...	51	61	112	0,69	1,12	0,87
CADUTO IN PROFONDITA'...	1.701	1.185	2.886	23,31	21,8	22,67
INCIDENTE A BORDO DI...	-	-	-	-	-	-
INCIDENTE ALLA GUIDA...	-	-	-	-	-	-
TOTALE	7.295	5.435	12.730	100	100	100

2.5 Infortuni in itinere

Il fenomeno in forte ascesa con punte particolarmente alte essendo il pendolarismo da e per le zone industriali estremamente diffuso anche su percorsi particolarmente lunghi.

In particolare il più alto numero di infortuni si registra sulla SS Potenza –Melfi che è l'arteria di raccordo con la zona industriale di Vitalba (Atella) e S. Nicola di Melfi.

2.6 Stranieri

Inizia ad essere particolarmente significativa la presenza degli stranieri in Basilicata.

La tavola presenta gli infortuni verificatesi in Basilicata secondo la provenienza geografica.

PAESE DI NASCITA	MATERA	POTENZA	BASILICATA
MAROCCO	6	3	9
ROMANIA	22	34	56
ALBANIA	15	5	20
TUNISIA	5	3	8
EX-JUGOSLAVIA	1		1
SVIZZERA	16	34	50
GERMANIA	12	27	39
INDIA	5	6	11
POLONIA	3	5	8
FRANCIA		15	15
UCRAINA	1	6	7
BRASILE	3	1	4
ARGENTINA	4	3	7
NIGERIA		1	1
ALGERIA	1		1
BELGIO	1	4	5
VENEZUELA	1	4	5
BULGARIA	3	3	6
COLOMBIA			-
CROAZIA	1	1	2
GRAN BRETAGNA	1		1
ETIOPIA		1	1
BURKINA FASO		1	1
CUBA	1		1
STATI UNITI D AMERICA	1	4	5
ALTRI PAESI	7	16	23
TOTALE	110	177	287

2.7 Gli infortuni sul territorio

La distribuzione degli infortuni sul territorio si caratterizza per una diminuzione, seppur contenuta, su tutto il territorio fatta eccezione per il materano.

L'aumento degli infortuni nel materano sono da ascrivere in particolare al settore agricolo.

Casi aperti	DICEMBRE		SCOSTAMENTO	
	2007	2008	assoluto	percentuale
Lagonegro	848	809	-39	-4,60
Melfi	1.366	1.239	-127	-9,30
Potenza	3.078	2.994	-84	-2,73
Matera	2.749	2.974	225	+8,18
Regione	8.041	8.016	-25	-0,31

2.8 Malattie professionali

Le Malattie Professionali rappresentano uno dei fenomeni più importanti dell'età industriale.

Tale fenomeno ha interessato negli ultimi anni i Responsabili dei S.P.P. in relazione all'alta incidenza dei rischi derivanti dalle manipolazioni di sostanze ed elementi nocivi alla salute.

La tavola che segue fornisce un panorama completo delle malattie professionali in Basilicata.

Gestione	MATERA	POTENZA	BASILICATA
Agricoltura	8	11	19
Industria e Servizi	127	172	299
Dipendenti Conto Stato	-	3	3
TOTALE	135	186	321

MALATTIE PROFESSIONALI manifestatesi nel 2008 e denunciate all'INAIL per tipo di malattia e territorio

AGRICOLTURA

Malattie Professionali o Sostanze che le causano	MATERA	POTENZA	BASILICATA
01-ANCHILOSTOMIASI	-	-	-
02-ARSENICO	-	-	-
03-MERCURIO	-	-	-
04-SOLFURO DI CARBONIO	-	-	-
05-FOSFORO	-	-	-
06-IDROCARBURI ALIFATICI	-	-	-
07-BENZOLO, FENOLI	-	-	-
08-RAME	-	-	-
09-ACIDO CARBAMMICO	-	-	-
10-BARIO, CALCIO, SODIO	-	-	-
11-STAGNO	-	-	-
12-ARILSOLFONI	-	-	-
13-FENOSSIDERIVATI	-	-	-
14-ACIDO FTALICO	-	-	-
15-DIAZINE E TRIAZINE	-	-	-
16-DIPIRIDILE	-	-	-
17 - ACIDO BENZOICO	-	-	-
18-AMMONIACA	-	-	-
19 - CIANOCOMPOSTI	-	-	-
20-CHINONI	-	-	-
21-ZOLFO, AN.SOLFOROSA	-	-	-
22-AMMINICI, AMMIDICI	-	-	-
23-MALATTIE CUTANEE	-	-	-
24-ASMA BRONCHIALE	-	-	-
25-ALVEOLITI ALLERGICHE	-	-	-
26-IPOACUSIA E SORDITA'	-	-	-
27-MAL.OSTEOARTICOLARI	-	-	-

BASILICATA Malattie Professionali o Sostanze che le causano			
99-MALATTIE NON TABELLATE	6	11	17
di cui:			
Affezioni dei dischi intervertebrali	-	2	2
Tendiniti	1	-	1
Ipoacusia	3	2	5
Artrosi	1	1	2
Sindrome del tunnel carpale	-	-	-
Altre neuropatie periferiche	-	-	-
Malattie dell'apparato respiratorio	-	4	4
Tumori	-	-	-
Dermatite da contatto	-	1	1
Artropatie associate ad altre affezioni	-	-	-
Disturbi psichici lavoro-correlati	-	-	-
INDETERMINATA	2	-	2
IN COMPLESSO	8	11	19

MALATTIE PROFESSIONALI manifestatesi nel 2008 e denunciate all'INAIL per tipo di malattia e territorio			
INDUSTRIA E SERVIZI			
Malattie Professionali o Sostanze che le causano	MATERA	POTENZA	BASILICATA
01-PIOMBO	-	-	-
02-MERCURIO	-	-	-
03-FOSFORO	-	-	-
04-ARSENICO	-	-	-
05-CROMO	-	-	-
06-BERILLIO	-	-	-
07-CADMIO	-	-	-
08-VANADIO	-	-	-
09-NICHEL	-	-	-
10-MANGANESE	-	-	-
11-BROMO,CLORO,FLUORO	-	-	-
12-ACIDO NITRICO,AZOTO	-	-	-
13-ANIDRIDE SOLFOROSA	-	-	-
14-TALLIO	-	-	-
15-ANTIMONIO	-	-	-
16-OSMIO	-	-	-
17-SELENIO	-	-	-
18-RAME	-	-	-
19-STAGNO	-	-	-
20-ZINCO	-	-	-
21-ACIDO CARBAMMICO	-	-	-
22-SOLFURI DI BARIO	-	-	-
23-OZONO,OZONURI	-	-	-
24-ACIDO CIANIDRICO	-	-	-
25-ALCOLI,GLICOLI	-	-	-

Malattie Professionali o Sostanze che le causano	MATERA	POTENZA	BASILICATA
27-CLORURO DI CARBONILE	-	1	1
28-SOLFURO DI CARBONIO	-	-	-
29-IDROCARBURI ALIFATICI	-	-	-
30-IDROCARBURI AROMATICI	-	-	-
31-NITROD.IDROCARB.ALIF.	-	-	-
32-CHINONI E DERIVATI	-	-	-
33-FENOLI,TIOFENOLI	-	-	-
34-AMINE ALIFATICHE	-	-	-
35-DERIVATI ALOGENATI	-	-	-
36-CLORURO DI VINILE	-	-	-
37-CHETONI E DERIVATI	-	-	-
38-ETERI ED EPOSSIDI	-	1	1
39-ALDEIDI,ACIDI ORGAN.	-	-	-
40-ASMA BRONCHIALE	-	1	1
41-ALVEOLITI ALLERGICHE	-	-	-
42-MALATTIE CUTANEE	-	1	1
43-PNEUMOC.DA SILICATI	-	9	9
44-PNEUMOC.DA CALCARI	-	-	-
45-PNEUMOC.DA ALLUMINIO	-	-	-
46-PNEUMOC.E PROC.FIBROSANTI	-	-	-
47-SIDEROSI	-	-	-
48-BISSINOSI	-	-	-
49-BRONCHITE CRONICA	-	-	-
50-IPOACUSIA E SORDITA'	1	-	1
51-RADIAZIONI IONIZZANTI	-	-	-
52-MALAT.OSTEOARTICOLARI	-	7	7
53-MALAT. DA LAVORI SUBACQUEI	-	-	-
54-CATARAT.DA RAGGIANTI	-	2	2
55-ANCHILOSTOMIASI	-	-	-
56-NEOPLASIE DA ASBESTO	1	2	3
57-NEOPLASIE POLV.LEGNO	-	-	-
58-NEOPLASIE POLV.CUOIO	-	-	-
90-SILICOSI	-	2	2
91-ASBESTOSI	25	-	25
TOTALE MALATTIE TABELLATE	27	26	53
99-MALATTIE NON TABELLATE	64	145	209
di cui:			
Ipoacusia	28	51	79
Tendiniti	7	16	23
Affezioni dei dischi intervertebrali	9	29	38
Artrosi	1	16	17
Malattie dell'apparato respiratorio	6	11	17
Sindrome del tunnel carpale	-	3	3
Altre neuropatie periferiche	2	-	2
Tumori	6	4	10
Disturbi psichici lavoro-correlati	1	4	5
Dermatite da contatto	1	1	2
INDETERMINATA	36	1	37
IN COMPLESSO	127	172	299

3 Prevenzione

Frequenze relative di infortunio media triennio 2004-2006 (per ogni 1000 addetti)

Province e Regioni	Tipo di conseguenza			Totale
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	
MATERA	0,74	2,06	0,67	3,47
POTENZA	0,90	3,23	1,11	5,24
BASILICATA	0,84	2,82	0,96	4,62
ITALIA	0,68	1,87	0,50	3,04

Rapporti di gravità di infortunio media triennio 2004-2006 (per addetto)

Province e Regioni	Tipo di conseguenza			Totale
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	
MATERA	0,74	2,06	0,67	3,47
POTENZA	0,90	3,23	1,11	5,24
BASILICATA	0,84	2,82	0,96	4,62
ITALIA	0,68	1,87	0,50	3,04

Il quadro delineato dall'analisi della frequenza relativa e dal rapporto di gravità dalla suesposte tabelle traduce abbastanza fedelmente la situazione attuale della prevenzione in Basilicata,

Tali indici sono notevolmente al di sopra della media Italia che tradotto significa che contribuiamo di non poco ai 45 miliardi di euro stimati per i costi della prevenzione a livello nazionale .

Tutto ciò dovrebbe indurci a riflettere sugli altissimi costi che ancora oggi la società sostiene per gli eventi lesivi che si verificano sul lavoro, specialmente in Basilicata.

Pesano terribilmente i 20 casi di infortunio mortale che si sono verificati nel 2008 e l'alto numero di infortuni con conseguenze di natura permanente.

Questo significa che ancora molto resta da fare per costruire un sistema di sicurezza degno di un paese civile.

Abbiamo una necessità che è quella di incidere sul sistema organizzativo della produzione aziendale per far sì che la prevenzione sia vista non come una azione avulsa dal contesto aziendale, ovvero come la risultante per le aziende di una serie di certificati da utilizzare per gli eventuali controlli degli organi competenti, ma di far sì che si realizzi quella cultura che sappia coniugare la produzione con gli aspetti qualificanti della sicurezza sul posto di lavoro.

Il quadro normativo delineato dal Decreto legislativo 81/2008 all'art. 30 consente di attivare buone pratiche e buone prassi in materia di gestione della sicurezza attraverso la realizzazione di modelli di organizzazione aziendali definiti attraverso le Linee guida UNI-INAIL Parti sociali del 28 settembre 2001, definito Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro(SGSL) o attraverso l'applicazione delle norme British standard HOSAS 18001:2007.

L'applicazione di tali modelli presumono che siano rispettate le norme dettate dal predetto decreto.

Se è vero che vi sono costi per l'adeguamento delle aziende agli standard di sicurezza è, altrettanto vero che gli interventi possono risultare un investimento

con una forte garanzia di ritorno sia in termini economici sia in qualità della vita del lavoratore e può delineare sotto il profilo organizzativo una migliore qualità del processo produttivo.

Peraltro lo stesso combinato disposto artt.11 e 30 del D.Lgs. 81/2008 prevede a sostegno delle aziende la possibilità di finanziamento di progetti tesi al miglioramento dell'organizzazione aziendale attraverso

- 1) innovazione per gli aspetti tecnici di mezzi, ambienti e impianti;
- 2) formazione e informazione finalizzata ad elevare le capacità cognitive ed ad elevare la cultura della sicurezza attraverso l'acquisizione di un comportamento sicuro da parte dei lavoratori.

Ma anche le istituzioni e le parti sociali devono investire di più in sicurezza, facendo rete e approntando atti concreti per affrontare il fenomeno degli infortuni in una forma più incisiva.

Vi è comunque da dire che il 2008 ha rappresentato un punto di svolta, almeno in Basilicata, importante ai fini della prevenzione che si è concretizzata attraverso:

- 1) la costituzione del Comitato di Coordinamento previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 81/2008;
- 2) la costituzione del Comitato di Coordinamento previsto dalla Legge Regionale 27/2007.

Vi è da aggiungere che i vari protocolli d'intesa sottoscritti con i comitati paritetici per garantire la formazione e l'informazione rappresentano strumenti adatti ad elevare la cultura della sicurezza sui posti di lavoro.

L'INAIL di Basilicata per il conseguimento dell'obiettivo sicurezza scende in campo con una squadra di tecnici, della Consulenza Tecnica Rischi Professionali, della Consulenza Tecnica per l'Edilizia, oltre a formatori, normativi e medici altamente professionalizzati.

È con questa squadra che si intende dare attuazione a interventi finalizzati alla informazione, assistenza e consulenza alle P.M.I., nel settore pubblico e interventi nelle scuole tesi a diffondere la cultura della sicurezza, seguendo i dettami del D.Lgs 81/08.

A sostegno di questo obiettivo è utile ricordare la grande banca dati dell'INAIL che costituisce uno dei mezzi di conoscenza dei rischi in azienda e utile per costruire mappe di rischio finalizzate ad interventi mirati alla tutela dei lavoratori.

4 La Banca Dati

La risoluzione dei problemi legati alla prevenzione dei rischi e dei danni correlati al mondo del lavoro sono basate sulla conoscenza dei fenomeni che vanno di pari passo con le componenti organizzative aziendali: mezzi, ambienti e personale.

Partendo da questo si può attivare una attenta pianificazione che consente di risolvere quei problemi che migliorano le condizioni di sicurezza e salute sui posti di lavoro.

In tale quadro, il dato risulta necessario per predisporre una analisi completa della ricorrenza del fenomeno infortunistico in relazione a:

- ✓ dove sono situati e quali sono i posti di lavoro;
- ✓ quali sono i cicli lavorativi, le modalità di lavoro e i rischi a queste correlati;
- ✓ quali sono i danni alla salute conosciuti.

Affrontare la problematica infortunistica con la cultura del dato significa avere quella visione d'insieme che consente di intervenire in modo globale sulle attività di pianificazione dei rischi.

Il patrimonio informativo INAIL in tale materia consente agli operatori della Sicurezza, ai Datori di Lavoro, alle aziende di essere sostenuti nella valutazione

del rischio e nel fornire al personale un quadro dei possibili maggiori rischi presenti in azienda anche con l'ausilio del dato.

Di conseguenza è possibile acquisire dati utili a tali valutazioni navigando sul sito www.inail.it nella sezione statistica.

La pagina relativa ai dati statistici porta quattro aree tematiche: aziende, infortuni denunciati, infortuni indennizzati, rischio oltre ad una sezione relativa ai dati mensili

I dati sono costruiti sulla scorta degli elementi riportati nelle denunce di esercizio, nelle denunce di infortuni e primi certificati medici, nonché denunce di variazioni, ecc.

Si possono trovare notizie in relazione agli infortuni e conseguenze, agente materiale, forma di accadimento, lesione.

Terza parte

Monografie

PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI RUOLO DELL'INAIL – CONTRIBUTO ED INTERAZIONE CON L'ISTITUTO DEI MEDICI DI MEDICINA GENERALE

Giuseppe SATRIANI

Sovrintendente Medico Regionale, Direzione Regionale INAIL Basilicata

La legge 123/2007 afferma all'art. 1, comma 2 lett. n e o, il principio generale della necessità della *"definizione di un assetto istituzionale fondato sulla organizzazione e circolazione delle informazioniutili a favorire la promozione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro anche attraverso il sistema informative nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro..."*.

Sempre nella stessa legge viene riconosciuto all'Inail il ruolo di soggetto presente nella costituzione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP).

Su tale delega è stato emanato l'art. 8 del D.Lgs. 81/2008 che istituisce il SINP e ne traccia i compiti.

L'art 8 del D.Lgs. 81/2008 istituisce infatti *"il Sistema informative nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.*

Il Sistema informative di cui al comma 1 e' costituito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministero della salute, dal Ministero dell'Interno, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dall'INAIL, dall'IPSEMA e dall'ISPESL, con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Allo sviluppo del medesimo concorrono gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne "

In questo nuovo sistema *"l'INAIL garantisce la gestione tecnica ed informatica del SINP e, a tale fine, è titolare del trattamento dei dati, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196"*

L' art. 8 al comma 6 definisce, inoltre, i contenuti dei flussi informativi che devono almeno riguardare:

- a) il quadro produttivo ed occupazionale;
- b) il quadro dei rischi;
- c) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori;
- d) il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;
- e) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.

Le regole tecniche del funzionamento del SINP saranno definite con un apposito Decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Siamo, quindi, in una fase di passaggio che sarà graduale vista la molteplicità dei soggetti coinvolti; il costruendo sistema informative nazionale dovrà soprattutto tener conto dell'esperienza già maturata dall'Inail in materia di flussi informativi, dal 2002 in poi, potenziandola ulteriormente.

Nel nuovo sistema si dovranno, inoltre, mettere in relazione i dati dei flussi con altri dati ed archivi già esistenti in tema di infortuni, malattie professionali (MAL PROF), neoplasie professionali (OCCAM), Registro Nazionale Mesoteliomi (ReNaM), Registro malattie lavoro correlate. Tutte le predette fonti informative dovranno trovare una definitiva sistemazione nel nuovo sistema a livello nazionale e regionale

Il SINP costituisce, quindi, il punto di approdo di un lavoro pluriennale che ha visto l'Inail coinvolto dal 2002 anno in cui, con il protocollo d'intesa 25 luglio 2002, è stato avviato *"un processo elaborativo e strutturato delle informazioni con caratteristiche di miglioramento in progress sia per la qualità che per la fruibilità delle informazioni"* per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

Dal 2002, infatti, annualmente, vengono forniti, a tutte le Regioni, Asl, Direzioni regionali e unità territoriali dell'Inail e all'Ispesl i dati riguardanti aziende, infortuni, patologie da lavoro utili per la conoscenza del territorio, per la definizione delle priorità di intervento in base ai rischi, per la pianificazione di attività ed iniziative, per la gestione degli interventi stessi e la verifica dei risultati ottenuti.

In continuità con l'iniziativa dei flussi informativi è stato creato un sistema integrato di sorveglianza nazionale degli infortuni mortali.

Cinque anni dopo il primo protocollo d'intesa, che vedeva coinvolti Regioni, Inail ed Ispesl il *"Nuovo protocollo d'intesa sul Sistema Informativo nazionale integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro"*, siglato il 14/11/2007, è stato ampliato a Ipsema, Ministero della Salute, Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale.

In tale protocollo all'art. I, è già previsto come obiettivo *"la realizzazione del Sistema Informativo Nazionale integrato per la prevenzione (SINP)"* individuando i soggetti coinvolti:

- Ministero della Salute, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Regioni e Province autonome *"quali soggetti dell'intesa rivestendo il ruolo di committenti ed utilizzatori ciascuno in coerenza con il proprio ruolo istituzionale"*;
- Inail, Ispesl, Ipsema *"quali soggetti dell'intesa...omissis in quanto primarie fonti di dati ed informazioni acquisite per i rispettivi ruoli e per la programmazione e pianificazione finalizzata al raggiungimento dei propri obiettivi prevenzionali, assicurativi e di tutela e di ricerca, nell'ambito delle finalità di realizzazione e diffusione del SINP"*.

Allegato allo stesso protocollo viene delineato un modello organizzativo e funzionale secondo due livelli:

- decisionale e politico del Comitato di Direzione,
- di coordinamento gestionale e tecnico del Gruppo nazionale di lavoro integrato. disciplinato da un regolamento.

Nell'attuale fase di transizione, l'Inail, che in via autonoma ha avviato un progetto per realizzare il "Portale per la prevenzione" e nel sito istituzionale ha rinnovato la sezione "sicurezza sul lavoro", sta attuando un percorso di progettazione e realizzazione di un ambiente tecnologico e architettonico adeguato a recepire in tempi successivi gli apporti di contenuto degli altri attori del SINP.

A tal fine non appena saranno emanate le norme attuative, come affermato nel piano di settore della prevenzione 2008-2010, predisposto dal C.d.A. con delibera n.306 del 17 giugno 2008 e approvato dal CIV con delibera n.16 del 28 luglio 2008, l'Inail *"si farà promotore di un' iniziativa di coinvolgimento delle istituzioni e degli organismi citati, al fine di porre le basi di un lavoro in comune che valorizzi lo strumento nelle logiche note dal nuovo testo unico e che consenta all'Istituto stesso di mettere in campo le proprie peculiari competenze e conoscenze sulla materia"*.

Nel 2008 sono stati emanati tre importanti strumenti legislativi per la tutela della salute dei lavoratori:

- il D.M. 14.1.2008, pubblicato sul S.O. n. 68 della G.U. n. 70 del 22 marzo 2008, con l'aggiornamento dell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del Testo Unico n. 1124/1965;
- il D.Lgs 9.4.2008, pubblicato sul S.O. n. 108 alla G.U. n. 101 del 30 aprile 2008, cosiddetto Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008);
- il D.M. 9.4.2008, pubblicato il 21.7.2008 sulla G.U. n. 169, contenente le Nuove Tabelle delle Malattie Professionali in Industria e in Agricoltura, di cui all'art. 3 e 211 del T.U. n. 1124/1965

Sono tutte normative di specifico interesse per l'INAIL, che non potranno non influenzare, sia direttamente che indirettamente, anche l'attività professionale dei Medici di Medicina Generale.

I temi del limitato riconoscimento dell'etiologia occupazionale o lavoro-correlata di varie patologie, delle successive sottonotifiche derivanti da omissioni di denuncia, referto e certificazione INAIL ai sensi delle normative vigenti, sono molto noti ed oggetto, da tempo, di dibattito.

Tali condizioni riconoscono una molteplicità di varie ed articolate motivazioni, di carattere sia tecnico-scientifico, sia economico-sociale.

Il presente contributo intende diffondere percorsi e relativi strumenti di carattere metodologico, utili alla diagnosi etiologica delle patologie di interesse della Medicina del Lavoro ed in particolare all'incremento delle notifiche.

L'emanazione del DM 27.04.04 ha senz'altro reso il quadro legislativo più favorevole al riconoscimento delle malattie professionali. Il DM ha infatti ampliato il numero delle condizioni patologiche soggette all'obbligo di denuncia ogniqualvolta il medico ne riconosca l'esistenza, precisando il contesto espositivo in cui si realizza l'alta probabilità, la probabilità e la possibilità del nesso causale di natura tecnopatica.

Accanto all'obbligo di denuncia di cui al DM 27.04.04 va richiamato l'obbligo di referto di cui all'art. 365 CP da parte degli esercenti una professione sanitaria nei casi che possono presentare i caratteri di un delitto per il quale si debba procedere d'ufficio.

La lettura combinata delle disposizioni dell'art. 139 del DPR 1124/65, del DM 27.04.04 e dell'art 365 CP porta alla conclusione che l'obbligo di referto sussiste per ogni malattia che sia eziologicamente correlabile con noxae lavorative e a maggior ragione per tutte le malattie repertate dal DM 27.04.04 (aggiornato con il DM 14/1/2008), nei casi in cui la malattia comporta un indebolimento permanente o la perdita di un senso o di un organo o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni e il medico non ha elementi certi per escludere il nesso di causa professionale.

È possibile che i MMG non siano consapevoli delle problematiche di valutazione del rischio, della fisiopatologia delle malattie da lavoro. Difficilmente hanno dedicato attenzione ai temi della Medicina del lavoro. Un valido ausilio ai MMG può venire dagli specialisti in Medicina del lavoro.

Con particolare riferimento proprio alle principali patologie lavoro correlate, quando anche sono conosciute e magari diagnosticate, risulta una generale disattenzione rispetto agli adempimenti medico-legali in capo a ciascun medico. In altre e più limitate occasioni, anche tali professionisti preferiscono non dedicare sufficiente tempo ed attenzione alla diagnosi etiologica in generale e a quella lavorativa in particolare, considerando alcune di queste attività come burocrazia o fastidio.

È perciò verosimile che la sottonotifica possa attribuirsi a un insufficiente coinvolgimento dei MMG.

Al di là, comunque, dei compiti medico-legali che devono caratterizzare l'attività del medico di medicina generale per ciò che attiene le «nuove» malattie professionali, non v'è dubbio che, proprio in termini di prevenzione, trattamento precoce e possibilità di intervenire efficacemente sui luoghi di lavoro e sui sistemi ergonomici, la loro funzione è elemento portante ed imprescindibile, come soggetto realmente depositario dell'anamnesi, dell'obiettività e della soggettività dei sintomi e quindi l'elemento di sintesi per una diagnosi tempestiva e sicura e l'unico in grado di contemperare i presupposti di tutela della salute «clinica», ma anche «assicurativa» del suo assistito.

Non solo, ma per consentire al datore di lavoro di presentare la denuncia per una malattia professionale che non sia tra quelle in elenco, è necessario che il medico curante fornisca idonea certificazione o comunque che il medico stesso disponga accertamenti specialistici che consentano di pervenire alla diagnosi, di poi informandone il lavoratore che provvederà, di seguito, allegando l'idonea certificazione, a promuovere la denuncia del datore di lavoro all'Istituto Assicuratore.

Le denunce/segnalazioni di cui sopra alimenteranno il "Registro nazionale delle malattie causate dal lavoro, ovvero ad esso correlate", contenuto nella Banca Dati Inail, che si riversa poi nei diversi altri gestori della prevenzione sui luoghi di lavoro (Regioni, ASL, ISPEL, etc.).

Per l'implementazione della Banca Dati INAIL, è dunque il contributo dei medici di medicina generale. In quest'ottica si è mossa la Direzione Regionale INAIL Basilicata nell'elaborare un opuscolo (novembre 2007) avente per oggetto: "Malattie Professionali, obblighi certificativi del medico – Linee guida".

In particolare, per quanto attiene all'obbligo di denuncia delle Malattie Professionali (ai sensi dell'art.139 del T.U. n. 1124/65) è espressamente indicata la nuova classificazione delle Malattie Professionali correlate al lavoro, introdotta dal D.M. 27/4/2004. La guida è consultabile sul sito internet all'indirizzo <http://siti.inail.it/basilicata/link.htm>.

Le ultime modifiche normative (Nuove tabelle delle Malattie Professionali ex DM 9/4/2008 e DM 14/1/2008) saranno a breve riversate nella precitata guida.

Per quanto riguarda la formazione, la D.R. Basilicata ai sensi dell'*Accordo per la disciplina dei rapporti normativi ed economici per la redazione delle certificazioni rese a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici*, ha programmato incontri formativi da svolgere nel 2009 con i Medici di Medicina Generale.

Il tutto in una prospettiva di sicurezza sociale, che è nostro auspicio sia prossima a realizzarsi ed alla quale è nostro doveroso impegno contribuire. Molti dei presupposti informativi dell'attuale sistema assicurativo sociale, con particolare riguardo alla componente di tutela dei rischi e dei nocuenti da lavoro, vanno improrogabilmente riconsiderati al fine di una tutela integrale, ubiquitaria ed indifferenziata della salute del cittadino.

Per concludere, crediamo che la condivisione, compartecipazione, confronto e colleganza nel "trattamento" del paziente siano doveri al cui rispetto il disegno normativo e giuridico ci chiamano da tempo. E' un impegno che coinvolge tutti noi, quali operatori in enti e strutture sanitarie chiamate a realizzare i diritti alla salute o al lavoro per tutti coloro che siano portatori di menomazione alla propria intergrità psico-fisica, derivante da eventi infortunistici e/o tecnopatici.

LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE PROSPETTIVE ALLA LUCE DEL D.LGS. N. 81/2008

*A cura del dott. ing. Giovanni Colafemmina
Coordinatore CONTARP (Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione)
INAIL Basilicata*

Riassunto

L'articolo 15 del D.Lgs. n. 81/2008 indica fra le misure generali di tutela della sicurezza una informazione e formazione adeguata per tutti i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti, che però difficilmente trova attuazione. Nonostante il D.Lgs. n. 81/2008 individui nella formazione continua e nell'aggiornamento la nuova frontiera della formazione, ancora oggi il campo della formazione, dell'informazione e dell'addestramento dei lavoratori è una vera e propria giungla. Viene privilegiata la formazione burocratica, fatta per obbligo del rispetto formale della norma e non per vedere la formazione quale elemento di prevenzione e del cambiamento, anziché cercare i bisogni formativi nella valutazione dei rischi, nell'esame critico dei mancati incidenti, degli incidenti ed infortuni, nonché nelle criticità risultanti dalla sorveglianza sanitaria.

Bisognerebbe avere il coraggio innovarsi, di proporre e di fare sicurezza sul serio, di confrontarsi con il RLS ed il Medico competente sulle problematiche della sicurezza della propria azienda, ed eventualmente sentire i tecnici delle ASL e dell'Ispettorato del lavoro.

Non bisogna fermarsi a fare formazione ma occorre pretendere il cambiamento dopo la formazione.

Premessa

L'articolo 15 del D.Lgs. n. 81/2008 indica fra le misure generali di tutela della sicurezza una informazione e formazione adeguata per tutti i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti, che però difficilmente trova attuazione.

Art. 15. Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:...

n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;

o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

q) le istruzioni adeguate ai lavoratori; ...

Il D.Lgs. n. 81/2008 (art. 34, commi 2 e 3) ha confermato che il **Datore di lavoro che intende svolgere i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**:

1. deve frequentare **corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore**, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni da definire mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano; fino alla emanazione dei suddetti accordi restano validi i **corsi di formazione di 16 ore** già svolti e quelli da svolgere secondo i contenuti e le modalità indicate nel Decreto Interministeriale del 16/01/1997;
2. deve frequentare **corsi di aggiornamento** nel rispetto di quanto previsto nel suddetto accordo.

Il D.Lgs. n. 81/2008 (art. 31, comma 2, e art. 32, commi 1÷6) ha confermato che il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** e gli **Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)** non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico e devono:

- possedere le capacità e i requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
- essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda;
- disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati;
- essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- essere in possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a **specifici corsi di formazione mod. A di 28 ore** in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato (**corsi mod. C di 24 ore per gli RSPP**), adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, alla organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, alle tecniche di comunicazione in azienda ed alle relazioni sindacali, nel rispetto dell'Accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- devono frequentare **corsi di aggiornamento mod. B quinquennali, di durata variabile a seconda del settore ATECO dell'attività dell'azienda**.

Il D.Lgs. n. 81/2008 (art. 37, commi 10, 11 e 12) ribadisce che il **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** ha diritto (durante l'orario di lavoro, in collaborazione con gli organismi paritetici e senza oneri economici a carico del lavoratore) ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. In pratica il RLS:

1. deve frequentare **corsi di formazione iniziali di durata minima 32 ore** (di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento) secondo le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale; i suddetti corsi devono rispettare i seguenti contenuti minimi:
 - a) principi giuridici comunitari e nazionali;
 - b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - e) valutazione dei rischi;
 - f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
 - g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
 - h) nozioni di tecnica della comunicazione;
2. deve frequentare **corsi di aggiornamento periodico**, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il D.Lgs. n. 81/2008 (art. 37, comma 7) sancisce che i **Preposti**:

1. devono ricevere, a cura del Datore di lavoro e in azienda, un'**adeguata e specifica formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro sui seguenti argomenti: a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; b) definizione e individuazione dei fattori di rischio; c) valutazione dei rischi; d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Il D.Lgs. n. 81/2008 (art. 37) sancisce il Datore di lavoro assicura che tutti i **Lavoratori** ricevano (durante l'orario di lavoro, in collaborazione con gli organismi paritetici e senza oneri economici a carico del lavoratore) una **formazione** e, ove previsto, un **addestramento specifico** (effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro) in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo. In particolare i Lavoratori devono ricevere:

1. una **formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza**, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
2. una **formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici** di cui ai titoli successivi al 1° del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero sulle norme di sicurezza relative ai luoghi di lavoro, sull'uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI, sulla segnaletica di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sulla movimentazione manuale dei carichi, sulle attrezzature munite di VDT, sugli agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, di origine artificiale, microclima e atmosfere iperbariche che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori), sulle sostanze pericolose, sulla esposizione ad agenti biologici, sulla protezione da atmosfere esplosive e sulle disposizioni in materia penale e di procedura penale;
3. una **formazione periodica** in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Il D.Lgs. n. 81/2008 (art. 37, comma 9, e art. 46, comma 4) sancisce il Datore di lavoro assicura che i **lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza** devono ricevere:

1. un'**adeguata e specifica formazione**;
2. un **aggiornamento periodico**.

In attesa dell'emanazione delle relative disposizioni, continuano a trovare applicazione i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al DMI 10 marzo 1998, e le disposizioni sul primo soccorso di cui al Decreto ministeriale n. 388/2003.

Prospettive alla luce del D.Lgs. n. 81/2008

Nonostante il D.Lgs. n. 81/2008 individui nella formazione continua e nell'aggiornamento la nuova frontiera della formazione, ancora oggi il campo della formazione, dell'informazione e dell'addestramento dei lavoratori è una vera e propria giungla. Viene privilegiata la formazione burocratica, fatta per obbligo del rispetto formale della norma e non per vedere la formazione quale elemento di prevenzione e del cambiamento.

Non si è colto il vero spirito della norma e la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro il più delle volte è effettuata in maniera semplicistica ed anche confusa, senza regole ben precise.

In particolare, la **cultura della sicurezza è ancora una chimera**: non è diffusa a tutti i livelli e non è inculcata efficacemente a livello scolastico.

Sono ancora da regolamentare in maniera uniforme e definitiva:

- la durata, modalità, contenuti e periodicità dei **corsi di formazione dei Datori di lavoro RSPP**;
- la durata, modalità, contenuti e periodicità dei **corsi di aggiornamento per gli RLS**;
- la durata, modalità, contenuti e periodicità dei **corsi di formazione per i Dirigenti ed i Preposti**;
- la durata, modalità, contenuti e periodicità dei **corsi di formazione e dell'addestramento dei lavoratori**;
- la durata, modalità, contenuti e periodicità dei **corsi di formazione e dell'addestramento dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza**;
- la **verifica dell'efficacia della formazione** e della reale acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'adozione del **libretto formativo del cittadino** (*di cui all'art. 2, comma 1, lett. i, del D.Lgs. n. 276/2003 e all'art. 37, comma 14, del D.Lgs. n. 81/2008*) per registrare le **competenze acquisite** a seguito dello svolgimento delle attività di formazione, consentire la **programmazione della formazione** da parte del Datore di lavoro e la **verifica degli obblighi formativi** da parte degli Organi di vigilanza;
- un **rigoroso sistema di vigilanza e di controllo dei formatori** finalizzato ad adottare, a tutela anche di coloro che svolgono la formazione con la serietà e la professionalità che il caso richiede, dei provvedimenti di sospensione e di interdizione nei confronti di quei soggetti formatori che non si attengono scrupolosamente alle regole fissate dalla Conferenza Stato Regioni.

Si aspetta e si resta in attesa degli accordi da definirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, di decreti attuativi e (chissà perché) di qualcuno che emani l'ennesima circolare che regolamenti lo svolgimento dei corsi per Dirigenti e Preposti. Si vuole che ci si dica gli argomenti e le ore per la formazione e dei corsi di aggiornamento: se sono poche tanto meglio, alla faccia della sicurezza!

Ma davvero mancano bravi formatori che sappiano pianificare un corso per Dirigenti o Preposti, un corso di aggiornamento per RLS o un corso di formazione per i lavoratori?

No, i bravi progettisti della formazione ci sono. Manca la cultura della sicurezza!!!

Si preferisce restare in attesa (sorniona) della circolare che "ci metta a posto" per essere sicuri e tranquilli, anziché coinvolgere e far partecipare attivamente alla sicurezza i Lavoratori ed i loro Preposti e Dirigenti.

Bisognerebbe avere il coraggio di innovarsi, di proporre e di fare sicurezza sul serio, di confrontarsi con il RLS ed il Medico competente sulle problematiche della sicurezza della propria azienda, ed eventualmente sentire i tecnici delle ASL e dell'Ispettorato del lavoro.

SPESAL e Ispettorato del lavoro, infatti, non hanno un ruolo sanzionatorio, ma svolgono un'azione preventiva di vigilanza e controllo sulle attività produttive

verificando le condizioni di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, e intervenendo con azioni correttive e con azioni di miglioramento del sistema di prevenzione aziendale.

Non dobbiamo dimenticare che la “formazione” è un “processo educativo” attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

I bisogni formativi, pertanto, andrebbero rilevati solo dopo aver effettuato la valutazione di TUTTI i rischi (*che è un obbligo indelegabile di TUTTI i Datori di lavoro*) e non semplicemente perché lo richiede un obbligo di legge. Fare sicurezza, fare prevenzione, fare formazione, insomma, non deve essere visto come un costo ed una perdita di tempo ma come il mezzo per sviluppare e promuovere il cambiamento.

La “formazione continua”, in definitiva, deve essere un “processo educativo”, e non un mero assolvimento burocratico della norma da assolvere una tantum o ogni tot anni, che si deve ottenere essenzialmente con la **partecipazione di tutti i soggetti della sicurezza aziendale**, coinvolgendoli innanzitutto attivamente nel processo di miglioramento continuo della sicurezza con l’individuazione delle situazioni di pericolo, la valutazione e la riduzione dei rischi, e successivamente in corsi e incontri periodici di aggiornamento che forniscano gli strumenti e le competenze per acquisire conoscenze e **comportamenti corretti** ai fini della sicurezza, facciano crescere la cultura della sicurezza ed aiutino a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

La “formazione continua” deve prendere spunto anche da variazioni nelle lavorazioni o variazioni di mansioni che potrebbero influire sui rischi o sulle esposizioni, mancati incidenti, incidenti ed infortuni, nonché criticità risultanti dalla sorveglianza sanitaria, per un esame critico delle attività ed il miglioramento delle condizioni lavorative.

La **verifica dell’apprendimento** deve rappresentare una tappa intermedia di una successiva verifica che riguarda il **monitoraggio aziendale** affinché la formazione sia davvero stata un elemento del cambiamento.

Un accorato invito conclusivo.

Non fermiamoci a fare formazione ma pretendiamo il cambiamento dopo la formazione.



Responsabilità sociale dell'impresa e tutela dei rischi psicosociali

Dr. Gerardo Di Leo

Funzionario Sede di Melfi

La generalizzazione dell'economia mondiale e la massificazione delle telecomunicazioni hanno ingenerato una maggiore considerazione dei fenomeni connessi alla tutela dell'ambiente e alle dinamiche sociali, nel senso di sviluppare la già ricca coscienza del concetto di responsabilità delle imprese, fino al superamento della classica lettura "giuridico economica".

Le conseguenze dell'assunto portano alla definizione del principio secondo cui l'impresa che opera in un complesso organizzato di cose e di persone deve agire responsabilmente. Nasce così la cultura della responsabilità sociale dell'impresa (RSI), intesa come sviluppo di un visione olistica e di *governance* di natura etica e sociale, per la salvaguardia e la tutela delle componenti ambientali ed umane, interne ed esterne al contesto organizzato dell'azienda.

L'impresa da meramente economica-sociale si arricchisce di nuove sfaccettature di natura etica: cioè si fa carico dei risvolti ambientali, economici e sociali della propria azione, attraverso soluzioni organizzative sensibili alle preoccupazioni etico-sociali dei lavoratori e della società intera.

La base volontaristica e solidale che caratterizza la RSI, in settori normativamente regolamentati, come la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, comporta il superamento dell'obbligatorietà della norma giuridica verso obiettivi di protezione e di garanzia non ancora raggiunti o parzialmente raggiunti dalla legislazione.

In questo senso, la responsabilità sociale dell'impresa, consente di aggiungere un differenziale virtuoso alla cura della salute e della sicurezza dei lavoratori, oltre gli obblighi previsti dalla normativa e, di sviluppare interazioni proficue di stretta assonanza tra la vita lavorativa e privata del lavoratore con fattori di natura economica come la redditività e la produttività.

In materia di tutela della salute e di sicurezza sul lavoro, le connotazioni apparentemente inconciliabili, della volontarietà della responsabilità sociale dell'impresa e dell'obbligatorietà giuridica previste dalla legislazione raggiungono un punto di equilibrio nel Decreto Legislativo n.81 del 2008, nella misura in cui, viene proposta la responsabilità sociale come "modello" per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL).

Come accennato in precedenza, l'impegno dell'impresa non appare significativo solo sul piano della tutela della salute e la sicurezza sul lavoro, ma appare efficace in una prospettiva ad ampio raggio che coinvolge anche gli aspetti economici di sviluppo della redditività e della produttività.

Investire in prevenzione non è solo un costo, anzi può rivelarsi un ottimo investimento, forse il migliore investimento che un'impresa possa compiere: è il caso di dire che "attraverso la cura della salute del lavoratore l'impresa cura anche il proprio stato di efficienza".

E' indubbio che la cultura della responsabilità sociale sui temi della SSL induce uno sviluppo correlato in termini di redditività e di efficienza. Basti pensare che i lavoratori in buona salute sono più produttivi, meno infortuni e malattie professionali equivalgono a minori assenze, minori responsabilità civili. La salute e la sicurezza perseguita nell'ambito della responsabilità sociale attribuisce all'impresa l'ulteriore possibilità di accedere a sussidi e finanziamenti statali in presenza di situazioni particolarmente virtuose sul piano della sicurezza.

Come abbiamo visto fondamentale è l'importanza del bene salute non solo in chiave di protezione ma anche in termini economici di produttività e di redditività.

Sul tema della salute il Dlgs n.81/08 supera la visione statica "come semplice assenza di stati morbosi" per addivenire ad una enunciazione dinamica, estesa al benessere completo del lavoratore. La nozione di salute si arricchisce di implicazioni di ordine psichico in cui non assumono rilievo solo gli aspetti patologici ma anche le condizioni emozionali della soddisfazione umana e organizzativa del lavoratore.

Le imprese e gli enti, intesi come organizzazioni di fattori di produzione, sono quotidianamente causa di sollecitazioni che inducono i lavoratori ad affrontare situazioni di disagio rispetto alla propria identità, cultura, personalità e caratteristiche relazionali.

Al riguardo, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha definito i rischi psicosociali in termini di interazione tra contenuto del lavoro, gestione ed organizzazione del lavoro, condizioni ambientali e organizzative da un lato, competenze ed esigenze dei lavoratori dall'altro.

Gli effetti dei rischi psicosociali generalmente vengono identificati nelle condizioni di *stress*. Si tratta di una reazione adattiva dell'organismo in presenza di stimoli esterni di svariata natura (*stressors*). In ambiente di lavoro possono essere fonte di *stress* il ruolo, l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, i rapporti interpersonali, pianificazione dei compiti, carichi e ritmi di lavoro.

Legati allo *stress* vi sono effetti sintomatologici (*outcomes*) caratterizzati da affaticamento, logoramento, insoddisfazione (sindrome del *burn-out*), in particolar modo focalizzati in categorie professionali che condividono un'alta carica emotiva e di responsabilità professionale nei confronti della clientela.

I fattori di *burn-out* possono essere di natura sociodemografica (differenze di genere, sesso, età, livello di istruzione di preparazione), o legati alla diversa caratterologia (autostima, sicurezza, introversione, estroversione, ecc.) o di idealizzazione (motivazioni personali, senso civico, altruismo, ecc.).

Alla lunga le frustrazioni, il distacco emotivo, la scarsa creatività, la chiusura difensiva prevalgono sulle motivazioni e il lavoratore rischia di ammalarsi o decide di cambiare lavoro, reparto. Enorme è il danno per le aziende che vedono calare la produttività e sono costrette a ricercare nella formazione professionale una possibile soluzione.

Il benessere organizzativo non può più aspettare è giunto il momento di aprire le porte dell'organizzazione alla cura del lavoratore in quanto persona. Infatti il l'art 28 del D.lgs n. 81/2008 impone l'obbligo di effettuare la valutazione dello *stress* correlato a decorrere dalle elaborazioni delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio e comunque dall'1 agosto 2010, secondo la disposizione introdotta dal recente D.lgs n.106 del 2009 che ha novellato l'art. 28 con l'aggiunta del comma 1 bis.

Il benessere organizzativo, la soddisfazione del personale, rispetto alla tutela del lato fisico della salute, costituisce per il datore di lavoro un impegno più complesso in termini di oggettivazione, più mutevole, più difficile da conseguire e da mantenere.

Per fare ciò occorre innalzare gli *standard* qualitativi della tutela, arricchire lo *staff* del servizio di prevenzione e protezione con le professionalità che abbiano la sensibilità tecnica ed emozionale per rilevare i rischi psicosociali, attraverso, magari, anche il contributo dei lavoratori (visione integrata dell'impresa), chiamati ad esternare con appositi strumenti di rilevazione, rigorosamente anonimi, il proprio grado di soddisfazione (*human satisfaction*).

E' necessaria una ri-organizzazione o ri-modulazione dell'impresa o dell'ente all'insegna di nuovi approcci organizzativi integrati, sviluppati non solo sulla mera applicazione delle norme o sui mutamenti organizzativi, ma anche sulla connotazione emozionale dell'organizzazione basata sullo spirito della responsabilità sociale e della visione integrata dell'impresa.

La competitività delle imprese risiede non solo nella capacità di soddisfare il pieno bisogno dei consumatori, ma anche nella prospettiva di perseguire il giusto equilibrio tra la cultura del profitto e la cultura emozionale della soddisfazione etica dei lavoratori.