

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**Doc. XXII-bis
n. 5 Allegati
Volume II
Tomo II**

COMMISSIONE PARLAMENTARE D'INCHIESTA

**SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO, CON PARTICOLARE RIGUARDO
ALLE COSIDDETTE «MORTI BIANCHE»**

Istituita con deliberazione del Senato del 23 marzo 2005

RACCOLTA DI ATTI

VOLUME SECONDO

TOMO II

Relatore sen. Oreste TOFANI

Approvata dalla Commissione nella seduta dell'8 marzo 2006

INDICE

Volume secondo (2 Tomi)

Tomo I

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 19 ottobre 2005		
ACER.....		
• Appunto in materia di sicurezza sul lavoro e lavoro sommerso (19.10.05).....	Pag.	1
ANAS S.P.A.-LAZIO.....	“	
• Relazione infortuni sul lavoro – Autostrada del Grande Raccordo Anulare, Quadrante Nord-Ovest.....	“	11
FE.NEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.....		
• Appunto.....	“	16
Seduta del 7 novembre 2005		
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI NAPOLI.....		
• Relazione ed Integrazione alla Relazione concernente l'attività di vigilanza nei cantieri ferroviari per l'alta velocità (4 ed 11.11.05).....	“	21
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI ROMA.....		
• Comunicazione alla Commissione infortuni sul lavoro (7.11.05).....	“	25
PREFETTURA DI ROMA.....		
• Protocollo d'intesa per il coordinamento delle attività di vigilanza delle aziende U.S.L. e della direzione provinciale del lavoro di Roma (5.7.04).....	“	27
D.P.L. – ASL RMB E ASL RMC.....		
• Proposta di coordinamento vigilanza cantieri TAV (21.09.05).....	“	31
FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.....		
• Proposta di articolato normativo per la qualità dell'impresa e la qualità del lavoro nei lavori pubblici.....	“	32
• I lavori della TAV e della metro B e C nella capitale (7.11.2005).....	“	36
REGIONE TOSCANA – DIREZIONE GENERALE DEL DIRITTO ALLA SALUTE.....		
• La realizzazione della linea veloce Bologna-Firenze: gli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro attuati dalla Regione Toscana e dall'U.S.L. 10;.....	“	39

- Libro n. 16: atti del Convegno di Firenze del 22.5.03, “La prevenzione nei lavori di costruzione della TAV: un punto di arrivo e un punto di partenza” (giugno 2004); “ 57
- Libro n. 21: Profili di rischio nei lavori di costruzione di grandi infrastrutture – gallerie naturali e strade (giugno 2005)..... “ 189

Tomo II

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 15 novembre 2005	
CNEL	
• Documento n. 31, Salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (19.12.02);.....	Pag. 1
• Documento n. 50, Riordino delle norme per la prevenzione, per la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (25.03.04).....	“ 29
REGIONE TOSCANA- DOTT. ENRICO ROSSI ASSESSORE DIRITTO ALLA SALUTE E COORDINATORE DELLA COMMISSIONE SALUTE DELLE REGIONI E P.A.....	
• Documento sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: le direttrici di azione delle regioni e delle province autonome (15.11.05).....	“ 53
COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	
• Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell’applicazione del D.lgs. 626/94 (novembre 2003).....	“ 81
FEDERMECCANICA, FIM-CISL, FIOM-CGIL, UGL-METALMECCANICI, UILM.....	
• Documentazione varia.....	“ 239
Seduta del 22 novembre 2005	
AGENZIA DI SANITA’ PUBBLICA DELLA REGIONE LAZIO	
• Rapporto regionale sugli infortuni sul lavoro e malattie professionali (novembre 2005).....	“ 311
FILT-CGIL.....	
• Appunto sul fenomeno infortunistico riguardante i lavoratori dei servizi portuali (22.11.05).....	“ 407
• Ugl-Federazione Nazionale Mare	
• Elaborato e statistiche sugli infortuni nel settore marittimo anno 2004	“ 411

AVVERTENZA:

*L'INDICE GENERALE DEI VOLUMI E' RIPORTATO ALL'INIZIO DEL VOLUME PRIMO.
SI AVVERTE CHE EVENTUALI PROBLEMI DI LEGGIBILITÀ DEGLI ATTI SONO DOVUTI
ALLO STATO DI CONSERVAZIONE DEI MEDESIMI AL MOMENTO DELL'ACQUISIZIONE
DA PARTE DELLA SEGRETERIA DELLA COMMISSIONE.*



CNEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

PRONUNCE

31

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

**SALUTE E SICUREZZA
DEI LAVORATORI
NEI LUOGHI DI LAVORO**

ASSEMBLEA 19 DICEMBRE 2002

INDICE

PREMESSA	pag.	5
1. CONTINUITÀ E DISCONTINUITÀ CON IL DOCUMENTO DI OSSERVAZIONI E PROPOSTE DEL CNEL DEL 1997	”	7
2. GLI EFFETTI ECONOMICI E SOCIALI DEL FENOMENO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO, DELLE MALATTIE PROFESSIONALI E DEI DANNI ALLA SALUTE CORRELATI AL LAVORO	”	8
3. GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI SECONDO I DATI INAIL	”	10
4. IL LAVORO CHE CAMBIA	”	12
5. LA ATTUAZIONE DELLE LEGGI	”	15
6. LE AZIONI DI SOSTEGNO ALLA PREVENZIONE	”	18
PROPOSTE	”	19

PREMESSA

La II Commissione delle Politiche del Lavoro del CNEL ha costituito nel proprio ambito un gruppo di lavoro che si propone di approfondire l'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali correlate al lavoro dipendente ed autonomo, di esaminare le possibili azioni utili al miglioramento delle attività di prevenzione sul piano normativo per favorire lo sviluppo di una azione pubblica tesa a migliorare la cultura della prevenzione nel nostro Paese, ed inoltre di favorire e sostenere le azioni di prevenzione.

Questa attività si fonda sulla partecipazione e sul confronto tra i diversi soggetti che fanno parte del Gruppo stesso, e cioè le Forze Sociali, il Ministero del Lavoro, il Coordinamento delle Regioni, l'Inail, l'Ispesl e l'Isfol.

Tale Gruppo ha già promosso due momenti di approfondimento incentrati rispettivamente sullo stato di applicazione del decreto legislativo 626/94, e sull'andamento del fenomeno degli infortuni in Italia, nel secondo semestre 2001.

Alla luce dell'attività svolta ed anche in considerazione del testo di Osservazioni e Proposte sul tema, approvato dall'Assemblea CNEL il 21 ottobre 1997, il Gruppo di Lavoro ha predisposto il presente documento allo scopo di aggiornare le valutazioni e le indicazioni sulla base della significativa evoluzione che si è avuta sia sul piano normativo che delle azioni svolte dalle Istituzioni e dalle Parti Sociali.

1. CONTINUITÀ E DISCONTINUITÀ CON IL DOCUMENTO DI OSSERVAZIONI E PROPOSTE DEL CNEL DEL 1997

Molte delle osservazioni e proposte approvate dal CNEL nella precedente Consiliatura hanno trovato conferma attraverso l'esame svolto dal Gruppo. In particolare, viene condivisa la posizione di principio per cui la salvaguardia della salute della persona può "tradursi in efficienza del sistema, e, quindi, in produttività"¹. In coerenza con questa affermazione, si ritiene di dover ribadire la necessità che le istituzioni e le Parti Sociali continuino ed estendano l'azione finalizzata alla crescita di una cultura della sicurezza rivolta ai lavoratori ed a tutta la popolazione, in particolare ai giovani.

Le azioni delle istituzioni ed alcuni atti pubblici importanti degli anni successivi hanno ripreso queste proposte, aggiornandole e traducendole in prime azioni concrete.

Il CNEL espresse un giudizio interlocutorio sullo stato di applicazione del decreto legislativo 626/94 sia per la mancata promulgazione di numerosi decreti attuativi che per la possibilità di conoscere gli aspetti concreti di gestione nelle aziende. Oggi è possibile formulare un giudizio più definito e preciso, grazie alle attività svolte in questi ultimi anni dal Parlamento con l'inchiesta conoscitiva, dal Governo con la definizione di una serie di decreti attuativi, e dal Governo stesso con le

1. Osservazioni e proposte su "La tutela della salute dei lavoratori e la sicurezza sui luoghi di lavoro" - CNEL. Assemblea 21 ottobre 1997

Regioni e le parti sociali attraverso la predisposizione del documento di indirizzo chiamato "Carta 2000". Proprio in sede CNEL, il Coordinamento delle Regioni ha presentato nel febbraio 2002 i primi risultati del monitoraggio svolto sullo stato di attuazione del d. lgs.626/94.

In questo stesso periodo, l'Italia ha recepito ulteriori direttive dell'Unione Europea. Si conferma in questo modo una tendenza che vede nelle Istituzioni Europee la fonte legislativa per eccellenza in materia di prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

È prevedibile che il Parlamento approvi in queste settimane la legge delega per la predisposizione del Testo Unico delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

A fronte delle rilevanti novità normative si conferma un andamento degli infortuni sul lavoro sostanzialmente stabilizzato sul milione di accadimenti l'anno, e per quanto riguarda gli oltre mille infortuni mortali, va sottolineato che il 40% di questi avviene sui mezzi di trasporto.

2. GLI EFFETTI ECONOMICI E SOCIALI DEL FENOMENO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO, DELLE MALATTIE PROFESSIONALI E DEI DANNI ALLA SALUTE CORRELATI AL LAVORO

I danni alla salute derivanti dalla esposizione ai rischi di infortunio e di malattia per ragioni professionali sono stati stimati, negli scorsi anni, anche da esponenti del Governo, in oltre 25 miliardi di Euro, cifra che si avvicina al due per cento del Prodotto Interno Lordo. Esistono studi di fonte Inail che confermano ciò, anche se il dato ufficiale, che possiamo trarre dai bilanci dell'Istituto assicuratore, è pari a 5,1 miliardi di euro per l'anno 2002, dato che corrisponde a circa lo 0,5 % del Prodotto interno lordo nazionale.

Per la predisposizione del Piano Sanitario Nazionale (che si configura ormai come somma dei piani regionali) si considera l'andamento degli infortuni, ma nulla si dice sulle malattie e sui danni alla salute derivanti dal lavoro. Le ragioni di tale scelta vanno discusse: il fenomeno può essere considerato irrilevante (i dati Inail sul riconoscimento delle malattie professionali potrebbero confermare tale valutazione), ma non

va trascurato il fatto che in questo modo la prevenzione delle malattie professionali, invece di divenire obiettivo pubblico, tende ad essere affidata esclusivamente alle imprese.

Utili indicatori dei disturbi e dei danni di origine professionale ci vengono forniti dai risultati dell'inchiesta che la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che ha sede a Dublino, conduce periodicamente su un campione di 1000 lavoratori in ogni Stato membro. Un lavoratore su tre è esposto a rischi fisici (rumore o movimentazione di pesi ...) e più del 40 % svolge lavori ripetitivi o monotoni; un quarto dell'assenteismo sembra essere collegabile alle condizioni di lavoro; infatti il 30% dichiara di avere dolori alla schiena o di essere soggetto allo stress².

Secondo i dati forniti dal Ministero della Salute³, che ha applicato indicatori epidemiologici ormai internazionalmente riconosciuti (ma ritenuti conservativi da molti studiosi), il 4% delle malattie oncologiche (10.000 su 250.000 ogni anno), sarebbe da attribuire alle esposizioni a cancerogeni in ambiente di lavoro. Lo stesso Ministero conferma la diffusione di "nuove patologie" (nel documento del Ministero si parla di "nuove epidemie"): dell'arto superiore per sovraccarico meccanico, di origine psico-sociale associate a stress, da sensibilizzazione, da agenti biologici, da composti chimici (effetti cancerogeni e sul sistema riproduttivo) e da agenti fisici (campi elettromagnetici).

Da ultimo, ma non certo per rilevanza, va ricordato l'effetto, sulla salute dei cittadini italiani, dei rischi ai quali sono stati esposti durante la propria vita professionale: un cittadino su 50 (circa il 2% della popolazione) è portatore di un danno alla salute derivante da un infortunio o da una malattia professionale per l'esposizione ai rischi avvenuta nei lavori svolti durante la propria vita.

-
2. "Le condizioni di lavoro nell'Unione Europea" - Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Dublino
 3. "Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali - Valutazioni della incidenza dei rischi presenti negli ambienti di lavoro per la salute della popolazione" - Ministero della Salute, Direzione Generale della Prevenzione. Roma 03.07.2002

3. GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI SECONDO I DATI INAIL (MAIUSCOLETTO)

Il bilancio infortunistico 2001, secondo quanto evidenzia l'Inail, si chiude con un leggero incremento, rispetto all'anno precedente, sia dei casi denunciati complessivamente (poco meno di 6.000 infortuni con una variazione pari a +0,6%) che di quelli mortali (30 casi in più corrispondenti a +2,1%)⁴. Per il 2002 i dati sono ancora parziali ed in corso di elaborazione.

Si conferma quindi la tendenza, già evidenziata, all'appiattimento del diagramma di riduzione degli infortuni che ha contrassegnato il dopoguerra italiano. Se, però, si considerano gli indici di incidenza (il numero di infortuni denunciati x 1.000 occupati Istat) si nota un leggero decremento di tali indici in ogni comparto, più accentuato per il settore dell'agricoltura. Fa eccezione l'andamento degli infortuni mortali nel comparto dell'industria e dei servizi, dove l'aumento degli infortuni mortali è dell'1,64% anche per l'influenza, non per questo meno negativa, dell'incidente verificatosi all'aeroporto di Linate, che ha comportato 36 casi di infortunio mortale. Rispetto agli infortuni mortali, va sottolineata una riduzione dei relativi indici considerando il fenomeno al netto degli infortuni in itinere (circa 200 casi su un totale di 1421).

L'Inail, evidenziando sia i dati degli infortuni in itinere che il fatto che il 40% del totale degli infortuni mortali avviene a causa dell'uso dei mezzi di trasporto, sottolinea come la gestione della sicurezza nei sistemi logistici stia assumendo un'importanza crescente, per cui si rendono necessarie azioni mirate al miglioramento della prevenzione in tali ambiti di attività.

Tutte le indagini e gli studi sulle componenti multifattoriali che caratterizzano la dinamica dell'infortunio sottolineano la necessità di rivolgere maggiore attenzione alle trasformazioni del lavoro e alla sua organizzazione. Una misurazione, una valutazione esatta non è ancora possibile, ma le prime ricerche svolte indicano verso quale direzione debba essere rivolta l'attenzione degli istituti a ciò preposti. Ad esempio, la recente ricerca Inail-Censis indica come situazione critica il "lavorare da soli".

4. "Rapporto Annuale 2001" - INAIL. Roma 25.07.2002.

Per quanto riguarda poi le malattie professionali, il numero delle denunce all'Inail danno una misura del crescente peso delle patologie derivanti da agenti e condizioni di rischio non tabellate e di quelle di difficile determinazione (per l'anno 2001, rientrano in queste voci 15.806 denunce su un totale di 21.988). Il riconoscimento di tali patologie, da parte dell'Istituto assicuratore, si attesta sul 13-14%. E' evidente il declino delle antiche patologie il cui riconoscimento era regolato dalle "malattie tabellate", mentre nel caso delle patologie legate alle "nuove epidemie" vediamo che queste hanno sempre più spesso un'origine multifattoriale, con una evidenza diagnostica molte volte remota rispetto ai periodi di esposizione all'agente o alla condizione nociva. Emerge qui quel fenomeno che l'inchiesta parlamentare ha definito delle malattie "perdute", utilizzando un termine adottato dagli studiosi.

Assume quindi particolare importanza un'azione di prevenzione come parte non separata dall'attività di progettazione e gestione dei processi di produzione della organizzazione del lavoro.

L'analisi dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, anche alla luce di queste ragioni di carattere generale, non può comunque prescindere da una lettura delle differenze di genere. Infatti, per quanto riguarda l'andamento degli infortuni, la situazione pur presentando indici di frequenza più elevati nei settori manuali e maschili, mostra una crescita più elevata degli infortuni tra le donne, sicuramente caratterizzata da una variazione nella composizione della forza lavoro all'interno dei diversi comparti. Indicativamente un'analisi per fasce di età mette in luce la notevole differenza di età della forza lavoro femminile che ha subito un infortunio nell'industria e nei servizi rispetto all'agricoltura. Questi dati, inoltre, non sono separabili da quelli relativi agli infortuni domestici.

Lo stato generale di salute della popolazione italiana, la distribuzione territoriale dei casi di tumore, delle malattie professionali e degli infortuni mostra notevoli differenze fra le diverse regioni italiane. Pesano consuetudini sociali ed abitudini di vita diverse, così come assetti produttivi e modelli organizzativi profondamente diversi, ed anche differenti tassi di disoccupazione. Questi dati sullo stato della salute della popolazione italiana e sull'andamento degli infortuni e delle malattie

professionali, richiedono una azione di prevenzione differenziata per Regione e a livello territoriale al fine di superare quelle condizioni produttive, di lavoro ed ambientali che determinano una differenza nelle condizioni di lavoro, di sicurezza, di salute.

4. IL LAVORO CHE CAMBIA

Sia il fenomeno degli infortuni che quello delle nuove patologie evidenziano problemi inediti per la prevenzione dei rischi nel luogo di lavoro. Il ciclo produttivo si dilata nel territorio sino alla dimensione transnazionale, il luogo del lavoro ed il tempo del lavoro sono sempre meno coincidenti.

Il modello di impiego della forza lavoro pare essere fondato sulla sua adattabilità: puntuale, efficiente, disponibile al prossimo lavoro. Un modello che riduce i costi, ma che per realizzare efficienza e produttività ha bisogno di una forte capacità di direzione e gestione delle risorse impiegate. La sicurezza e la salute dei lavoratori, come indicatori di efficienza, non si sottraggono a questi criteri. Una buona soluzione organizzativa ha la stessa efficacia delle soluzioni tecnologiche indicate dalle norme per la sicurezza negli anni '50.

Prima di prendere in esame le diverse tipologie di lavoro conviene ancora sottolineare come queste differenze non possono essere lette come le classiche segmentazioni del mercato del lavoro in quanto le osmosi da un rapporto di lavoro ad un altro diventano fisiologiche. Per quanto riguarda l'occupazione, il CNEL, nel suo "Rapporto sul mercato del lavoro: 1997-2001"⁵ evidenzia come "la crescita è avvenuta soprattutto fra i lavoratori dipendenti (saliti di ben 385.000 unità nel solo 2001), e che l'ulteriore aumento degli imprenditori e dei professionisti è stato del tutto riassorbito dal calo dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperativa e dei coadiuvanti ...".

5. "Rapporto sul mercato del lavoro: 1997-2001" - CNEL. Luglio 2002

Per gli stessi lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato la variazione della postazione di lavoro e/o della prestazione professionale è assai più elevata che in passato. La questione della flessibilità del lavoro non si pone solo in relazione alla “entrata” nel mercato del lavoro ed all’accesso all’attività, ma continua a caratterizzare la prestazione di lavoro anche nella sua “durata”, oltre all’aspetto, largamente dibattuto, della flessibilità in uscita. In sintesi, il modello della “fidelizzazione” della manodopera non rappresenta l’esaurimento della fase dell’impiego flessibile della forza lavoro.

Ma gli aspetti più evidenti della grande trasformazione in atto attingono comunque alle nuove modalità di esercizio della prestazione professionale, ed interessano sia il lavoro dipendente che quello autonomo.

Per quanto riguarda il lavoro dipendente, è utile ricordare una affermazione contenuta nel documento del CNEL prima richiamato: “in base ai dati Inail (fonte DNA: la dichiarazione nominativa degli assicurati), l’Istat ha stimato in 2,8 milioni gli avviamenti per lavoro a tempo determinato fra il marzo 2001 ed il marzo 2002. In circa la metà dei casi la durata prevista dell’impiego è superiore a un anno. Pur considerando che in questo dato sono incluse (con voce apposita) buona parte delle collaborazioni coordinate e continuative, si tratta di una voce cospicua, ...”⁶. Questa affermazione indica chiaramente la dimensione che caratterizza il nuovo mercato del lavoro ed i mutamenti nella composizione del lavoro dipendente, aprendo nuovi scenari alla azione di prevenzione, e sottolineando soprattutto l’urgenza di una politica pubblica della prevenzione che rafforzi la conoscenza e la consapevolezza individuale e collettiva sui rischi, sulle misure collettive di prevenzione e sulla congruenza dei comportamenti dei lavoratori.

L’occupazione a tempo parziale si assesta sul 8,4% del totale e quella temporanea attorno al 10%. Di per sé sono indicatori non trascurabili, ma vanno comunque analizzati tenendo conto delle differenze di genere e della rilevante variabilità dei dati tra territorio e territorio.

6. “Rapporto sul mercato del lavoro: 1997-2001” - CNEL. Luglio 2002

Analoga valutazione può essere svolta per le figure dei collaboratori coordinati continuativi che hanno superato nel 2001 le 2.100.000 unità. Anche in questo caso l'analisi va meglio approfondita per distinguere le attività di lavoro vere e proprie da quelle di natura amministrativa, tra uomini e donne, tra attività svolte in età lavorativa o svolte una volta in pensione.

Dovranno essere studiati gli indici di frequenza degli infortuni tra i lavoratori che svolgono l'attività tramite le 2147 agenzie del lavoro interinale operanti al giugno 2002. La quantificazione dell'occupazione non è ovviamente, molto facile, ma nell'anno 2000 queste agenzie hanno attivato oltre 400.000 contratti di lavoro.

Anche il lavoro autonomo ha subito profonde trasformazioni. È sempre il documento del CNEL che sottolinea il "travaso fra lavoratori la cui autonomia poggia sulle classiche basi patrimoniali della bottega o del mestiere, e lavoratori autonomi di seconda generazione, il cui profilo poggia su basi funzionali e si confonde talvolta con quello della parasubordinazione"⁷. Ma, pur considerando questa tendenza, non si può trascurare il peso rilevante che continuano ad avere le aziende artigiane individuali che ammontavano nel 2000 ad 1.137.956 unità⁸.

Ed allora la flessibilità e la mobilità non interessano solo i lavoratori ma coinvolgono sempre più il lavoro. L'attività svolta in appalto, soprattutto ai fini della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, è oggetto di analisi e di norme di legge specifiche ormai da molti anni, ed interessa settori tradizionali come la pulizia, il facchinaggio, la manutenzione o le mense.

Siamo oggi di fronte a processi nuovi di scorporo, cessione di ramo d'azienda e terzizzazione che configurano in modo inedito le concrete modalità di organizzazione e gestione produttiva di grandi imprese come, ad esempio, l'Enel o la Fiat.

Emergono dunque nuove esigenze e nuove modalità di progettazione e gestione della sicurezza e della salubrità delle postazioni e delle

7. "Rapporto sul mercato del lavoro: 1997-2001" - CNEL. Luglio 2002

8. "Dati Inail sull'andamento degli infortuni sul lavoro" - Inail. Roma giugno 2002

prestazioni cui sono chiamati ad operare lavoratrici e lavoratori adattabili. Ed inoltre vi è la necessità di conoscere le esposizioni professionali come storia di un individuo che ha svolto molteplici attività in numerose postazioni di lavoro nell'arco della propria vita lavorativa.

5. LA ATTUAZIONE DELLE LEGGI

Nel documento conclusivo della indagine conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro approvato dalla 11° Commissione permanente del Senato, il 24 febbraio, si sottolineano i progressi dovuti alla pubblicazione di importanti decreti attuativi ai quali faceva riferimento il decreto legislativo 626. Non sono stati ancora emanati alcuni decreti attuativi, quali quelli necessari alla costituzione dei registri delle esposizioni a piombo, amianto e rumore, quello dei casi di mesotelioma asbesto correlati e previsti dal decreto legislativo 277 del 1991 e i decreti relativi alle cartelle sanitarie e ai registri dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni e biologici, previsti dal decreto 626 del 1994. Così pure è auspicabile la predisposizione del decreto attuativo relativo alle attività di primo soccorso. Per i decreti attuativi più importanti i testi sono stati predisposti ed approvati dai Ministeri interessati e dalle Regioni ed aspettano la firma della Presidenza del Consiglio dei Ministri o l'autorizzazione del Garante per la protezione dei dati personali. Sono ritardi gravi, se si considera la dimensione ancora preoccupante dei tumori di origine professionale e se si considera il fatto che l'IspeSl ha già predisposto e reso funzionante il registro dei mesoteliomi in collaborazione con numerose Regioni. Molte aziende, dimostrando sensibilità al problema, hanno inviato all'IspeSl stesso gli elenchi dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni o ad agenti biologici.

La produzione legislativa in materia è proseguita con il recepimento di numerose direttive europee. Si è ormai consolidata una situazione che vede nella Unione Europea la fonte legislativa primaria, è l'istituzione che ha improntato e che impronterà la normazione futura. Sin dalle prime direttive, la Commissione si è proposta di intervenire per il mercato comune anche attraverso la definizione di regole minime per la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro. Con il recepimento delle diret-

tive ciascuno Stato membro poteva confermare le norme nazionali più favorevoli, e ad oggi l'indagine conoscitiva del Senato ha evidenziato le notevoli differenze tra le legislazioni e le prassi nazionali.

Oggi, dopo la riforma del Titolo V della Costituzione, le Regioni hanno la potestà legislativa in materia.

Tutto ciò rende necessaria ed urgente la promulgazione di nuove norme di indirizzo, che dovranno continuare a garantire il recepimento delle direttive comunitarie e mantenere una coerenza nelle legislazioni regionali.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione del decreto legislativo 626/94 condotto dalle regioni italiane rappresenta un utile contributo alla razionalizzazione ed al miglioramento delle norme e delle prassi esistenti. Esso ha messo in luce un impegno notevole ed una buona omogeneità di indagine nella maggioranza delle Regioni italiane coinvolte, ma soprattutto ha posto al centro, assumendo i criteri guida delle "buone pratiche" della prevenzione proposti dalla Agenzia Europea di Bilbao, gli obiettivi di qualità e di efficienza nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene. Sono emerse importanti conferme relative ad una diffusa applicazione del decreto 626 ed all'estendersi di una attività organizzata per la prevenzione. Si intendono però sottolineare alcuni aspetti critici, come stimolo per le azioni future, anche di medio periodo:

- la maggiore criticità delle piccole e piccolissime aziende rispetto alle grandi, pur tenendo conto che il 626 è una norma la cui applicazione meglio si attaglia alle aziende di dimensioni medie o grandi
- una forte tendenza ad affrontare la prevenzione non come un processo strettamente integrato ai processi produttivi ed organizzativi, ma come un qualche cosa a latere, di estraneo, di opzionale, con la conseguente eccessiva centralità del servizio di prevenzione e protezione e la eccessiva marginalità di dirigenti e preposti (elemento confermato da una recente indagine condotta dal Censis)
- una disomogenea, e spesso più formale che sostanziale, attuazione dei principi partecipativi del 626 (incentrati sulla figura ed il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
- infine, entrando più nel dettaglio, si è evidenziato come le attività gestite in modo non adeguato nelle aziende siano la formazione, la pro-

grammazione (e controllo) degli interventi preventivi e protettivi, la individuazione e gestione di procedure di sicurezza, mentre la attività che appare meglio gestita è la sorveglianza sanitaria.

La legislazione concorrente in materia di sicurezza ed igiene del lavoro rappresenta un terreno inesplorato, che rompe con tradizioni e prassi consolidate da decenni, diventerà quindi indispensabile un buon funzionamento degli organi di Coordinamento previsti agli articoli 25 e 26 del decreto 626. Il CNEL non può non esprimere la propria preoccupazione sul ritardo di ormai quasi sette anni per la fissazione dei criteri necessari ad assicurare unità ed omogeneità di comportamenti in tutto il territorio nazionale nell'applicazione delle disposizioni in materia, così come continua ad auspicare una maggiore funzionalità e tempestività nei processi decisionali della Commissione Consultiva Permanente.

In assenza di un quadro generale di coordinamento, continuano a permanere rischi di sovrapposizione e di interferenza tra i vari organi ispettivi. Alcuni passi nella direzione di una maggiore integrazione nelle attività di vigilanza si sono compiuti precisando meglio gli ambiti di azione tra AUSL e Ispettorato del Lavoro, ma soprattutto con il D.P.C.M. del 5 dicembre 1997 che ha istituito il Comitati regionali di coordinamento, rafforzando l'integrazione tra gli organismi operanti nella prevenzione e nella vigilanza. In questa direzione si possono compiere ulteriori avanzamenti sia attivando forme di autocertificazione in sostituzione di alcune verifiche periodiche che realizzando un sistema informativo integrato per le attività di vigilanza.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 758 del 1994 è stata adottata una procedura che prevede la sospensione del reato e la sua estinzione a fronte dell'adempimento alla prescrizione da parte del contravventore. Nel documento approvato dalla XI Commissione del Senato della Repubblica si afferma che "non si dispone di dati sicuri" sulla effettiva incidenza delle estinzioni del reato. Tutti i dati tendono però a confermare che le prescrizioni ottemperate superino mediamente la percentuale dell'85%. In generale gli operatori della prevenzione esprimono un giudizio fortemente positivo sulla efficacia delle norme previste dal decreto 758. Le eventuali modifiche al sistema sanzionatorio dovranno tenere conto di questa esperienza largamente positiva.

6. LE AZIONI DI SOSTEGNO ALLA PREVENZIONE

Il gruppo di lavoro del CNEL ha registrato un generale apprezzamento verso l'esperienza Inail di sostegno alla informazione ed alla formazione per la sicurezza nelle imprese. Questa scelta è stata resa possibile da quanto previsto dalla legge 144 del 17 maggio 1999, ma soprattutto dalla determinazione dell'Istituto assicuratore nel perseguire un programma di sostegno alla piccola e media impresa per il miglioramento della prevenzione dei rischi professionali, dando così una prima attuazione dei Regolamenti CE che fanno riferimento agli articoli 87 e 88 del Trattato CE.

La norma denominata "de minimis", in applicazione al Regolamento CE 69/2001, è stata utilizzata da Ministero delle Attività produttive per favorire il miglioramento della sicurezza nel settore della estrazione di pietre ornamentali, in particolare per le cave di marmo delle Alpi Apuane.

Si è così finalmente avviata una esperienza di intervento pubblico per la prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro di natura incentivante e premiale. Queste prime esperienze confermano la validità e la possibilità di dare vita ad una politica pubblica fondata sulle azioni positive, ma sottolineano al tempo stesso la necessità che il Ministero del Welfare assuma un ruolo di coordinamento di dette azioni, in accordo con il Ministero della Salute e con le Regioni.

Un contributo particolare potrà venire dalle parti sociali e dagli organismi paritetici nazionali e regionali costituiti in applicazione dell'articolo 20 del decreto 626, organismi che rivestono l'importante funzione di orientamento e di promozione delle iniziative formative rivolte ai lavoratori, e che ben si inseriscono in un programma di azioni positive, da svilupparsi anche attraverso il ruolo dei comitati misti, a partire da quelli costituiti tra Organismi Paritetici e Inail.

Va rilevato come siano difficilmente valutabili le azioni di sostegno alle imprese per il miglioramento dei loro sistemi di prevenzione da parte delle Regioni italiane. Esistono prime esperienze di aiuto alle attività di informazione e formazione dei lavoratori ma per la piccola impresa tale carattere rimane però episodico e parziale.

Sia "Carta 2000" che il documento conclusivo dell'inchiesta conoscitiva condotta dal Senato nella scorsa legislatura, ribadiscono la necessità di accrescere la cultura generale della prevenzione nel nostro Paese. Questa necessità diventa oggi urgenza, date le profonde trasformazioni del lavoro e del suo mercato che presuppongono un lavoratore adattabile non solo alle diverse postazioni e prestazioni professionali, ma anche ai conseguenti comportamenti necessari a garantire la propria sicurezza personale e quella degli altri lavoratori. Tutto questo impone un cambio di orizzonti e di obiettivi nella azione dell'Ispesl, dell'Isfol e delle Regioni finalizzata a favorire le attività informative e formative: mentre negli anni passati l'attenzione si è rivolta ai soggetti della prevenzione indicati dal decreto 626, oggi questa va indirizzata direttamente ai lavoratori, in primo luogo a quelli che organizzano e coordinano stabilmente lavori e lavoratori variabili nel tempo.

PROPOSTE

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro sottolinea l'importanza assunta dalla organizzazione e dalla comunicazione delle informazioni scientifiche e tecnologiche, e di quelle legate alle esperienze organizzative utili alla prevenzione degli infortuni e delle malattie derivanti dalla esposizione professionale dei lavoratori autonomi e dipendenti.

In questa direzione si muovono gli istituti internazionali di definizione degli standard di sicurezza (le norme ISO) e l'Eurostat, l'istituto europeo di statistica.

È necessario, quindi, garantire l'accesso a tali informazioni dei soggetti che hanno la responsabilità di realizzare la sicurezza e la salubrità dei luoghi e delle condizioni di lavoro, di coloro che partecipano alla realizzazione di tale obiettivo e di coloro che svolgono la funzione di vigilanza.

In particolare, deve essere garantita l'informazione verso la media e piccola impresa e tra le piccole imprese stesse.

A tale scopo, il CNEL avanza le seguenti proposte:

1. L'attività svolta dall'Inail, dall'Ispesl e dal Coordinamento delle Regioni per la realizzazione di un sistema informativo integrato in materia di prevenzione è giunta ad una prima importante definizione delle categorie di analisi e dei modelli di organizzazione e trasmissione delle informazioni. Il sistema informativo potrà consentire importanti sviluppi per la predizione dei rischi, per la possibilità di accesso alle informazioni, per le soluzioni di problemi, e, nel tempo, per una conoscenza più puntuale delle malattie correlate al lavoro.

È opportuno e necessario che tale sistema informativo sia assunto dal Governo e dalle Regioni, così come da tutte le Istituzioni pubbliche che hanno responsabilità o specifiche attribuzioni in materia di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza di origine professionale. Il CNEL ritiene che le stesse informazioni della banca dati dell'Inps abbiano una notevole importanza per migliorare gli studi epidemiologici nel nostro Paese e ritiene che l'Istituto debba partecipare alla realizzazione ed alla gestione del nuovo sistema informativo.

Alle informazioni dovranno poter accedere non solo tutte le Istituzioni pubbliche, ma anche le Parti Sociali ed i soggetti della prevenzione presenti nelle imprese così come previsto dal decreto legislativo 626/94.

Il rispetto delle norme di tutela della privacy va difeso, in particolare, per tutti i dati sensibili oggetto di autorizzazioni. Va però sottolineato come sia necessario, per migliorare la conoscenza dei fenomeni degli infortuni e delle malattie collegabili al lavoro, che gli enti pubblici nazionali e regionali che operano nel campo della prevenzione possano sviluppare analisi ed elaborazioni congiunte mettendo reciprocamente a disposizione tutte le informazioni utili ad una migliore comprensione dei problemi, pur confermando che ogni divulgazione dei dati dovrà avvenire nel rispetto dell'anonimato per le persone fisiche e giuridiche eventualmente interessate.

2. Ai fini del miglioramento delle conoscenze scientifiche, tecnologiche e gestionali legate alla efficacia della prevenzione dai rischi presenti nei luoghi di lavoro, anche in collegamento con l'obiettivo - del tutto

coerente - di una maggiore efficienza produttiva, si rende necessaria una azione mirata degli enti, dei centri di ricerca e delle comunità scientifiche che possa offrire adeguate informazioni alle imprese, ed in particolare alla piccola e media impresa. Un primo importante ambito di applicazione potrà essere quello dei piani di azione nazionali.

3. il riordino dell'Ispesl deve prevedere il potenziamento delle attività di studio e ricerca nelle diverse discipline tecniche, mediche ed epidemiologiche, psicologiche ed ergonomiche, necessarie ad accrescere il know how del nostro Paese in materia. Per queste ragioni, dopo l'entrata in vigore del decreto 459/96, non ha più ragion d'essere una funzione legata alle attività di omologazione.

In particolare, l'Ispesl deve rafforzare ed estendere, in collegamento con l'Agenzia Europea di Bilbao, l'azione di diffusione di tutte le informazioni relative alle buone pratiche necessarie al miglioramento della prevenzione nei luoghi di lavoro. Questa attività deve essere sviluppata con particolare attenzione alla piccola e media impresa, anche attraverso l'adozione di scelte organizzative adeguate.

4. l'attuale organizzazione del lavoro, fondata sulla variabilità della domanda della forza lavoro e sulla adattabilità della offerta, evidenzia problemi di natura funzionale ed organizzativa per il pieno adempimento delle norme che fanno obbligo alla informazione e formazione sui rischi legati alla mansione specifica in cui viene impiegato un lavoratore. Per questa ragione è necessaria una azione generale dello Stato e delle Regioni che, avvalendosi del costituendo sistema informativo ed attraverso una consultazione attiva degli Organismi Paritetici e delle imprese, rafforzi le conoscenze dei lavoratori sui rischi professionali, e si proponga di migliorare:
 - a. la presenza, ancora oggi molto parziale e quasi sempre occasionale, del tema della prevenzione dei rischi professionali nelle attività e nel materiale scolastico e didattico per i corsi di formazione professionale, per la scuola secondaria ed universitaria. A tale scopo, l'Ispesl e l'Isfol dovrebbero predisporre, a partire dalle prime esperienze compiute in materia, materiali didattici da utilizzare nei corsi di studio prima indicati;

- b. la formazione rivolta alle figure aziendali - essenzialmente i quadri ed i datori di lavoro della piccola impresa - che hanno la funzione e la responsabilità di organizzare e gestire l'attività produttiva coordinando le prestazioni professionali di lavoratori che operano con una variabilità del tempo di lavoro, delle postazioni, delle prestazioni e delle mansioni che non ha precedenti nel passato;
 - c. la formazione di quei lavoratori che possono formarsi sui rischi professionali quasi esclusivamente per iniziativa individuale: il collaboratori coordinati continuativi ed i lavoratori autonomi delle imprese individuali, cui vanno estese le norme di tutela della salute e della sicurezza previste per i lavoratori dipendenti. Tre settori produttivi come le costruzioni, l'agricoltura ed il trasporto merci su strada sono fortemente caratterizzati dalla presenza di tali figure, in particolare del lavoro autonomo. Una adeguata formazione di queste figure di lavoratori, sostenuta dall'azione pubblica, concorrerebbe alla soluzione di problemi che ben difficilmente possono essere risolti dal solo committente di prestazioni d'opera.
5. Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, in continuità con le scelte già compiute dalla Assemblea nel 1997, si propone di:
- a. promuovere due incontri semestrali di monitoraggio sull'andamento degli infortuni sul lavoro in Italia ed un incontro a cadenza biennale sull'andamento delle malattie professionali e da lavoro che veda la partecipazione attiva dei Ministeri interessati, delle Regioni, delle parti sociali, dell'Inail e dell'Ispesl;
 - b. raccogliere le informazioni sulle norme di legge e contrattuali che regolano la costituzione degli organismi paritetici previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 626/94 ed organizzare la anagrafe di detti organismi e comitati costituiti a livello nazionale, regionale e provinciale dalle parti sociali;
 - c. realizzare con cadenza biennale, sulla base delle informazioni presenti nella banca dati sulla contrattazione collettiva, un resoconto sull'andamento della normativa contrattuale in materia di ambiente di lavoro

d. organizzare una comunicazione agli organismi paritetici ed alle parti sociali delle informazioni relative alla giurisprudenza in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, stabilendo gli opportuni rapporti con la banca dati della Corte suprema di Cassazione.

Le norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro attualmente in vigore sono il risultato della produzione normativa italiana risalente agli anni 1955 e 1956, alla quale si sono aggiunte tutte quelle disposizioni derivanti dal recepimento delle direttive comunitarie in materia. Alle più antiche disposizioni che fissano gli standard tecnici e di igiene per i luoghi di lavoro, gli impianti, le macchine e le attrezzature, si sono aggiunte quelle europee che stabiliscono le procedure e le modalità di azione per prevenire i rischi, le forme di partecipazione dei lavoratori e le indicazioni sulla valutazione ed il controllo di specifici agenti di rischio o condizioni di rischio.

A partire da queste ragioni generali, il CNEL ritiene che:

6. siano condivisibili, e da sostenere in modo da accelerarne la pubblicazione dei risultati, le azioni di monitoraggio adottate dalla Commissione europea per valutare la applicazione concreta delle Direttive nei paesi dell'Unione, in modo che la Commissione stessa possa adottare gli atti più opportuni per orientare l'evoluzione delle norme nazionali per la prevenzione verso l'armonizzazione ed una maggiore omogeneità, anche per evitare ricadute economiche diverse in ogni Paese;
7. sia necessario l'intervento a livello normativo, previsto dalla legge delega in discussione nel Parlamento, teso a produrre un Testo Unico sulla disciplina, frutto di un processo attento di armonizzazione ed eliminazione di contraddizioni ed ambiguità, che tenga però sempre come ago della bussola, da un lato, il riferimento forte alle direttive europee e, dall'altro, l'esigenza di garantire una coerenza normativa dal momento in cui la potestà legislativa è stata attribuita alle Regioni;
8. vada completata la predisposizione dei decreti attuativi contemplati dalla legislazione vigente e debba trovare, dopo circa dieci anni, la

piena applicazione le norme che prevedono la istituzione dei registri degli esposti all'amianto, agli agenti cancerogeni e biologici, anche sulla base del fatto che l'Ispesl, in collaborazione con un numero crescente di Regioni italiane, ha già reso operante quello sull'amianto ed ha predisposto le basi informative per gli altri, mentre numerose imprese, dimostrando sensibilità e attenzione alla prevenzione, hanno già comunicato agli organi istituzionali gli elenchi dei lavoratori esposti. Va inoltre ricordato come debba essere risolto efficacemente il problema per cui l'Italia è stata condannata dalla Corte Europea, ovvero la mancata puntuale definizione delle competenze per i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione;

9. si realizzi la necessaria semplificazione delle attività di vigilanza attraverso:
 - a. una ridefinizione del ruolo e della mission degli organi di vigilanza, che sempre più dovranno essere capaci di garantire non solo alti e qualificati livelli di vigilanza e controllo, ma anche interventi di promozione, facilitazione, supporto, ecc., indirizzata a tutti gli agenti del processo preventivo nelle aziende, ma in particolare orientati a sostenere il soggetto più debole, come conoscenze, competenze e poteri, ovvero i rappresentanti dei lavoratori.
 - b. una semplificazione degli obblighi di natura amministrativa contenuti nelle leggi e nei decreti in materia. L'avvio di un tavolo di confronto tra Governo, Regioni e parti sociali potrà favorire la concreta realizzazione di tale obiettivo;
 - c. una razionalizzazione delle prerogative e delle specifiche competenze dei diversi organi di vigilanza considerando il ruolo dei servizi delle Regioni, che già oggi hanno un ruolo prevalente che viene a consolidarsi con quanto previsto all'articolo 117 del Titolo V della Costituzione;
 - d. un ulteriore rafforzamento del coordinamento sia a livello statale che nelle regioni, anche con la introduzione di un obbligo di coordinamento e di comunicazione dei risultati delle attività ispettive in modo da evitare sovrapposizioni. É auspicabile una presenza delle parti sociali nei Comitati regionali di coordinamento rivedendo l'articolo 27 del decreto legislativo 626/94;

10. la razionalizzazione delle norme sanzionatorie:

- a. valorizzando istituti come la "disposizione", nel caso in cui l'azienda abbia commesso errori nello svolgimento degli atti di natura amministrativa o gestionale, previsti dalle leggi;
- b. valorizzando le norme del decreto 758, dimostratesi efficaci;
- c. evitando comunque che la mancata applicazione delle norme di sicurezza e di salubrità favorisca forme di concorrenza sleale tra le imprese.

È convincimento del CNEL che le possibilità di ridurre il numero degli infortuni sotto la cifra del milione l'anno e di quelli mortali sotto le mille unità dipenderà in larga misura dalla capacità dello Stato e delle Regioni di predisporre una adeguata politica di azioni positive. Mentre negli anni '50 l'azione pubblica poteva essere indirizzata a fissare norme tecniche di sicurezza, oggi tale azione viene svolta dagli organismi di standardizzazione internazionali e nazionali. Va risolto invece il problema di rendere accessibili alle imprese le informazioni contenute nella normativa tecnica internazionale e nazionale, mentre va garantito il sostegno al miglioramento delle saperi e dei comportamenti professionali anche ai fini della sicurezza. A questo scopo, il CNEL propone che:

11. l'azione pubblica sia rivolta non solo a garantire parità di diritti e di livelli essenziali di assistenza in ogni Regione ma che si proponga di eliminare o ridurre le differenze nelle condizioni concrete di sicurezza e di salute tra i lavoratori. Questo obiettivo può essere perseguito attraverso "piani di azione" promossi e gestiti dal Ministero del Welfare così come avviene già in altri paesi europei. Il coinvolgimento delle Regioni e delle parti sociali sarà indispensabile per selezionare le priorità di comparto e territoriali su cui intervenire;
12. l'esperienza dell'Inail di sostenere le attività di informazione, formazione e produzione di strumenti didattici e di comunicazione utili alla prevenzione diventi strutturale, che si poggia sugli elementi di analisi del sistema informativo previsto al punto 1 e che sia di soste-

gno ai piani di azione gestiti dal Ministero del Welfare e dalle Regioni. Le stesse azioni svolte dal Ministero delle attività produttive rivolte al miglioramento della sicurezza nelle attività di estrazione di pietre ornamentali conferma della validità di tale esperienza ed indica una utile azione positiva da sviluppare;

13. la formazione di importanti figure professionali che svolgono compiti di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività produttive sia chiaramente prevista e sia sostenuta da incentivi pubblici;
14. una scelta analoga va prevista per i lavoratori autonomi delle imprese individuali e per i collaboratori coordinati continuativi, a partire dai comparti a più elevato rischio per la sicurezza e la salute:
15. che le risorse derivanti dalle ammende in conseguenza della violazione delle norme di prevenzione e protezione siano esclusivamente destinate ai piani di azione ed alle attività di formazione finalizzata a migliorare le competenze professionali ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.



CNEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

PRONUNCE

50

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

**RIORDINO DELLE NORME
PER LA PREVENZIONE,
PER LA SICUREZZA
E LA SALUTE DEI LAVORATORI
NEI LUOGHI DI LAVORO**

ASSEMBLEA
25 MARZO 2004

INDICE

1. PREMESSA	pag.	5
2. ALCUNE CONSIDERAZIONI GENERALI	”	7
3. IN ORDINE AL SISTEMA ISTITUZIONALE E ALLA PARTECIPAZIONE DELLE PARTI SOCIALI	”	9
3.1 Osservazioni	”	9
3.2 Le proposte del CNEL	”	11
4. LE AZIONI POSITIVE RIVOLTE ALLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA ..	”	15
4.1 Osservazioni	”	15
4.2 Le proposte del CNEL	”	16
5. LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA	”	18
5.1 Osservazioni	”	18
5.2 Le proposte del CNEL	”	18
6. LA RAZIONALIZZAZIONE DELL' APPARATO SANZIONATORIO	”	21
6.1 Osservazioni	”	21
6.2 Le proposte del CNEL	”	21

1. PREMESSA

La II Commissione delle Politiche del Lavoro del CNEL ha avviato nell'attuale Consiliatura un esame dell'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali o correlate al lavoro, con particolare attenzione all'esigenza del riordino e della semplificazione della normativa in materia.

Una prima analisi dei risultati ha consentito l'elaborazione di un Testo di Osservazioni e Proposte, approvato dall'Assemblea del CNEL il 19 dicembre 2002.

Alla luce della grande attenzione sul tema da parte dei soggetti istituzionali e delle Parti Sociali, il Gruppo di Lavoro in materia di prevenzione nei luoghi di lavoro che opera nell'ambito della Commissione ha svolto nel secondo semestre del 2003 una attività di confronto e di approfondimento tra le Parti Sociali e le istituzioni pubbliche competenti al fine di convergere su alcune proposte ritenute comunemente utili alla definizione del Testo Unico in materia.

In particolare, tale attività ha avuto, come parametri di riferimento, la direttiva quadro 89/931 e le direttive particolari, da essa discendenti, che costituiscono il riferimento centrale dell'intervento comunitario riguardante la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Ad esse vanno ricondotti principi fondamentali che devono ispirare una corretta applicazione dell'articolo 117 del Titolo V della Costituzione, garantendo la certezza nella applicazione delle norme sul territorio nazionale cui va ricondotta l'applicazione di ogni norma di carattere sanzionatorio.

Non può, però, essere ignorato che tali norme sono state recepite sommandole alle leggi nazionali previgenti, a scapito della omogeneità e coordinamento del sistema normativo attuale. Si evidenzia pertanto la necessità, già considerata dal legislatore nella Legge n°833/78, di giungere ad un riordino della legislazione in materia, superando i problemi applicativi derivanti dal mancato coordinamento.

2. ALCUNE CONSIDERAZIONI GENERALI

L'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali o correlate al lavoro confermano i giudizi espressi dal precedente documento del CNEL del 19 dicembre 2002.

La riduzione degli infortuni registrata nel periodo successivo, anche nelle piccole imprese dell'artigianato, dell'agricoltura, dei servizi, dell'industria e della cooperazione, ha dimostrato la validità della politica della prevenzione, l'efficacia dell'azione di molte piccole imprese e degli strumenti sorti a supporto dell'attività dei soggetti della sicurezza. Ma, a fronte degli obiettivi che il Paese si è posto in termini di salute e sicurezza del lavoro, ai costi ancora elevati del fenomeno infortunistico, si devono considerare ancora insufficienti i risultati ottenuti, migliorabile la legislazione rendendo più efficiente il sistema della sicurezza e trasferire capillarmente la cultura della prevenzione.

In questi anni si sono potute valutare le difficoltà delle piccole e medie imprese nell'assumere procedure, obblighi, responsabilità derivanti da una legislazione oggettivamente di più agevole applicazione per le grandi dimensioni industriali. Al contrario partendo dai principi della prevenzione, che hanno validità generale, il CNEL osserva che bisogna costruire un assetto legislativo che tenga conto delle specificità e delle caratteristiche delle piccole imprese dei diversi comparti ed anche delle differenti condizioni territoriali in cui esse operano.

Soprattutto, va preventivamente valutato ogni precetto legislativo che dovrà essere adottato per attività non sufficientemente attrezzate

con le professionalità necessarie per la gestione di complessi sistemi e procedure di sicurezza.

Il CNEL ritiene importante evidenziare alcuni principi generali, da considerare prioritari.

In particolare, vi è quello del miglioramento costante della tutela della salute degli addetti, lavoratori e datori di lavoro, che si ottiene con un'azione di prevenzione integrata all'attività di progettazione e gestione dei processi di produzione.

Vi è poi una continua crescita della cultura della prevenzione che ha come strumento una efficace formazione, considerati altresì i profondi mutamenti sia nel modo di produrre (luogo e tempo di lavoro), sia dei soggetti della produzione.

Il CNEL, quindi, ritiene che di tutto questo deve tener conto la legislazione e l'azione politica delle istituzioni, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni in cui si trova ad operare l'impresa.

Prioritario risulta il compito di realizzare una normativa attraverso disposizioni chiare, comprensibili e semplici da applicare.

Per questo, il CNEL ritiene fondamentale l'elaborazione di un Testo Unico, o codice della sicurezza, che preveda sia obblighi che forme di sostegno per le imprese e per i lavoratori.

3. IN ORDINE AL SISTEMA ISTITUZIONALE E ALLA PARTECIPAZIONE DELLE PARTI SOCIALI

3.1 Osservazioni

Il CNEL ritiene che occorra adeguare il sistema ai bisogni espressi dai lavoratori e dagli imprenditori. In questo senso è necessario rivedere profondamente l'architettura del sistema secondo criteri di:

- a) omogeneità ed unicità di indirizzo e gestione delle leggi;
- b) unicità dell'attività di controllo e vigilanza;
- c) integrazione, razionalizzazione e potenziamento degli enti e delle istituzioni di ricerca, informazione e formazione in favore delle piccole e medie imprese al fine di massimizzare i risultati e raggiungere anche le imprese più piccole ed i lavoratori ivi impegnati, che oggi superano i quattro milioni di unità produttive, 10 milioni di addetti, con un turn-over annuale molto elevato;
- d) coinvolgimento delle Parti Sociali nei momenti di elaborazione della politica della prevenzione a livello nazionale, regionale e comunitario anche conformandosi alla Comunità assumendo il modello di partecipazione fondato sulla trilateralità come regola generale;
- e) valorizzazione ed affermazione delle esperienze della bilateralità, fondata sugli organismi e comitati paritetici costituiti attraverso gli accordi interconfederali in applicazione dell'articolo 20 del D. Lgs. n° 626/94, che hanno comportato risultati positivi nelle relazioni a-

ziendali e nella gestione della prevenzione, in particolare per l'azione svolta nell'artigianato.

Sul riassetto del sistema generale della prevenzione, è prioritariamente utile sottolineare gli aspetti critici congiuntamente rilevati dalle Parti Sociali in questi anni circa i ruoli assegnati dal "sistema di prevenzione" disegnato dal D.Lgs. n° 626/94 ai principali soggetti del sistema stesso - Enti, Istituzioni e Parti Sociali - onde proporre specifici correttivi.

Ad avviso del CNEL, tali aspetti critici riguardano in particolare:

- la confusione, duplicazione e non armonizzazione dei compiti dei diversi Enti e Istituzioni - art. 23 (vigilanza), art. 24 (informazione consulenza assistenza);
- l'inefficace attuazione dell'art. 25 recante il criterio di assicurare "unità ed omogeneità di comportamenti dell'applicazione delle disposizioni" in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- l'inefficace regolamentazione delle funzioni assegnate alla Commissione Nazionale (art. 26) e ai Comitati Regionali di coordinamento (art. 27), dovuta anche alla sottovalutazione del ruolo che le Parti Sociali possono e devono svolgere in questo tipo di organismi a composizione tripartita come previsti ed attuati a livello della Unione Europea;
- l'incompleta e parziale definizione e attuazione di un vero e proprio Sistema informativo nazionale (art. 29), che sia fruibile da tutte le parti interessate e tale da consentire la definizione di programmi e priorità nel campo della prevenzione nei luoghi di lavoro.

A questi aspetti critici il CNEL ritiene che vada aggiunto un nodo, ormai venuto al pettine a seguito della modifica del Titolo V della Costituzione, e rispetto al quale le Parti Sociali ritengono necessaria la soluzione di possibili contraddizioni.

Si tratta di chiarire il ruolo dello Stato e delle Regioni nella definizione della politica, dei programmi e delle priorità in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La soluzione, coerente con il dettato costituzionale e rispondente agli interessi collettivi ed individuali coinvolti, potrebbe essere individuata, secondo la proposta del CNEL, alla *stregua della posizione sul*

punto adottata dal CNEL per il diritto del lavoro in genere, nelle indicazioni che seguono.

La proposta del CNEL, al riguardo, è la seguente.

Alla potestà legislativa esclusiva dello Stato sarebbe assegnata, a partire dal recepimento delle Direttive Comunitarie in materia, la determinazione delle norme generali sui diritti e sugli obblighi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, con, ovviamente, il relativo corredo di disposizioni sanzionatorie.

Alla potestà legislativa concorrente delle Regioni, sarebbe affidata la gestione amministrativa delle attività di prevenzione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; ad esempio, il coordinamento degli interventi prevenzionali, l'istituzione e gestione di banche dati sui rischi lavorativi a livello regionale, gli incentivi e i finanziamenti per interventi prevenzionali nell'ambiente di lavoro.

Va inoltre richiamata la previsione legislativa (art. 20 L. n°833/78) che attribuisce, in assenza di specifiche norme di legge, alle rappresentanze sindacali dei lavoratori e al datore di lavoro l'attuazione di misure necessarie ed idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori connesse alla particolarità del lavoro.

3.2 Le proposte del CNEL

Le seguenti proposte costituiscono un contributo minimo alla razionalizzazione del sistema istituzionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compito che è affidato al Governo dall'art. 3 della legge n°229/03 in materia di *“Interventi in materia di qualità della regolazione, riassetto normativo e codificazione - Legge di semplificazione 2001”*.

I contenuti di tale limitato contributo non possono che essere di indirizzo generale, considerata la complessità della materia istituzionale che comporta assunzione di posizioni politiche prima ancora che tecniche.

Si sono ricercate, pertanto, le possibili soluzioni condivise dalle Parti Sociali e dalle istituzioni rappresentate nel gruppo di lavoro del CNEL.

1. Il ruolo del Ministero del Welfare

Il Ministero del Welfare deve assumere una funzione di Governo non solo nella predisposizione delle norme che regolano le attività di prevenzione, ma anche con il coordinamento di piani di azione nazionali e delle attività di incentivazione e sostegno alla piccola e media impresa elaborati in una rinnovata Commissione Consultiva Permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro prevista dall'articolo 26 del D. Lgs. n° 626/94.

2. Riorganizzazione e potenziamento della Commissione Consultiva Permanente e dei Comitati Regionali di coordinamento

La Commissione consultiva permanente, prevista dall'articolo 27, va riorganizzata secondo una logica tripartita, attraverso la rappresentanza del Governo e delle Regioni, delle Associazioni in rappresentanza dei datori di lavoro e delle Associazioni in rappresentanza dei lavoratori. Compito principale della Commissione consultiva e dei Comitati Regionali di coordinamento sarà quello di elaborare atti di indirizzo per la politica ed i programmi nazionali e regionali in armonia con le strategie comunitarie: miglioramento delle statistiche, definizione delle priorità di intervento, vigilanza, semplificazione, politiche di sostegno, incentivi, azioni positive specie nelle PMI, ecc.

Le Regioni partecipano alle attività della Commissione Consultiva anche avanzando proposte relative agli atti di indirizzo ed alla definizione di programmi e piani di azione.

3. Costituzione di un Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione

Il sistema dovrà consolidare quanto realizzato per iniziativa dell'Ispe, dell'Inail e del Coordinamento delle Regioni ed estendere la partecipazione all'Istituto di Medicina Sociale ed alle Parti Sociali, in particolare degli Organismi Paritetici costituiti ai diversi livelli.

4. Riorganizzazione degli istituti nazionali

4.1 Inail. Ferma restando la funzione assicurativa e l'elaborazione di statistiche armonizzate su infortuni e malattie professionali, l'Istituto è titolato a svolgere anche attività di consulenza e sostegno in favore

delle imprese e dei lavoratori finalizzate alla prevenzione mirata degli infortuni e delle malattie professionali, nel quadro delle politiche nazionali e territoriali in materia di prevenzione, definite dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni, con il supporto rispettivamente del Comitato tripartito nazionale dei Comitati tripartiti regionali.

Tutte le attività di prevenzione mirata (ivi comprese le attività di Osservatorio e interpretazione delle statistiche), di incentivazione e sostegno per le imprese e per i lavoratori sono programmate e attuate anche d'intesa con gli Organismi paritetici salute e sicurezza, di seguito OP SSL, e/o in loro assenza con le Parti Sociali.

4.2 *Ispesl*. L'Istituto deve:

- a) programmare ed attuare specifiche attività di ricerca, anche didattica, con particolare riguardo alle buone pratiche ed agli strumenti di informazione e formazione, coinvolgendo gli Organismi Paritetici operanti in materia di salute e sicurezza del lavoro e/o le Parti Sociali.
- b) divulgare i risultati dell'attività di ricerca di cui al punto a), in coerenza con le strategie comunitarie e i programmi dell'Agenzia di Bilbao. Occorrerà poi ridefinire l'assetto ordinamentale dell'Istituto garantendone una gestione tripartita, sull'esempio di analoghi istituti europei.

5. *Riorganizzazione, unificazione e armonizzazione delle attività di vigilanza*

Ad avviso del CNEL è necessario pervenire ad un unico soggetto istituzionale che svolga l'attività di vigilanza su salute e sicurezza del lavoro.

Va ridefinito il ruolo e la *mission* degli organi di vigilanza, considerando il ruolo dei servizi delle Regioni, che già oggi hanno un ruolo prevalente.

Gli ispettori non possono svolgere attività di consulenza.

6. *Ruolo degli Organismi Paritetici*

Tali soggetti sono stati costituiti ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n° 626/94.

Gli OP SSL (nazionali e territoriali) sono parte costitutiva del sistema nazionale di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro e, in coerenza con quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia, svolgono le seguenti funzioni:

- avanzano proposte ai Comitati tripartiti su: problemi applicativi della normativa, attività di vigilanza, semplificazioni, incentivi e azioni positive, ecc.
- fanno proposte per la definizione di piani e programmi di intervento e consulenza dell'Inail
- fanno parte della Rete nazionale e del Sistema informativo nazionale
- accedono ai finanziamenti per la ricerca ex Fondo infortuni.

4. LE AZIONI POSITIVE RIVOLTE ALLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA

4.1 Osservazioni

Un programma di azioni positive per il miglioramento delle condizioni di sicurezza nella piccola impresa italiana deve considerare diversi fattori che rendono più difficile il raggiungimento di questo obiettivo rispetto alle imprese di media o grande dimensione. Da un lato va considerata la ragione della incidenza dei costi per il rinnovo o l'adeguamento di impianti, macchinari e attrezzature e, dall'altro, le maggiori difficoltà che la piccola impresa incontra su molti aspetti gestionali ed organizzativi necessari per conoscere, controllare e garantire lo svolgimento del lavoro in condizioni di sicurezza e di salubrità per gli operatori.

E' soprattutto questa seconda condizione a rappresentare l'aspetto più critico su cui intervenire. Il CNEL sottolinea inoltre il fatto che, su questo terreno, l'efficacia dell'azione delle istituzioni pubbliche sarà molto più elevata agendo sul terreno del sostegno, della consulenza e della incentivazione che non su quello della prescrizione.

A questo scopo il CNEL evidenzia le esigenze più importanti per le imprese e per le figure professionali e sociali impegnate a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori:

- informazioni più sistematiche e continue facilmente applicabili ed aggiornate nel tempo
- consulenti più affidabili in termini di preparazione specifica

- ausili economici diretti e/o indiretti

Per rispondere a queste domande il CNEL ritiene necessario proseguire in modo permanente su tre terreni essenziali di sviluppo delle conoscenze e delle azioni di prevenzione:

- le buone pratiche, ormai disponibili in numero notevole; il CNEL registra a tal proposito che manca un sistema di trasferimento efficace delle informazioni disponibili;
- una azione permanente e selettiva di finanziamento alle piccole e medie imprese, oltre alla fase - positiva, ma emergenziale - sviluppata dall'Inail attraverso azioni di incentivo e di sostegno;
- una azione di rafforzamento della formazione dei lavoratori ed una estensione della formazione alle figure più deboli del mercato del lavoro.

4.2 Le proposte del CNEL

Sulla base di questi elementi di analisi si avanzano le seguenti proposte:

7. qualificare il "Il Sistema Formazione"

Tale qualificazione è necessaria per realizzare sin dal sistema scolastico italiano possibilità di percezione e semplici modelli di analisi utili alla individuazione dei rischi comunemente presenti negli ambienti di vita e di lavoro. Questa esperienza va prevista per i tutti i curricula scolastici, correlati ovviamente alla tipologia di scuola. Dalle materne, alla scuola dell'obbligo, alle superiori fino all'università;

8. partecipazione diretta degli attori sociali

Tale partecipazione, specialmente per gli attori sociali vicini alle realtà aziendali, dovrà mirare a diffondere le conoscenze ed i know how. Per far ciò, il CNEL ritiene necessario il coinvolgimento degli Organismi Paritetici previsti dal D.Lgs. 626/94 che vanno potenziati e qualificati con adeguate conoscenze e competenze in materia di prevenzione, di acquisizione e trasmissione delle informazioni e di formazione. Per questo il Sistema Informativo nazionale deve essere anche finalizzato al conseguimento di tre servizi/obiettivo:

- a) la validazione continua delle buone prassi;
- b) la risposta alle domande più frequenti ed innovative;
- c) il supporto alle modalità di acquisizione di finanziamenti.

9. *Favorire azioni pubbliche di riabilitazione e di reinserimento al lavoro*

Il CNEL, infine, ritiene indispensabile attivare, nell'ambito delle politiche di welfare, una azione pubblica di riabilitazione e di reinserimento al lavoro di lavoratori che vedono interrotto il loro rapporto di lavoro a causa di un giudizio di inidoneità specifica alla mansione e della impossibilità di ricollocazione in altre mansioni o postazioni di lavoro nell'ambito della stessa impresa così come, invece, è previsto dall'articolo 17 del D.Lgs. n° 626/94 e dall'articolo 8 del D.Lgs. n° 277/91.

5. LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA

5.1 Osservazioni

Il CNEL ritiene che l'operazione di chiarimento e di semplificazione necessaria della legislazione nazionale dovrà avvenire senza prevedere alcun arretramento dei livelli di sicurezza e salute dei soggetti attualmente previsti dal campo di applicazione delle leggi, prevedendone l'estensione a nuovi soggetti non ancora considerati (nuove tipologie contrattuali e lavoratori autonomi, secondo gli orientamenti della raccomandazione 2003/134/CE).

5.2 Le proposte del CNEL

In relazione all'obiettivo della semplificazione normativa, il CNEL avanza le seguenti proposte:

10. collocazione delle disposizioni tecniche e procedurali

Il CNEL ritiene che occorra trasferire le disposizioni tecniche e procedurali in un ambito proprio e diverso dalla legge, rendendole più facilmente aggiornabili ed adattabili al progresso tecnico. Questa condizione, quindi, deve essere indicata nella legge quadro, dalla quale le disposizioni tecniche e procedurali traggono validità e coerenza applicativa;

11. diffusione di buone pratiche

E' essenziale, ad avviso del CNEL, favorire l'applicazione di norme e standard attraverso la diffusione di "Buone Pratiche" (linee guida, schede di autovalutazione dei rischi, soluzioni organizzative e tecniche etc.) condivise e validate dalle Istituzioni e dalle Parti Sociali nella Commissione Consultiva Permanente e nei Comitati Regionali di coordinamento;

12. obbligo di comunicazione

Il CNEL ritiene opportuno eliminare l'obbligo di comunicazione all'organo di vigilanza del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;

13. la revisione delle procedure amministrative

Il CNEL ritiene necessario prevedere la revisione delle procedure amministrative cui sono obbligati i piccoli imprenditori, razionalizzando gli adempimenti destinati alle diverse autorità competenti.

In particolare, è opportuno ridurre ad un solo registro aziendale i numerosi registri oggi previsti dalla legislazione vigente;

14. la responsabilità dell'imprenditore

Il CNEL ritiene che vada evidenziata la responsabilità dell'imprenditore nella gestione degli impianti per quanto attiene l'attività di manutenzione e verifica, trasferendo all'impresa ed ai soggetti del mercato il compito oggi esclusivamente espletato dagli Enti Pubblici anche prevedendo l'allargamento di questi monitoraggi a macchine ed impianti.

Tale responsabilizzazione degli imprenditori andrà altresì sviluppata con i nuovi adempimenti in materia di impianti (Legge n° 46/90 e DPR n° 380/2001) a partire dal 1° gennaio 2005 per le nuove attività; per le attività esistenti, le imprese dovranno adeguarsi ai nuovi requisiti in materia di sicurezza in caso di modifiche rilevanti e di rinnovamento degli impianti stessi, facendo salvo quanto già previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

La sola condizione necessaria, ad avviso del CNEL, è che ciò avvenga con modalità efficaci di controllo nel tempo dei soggetti abilitati alle verifiche alle certificazioni suddette.

Questo può avvenire, per esempio, attraverso la istituzione dell'Ente Unico di Accredimento degli Organismi certificatori. Lo stesso Ente potrebbe garantire anche le certificazioni di qualità;

15. l'attività di formazione

E' opportuno migliorare l'attività di formazione evitando azioni ripetitive e inutilmente costose. In questo senso il CNEL propone che il lavoratore abbia un libretto formativo in cui vengano registrate tutte le azioni a cui si è partecipato che renda evidenti, in caso di nuovo rapporto di lavoro, i bisogni di aggiornamento durante tutta la vita lavorativa.

6. LA RAZIONALIZZAZIONE DELL' APPARATO SANZIONATORIO

6.1 Osservazioni

Le norme in materia di salute e sicurezza, attualmente in vigore, sono il risultato della somma della produzione normativa risalente agli anni 1955 e 1956 e delle disposizioni derivanti dal recepimento delle direttive comunitarie. Anche il sistema sanzionatorio posto a presidio delle suddette norme si è in qualche modo affastellato evidenziando incongruenze ed errori.

Per questo, ad avviso del CNEL, è opportuno rivisitare l'intero sistema di sanzioni posto a presidio delle nuove norme per renderlo più equilibrato ed efficace.

A questo fine il CNEL ritiene utile che vengano da un lato meglio utilizzate e, soprattutto, graduate tutte le tipologie possibili di sanzioni - sanzioni penali ed amministrative - e dall'altro lato vengano attribuiti alle autorità di vigilanza tutti gli strumenti idonei a raggiungere innanzitutto l'obiettivo della rimozione delle situazioni di pericolo ma anche quello di incoraggiare i comportamenti orientati alla prevenzione e scoraggiare quelli di chi persevera nella violazione delle norme. A partire dalla valorizzazione dell'istituto della prescrizione, prevista dal D.Lgs. n° 758/94, ma non escludendone altri.

6.2 Le proposte del CNEL

In relazione a quanto precede, il CNEL giudica necessario che il

regime sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia riformato.

Per questo, il CNEL formula le seguenti proposte:

16. sanzioni penali

Il CNEL ritiene che occorra valorizzare le norme del D.Lgs. n° 758/94 e le procedure di estinzione del reato in essa contenute, per le inadempienze dalle quali possa derivare direttamente una situazione di reale pericolo per l'incolumità fisica dei lavoratori.

L'informazione e formazione dei lavoratori, necessaria per un comportamento sicuro durante il lavoro, rientra nelle inadempienze che possono comportare una conseguenza diretta alla salute fisica dei lavoratori;

17. sanzioni amministrative

Il CNEL valuta che le sanzioni amministrative vadano previste per le inadempienze ad obblighi strettamente documentali o di carattere tecnico o organizzativo, dalle quali non possa derivare direttamente una situazione di reale pericolo per l'incolumità fisica dei lavoratori, che comunque non superino un quarto del valore massimo della sanzione attualmente prevista;

18. principio di proporzionalità

Il CNEL valuta necessario prevede un'adeguata graduazione delle sanzioni in funzione della gravità degli illeciti, nonché della posizione gerarchica all'interno dell'impresa e dei poteri in ordine agli adempimenti in materia di prevenzione, fermi restando i limiti massimi delle sanzioni attualmente previste;

19. principio di uguaglianza

Il CNEL ribadisce la necessità dell'eliminazione di sperequazioni di trattamento derivanti da provvedimenti diversi riguardanti fattispecie identiche o analoghe;

20. azione di regresso

Ad avviso del CNEL, va esclusa la proponibilità dell'azione civilistica di regresso da parte dell'Inail e va previsto il riconoscimento di una circostanza attenuante speciale limitativa della pena, a fini di ulte-

riore incentivazione nei confronti dei datori di lavoro dei quali risulti comprovato l'impegno per una efficace gestione del sistema aziendale di sicurezza del lavoro, ad esclusione delle ipotesi di dolo o colpa grave nei reati di omicidio o lesioni personali gravi;

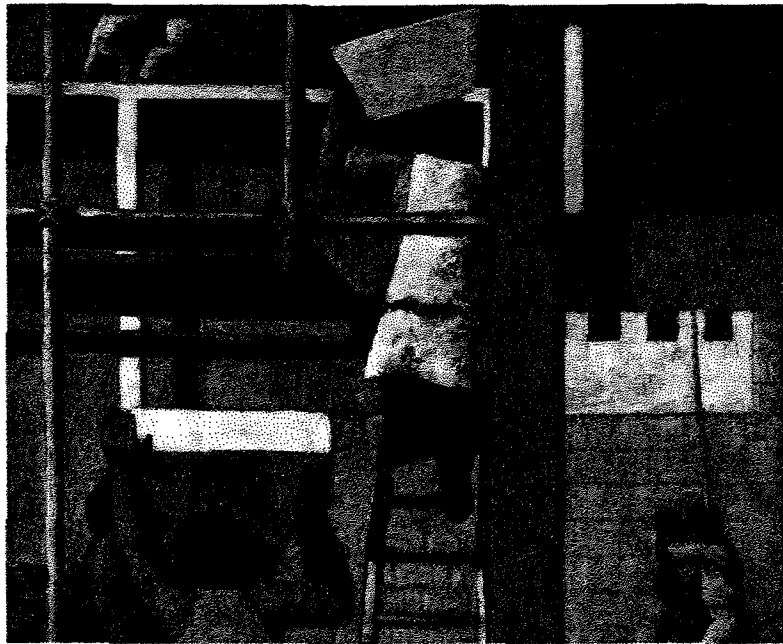
21. misure contro il lavoro nero

Infine, il CNEL ritiene fondamentale l'adozione di provvedimenti atti a combattere il lavoro nero o la destinazione di finanziamenti e risorse pubbliche a scopi diversi da quelli per cui sono stati ricevuti, utilizzando provvedimenti derivanti da norme come il sequestro cautelativo e l'interdizione temporanea all'accesso a commesse o gare d'appalto della pubblica amministrazione.



Enrico Rossi

**Assessore al Diritto alla Salute
Coordinatore della Commissione Salute delle Regioni e P.A.**



**La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: le
direttrici di azione delle Regioni e Province Autonome**

**Senato della Repubblica
15 Novembre 2005**

Indice

1. Premessa	pag. 2
2. Analisi dei bisogni nel territorio	
2.1 I bisogni visti attraverso l'analisi dei danni	pag. 5
2.2 I bisogni evidenziati dalle passate Commissioni parlamentari di indagine, dal documento "Carta 2000" e dalla legge delega	pag. 7
2.3 I bisogni emersi dall'indagine "monitoraggio e controllo sull'applicazione del decreto Legislativo 626/94"	pag. 8
2.4 I bisogni emergenti dall'analisi di attività di vigilanza: l'esempio del comparto delle costruzioni	pag. 9
3. Le politiche delle Regioni per la prevenzione nei luoghi di lavoro	pag.13
3.1 I Nuovi Flussi informativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro	pag.16
3.2 Il Progetto d'Indagine sugli Infortuni mortali e di elevata gravità	pag.16
3.3 Il sistema informativo della prevenzione	pag.17
3.4 I dati di attività svolte dalla rete dei Servizi di prevenzione	pag.19
4. Conclusioni e proposte	pag.20

Premessa

La proposta di Testo Unico per la tutela della salute e la sicurezza del lavoro presentata dal governo nell'autunno 2004 e poi ritirata nella primavera 2005, ha avuto sicuramente il pregio di innescare un amplissimo dibattito, riflessioni ed approfondimento del tema da parte di tutti i soggetti, pubbliche istituzioni e soggetti sociali, a vario titolo interessati all'argomento.

Le Regioni e le Province Autonome, attraverso la specifica struttura di Coordinamento Tecnico per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, sono state certamente tra i maggiori promotori di questi approfondimenti e riflessioni con una azione di verifica propositiva alla impostazione ed ai contenuti tecnici della bozza stessa.

Nella specifica esperienza, questo ruolo centrale delle Regioni e Province Autonome, pur in presenza di una certa disomogeneità esistente nei territori e nella difficoltà di consolidare strutture di raccordo ma al contempo agili, è derivato da due elementi:

- Il primo, formale-istituzionale, che trova origine nella competenza di "legislatore concorrente" prevista dal vigente titolo V della Costituzione,
- Il secondo, sostanziale, che trova origine nel patrimonio di competenze professionali, sia tecniche che metodologiche, progressivamente cresciuto dalla applicazione della Legge 833/78 nei Dipartimenti di Prevenzione dei Servizi Sanitari Regionali e che trovano una sintesi istituzionale nel Coordinamento delle Regioni e Province Autonome.

Le modalità procedurali impresse dal Governo nella consultazione, così come le evidenti forzature tecniche ed istituzionali presenti nella bozza, ha evidenziato maggiormente tali elementi di forza ponendo le Regioni nella condizione di "garante" del rispetto sostanziale, prima che formale, dei livelli di tutela della salute dei lavoratori stabiliti dalla normativa europea e recepiti sino ad oggi nel nostro Stato.

Per il merito della posizione delle Regioni si rimanda al documento del Coordinamento interregionale del 10 gennaio 2005 e al parere ufficiale espresso in sede di Conferenza Unificata del 3 marzo 2005. Anche se il Governo ha motivato il ritiro del testo con i soli aspetti di non costituzionalità evidenziati nei due pareri del Consiglio di Stato, sottacendo le contestazioni sugli aspetti tecnici, è facilmente riscontrabile dagli atti come i contenuti tecnici siano invece alla base di gran parte dei circa 240 emendamenti richiesti dalle Regioni.

Le Regioni concordano con la necessità di emanare un testo unico per la sicurezza del lavoro che permetta di affrontare in modo più efficace, razionale, semplificato ed unitario le gravi problematiche ancora presenti nel territorio nazionale, avendo però come base:

- il miglioramento dei livelli di tutela attuali nel rispetto sostanziale delle normative europee
- l'analisi dei bisogni del territorio dall'altro.

Questo documento esprime la volontà delle Regioni e Province Autonome di mettere a frutto l'esperienza maturata, attraverso il sistema a rete dei Servizi di prevenzione delle ASL e del Coordinamento delle Regioni e Province Autonome, e le riflessioni sviluppate nella recente occasione della proposta di testo unico governativo, per proporre un nuovo punto di partenza da condividere con tutti gli attori istituzionali e sociali.

Per il futuro dunque è auspicabile un diverso rapporto tra gli organi dello Stato e le Regioni e Province Autonome che veda il reale coinvolgimento di quest'ultime sin dalla fase di elaborazione degli indirizzi strategici e delle politiche attive per la tutela della salute e della sicurezza nei nostri luoghi di lavoro.

2. Analisi dei bisogni nel territorio

2.1 I bisogni visti attraverso l'analisi dei danni

Infortuni e malattie professionali costituiscono evidentemente gli aspetti più rilevanti su cui si possono misurare le conseguenze della mancata prevenzione sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori; ciò naturalmente tenendo presente che anche altre sono le possibili conseguenze sulle persone delle attività lavorative, per quanto assai meno misurabili.

In Italia gli infortuni sul lavoro denunciati annualmente all'INAIL sono da alcuni anni circa 1.000.000, per la verità negli ultimi 2 anni sono scesi di alcune decine di migliaia sotto questo faticoso tetto; va subito ricordato che circa un quarto di questi rimangono in franchigia, ossia si concludono entro 3 giorni di assenza dal lavoro, senza di questi il numero delle denunce non raggiunge i 700.000 infortuni annuali.

Si può dire, con cauto ottimismo, che negli ultimi anni i livelli infortunistici stanno significativamente diminuendo in termini assoluti e relativi, anche se di queste cifre non fanno parte gli eventi che occorrono al numero "nascosto" di lavoratori irregolari, che secondo molte stime assomma nel nostro paese ad almeno 5.000.000 di individui.

Una parte, per la verità abbastanza esigua rispetto al 1.000.000, di infortuni dà luogo a conseguenze gravi o addirittura mortali: negli ultimi anni il numero dei casi mortali è oscillato tra i 1400 ed i 1300, numero tuttora tragico anche se considerevolmente inferiore a ciò che avveniva nei decenni precedenti.

Basti pensare che "solo" 40 anni or sono, nel 1963, gli infortuni sul lavoro mortali riconosciuti dall'INAIL furono 3.600 infortuni mortali ossia un numero 3 volte maggiore; a ciò si aggiunga che 40 anni or sono i lavoratori assicurati erano circa 10 milioni mentre oggi sono 18 milioni.

Si consideri anche che oggi circa la metà degli infortuni mortali sono legati alla strada (e di questi circa 300 avvengono "in itinere" ossia nel percorso casa-lavoro e viceversa, e questa quota era in passato praticamente inesistente).

Per quanto riguarda le malattie professionali, vi sono implicazioni alquanto differenti: anche qui si assiste ad una progressiva diminuzione del fenomeno, sia delle denunce all'INAIL sia dei riconoscimenti assicurativi (che in genere si attestano sotto il 20% delle patologie denunciate).

Nel 2004 le denunce sono state circa 25.000: sono certamente diminuiti i casi "classici", a partire dalle pneumoconiosi, ma stentano ad essere denunciate e riconosciute le nuove

patologie (prevalentemente cronico-degenerative, spesso legate ad eziologie multifattoriali); in controtendenza rispetto al trend in diminuzione appaiono le neoplasie professionali, che solo da alcuni anni hanno iniziato una faticosa emersione e che sono oggi attorno ai circa 1000 riconoscimenti annuali da parte dell'INAIL.

Si può insomma dire che infortuni e malattie professionali sono fenomeni in progressiva diminuzione (con diverse implicazioni per infortuni e m.p.), che si stanno modificando, che andrebbero tuttora conosciuti meglio in particolare per quanto si riferisce alle patologie da lavoro (il che sarà possibile solo se si potrà concretizzare un approccio sistematico, integrato e partecipato).

Anche se indubbiamente molto si è fatto negli ultimi decenni per migliorare le condizioni di lavoro e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i dati attuali rimangono pur sempre su livelli che non dovrebbero essere accettabili e che richiedono un ulteriore impegno di tutte le Istituzioni e delle parti sociali.

2.2 I bisogni evidenziati dalle passate Commissioni Parlamentari di indagine, dal documento "Carta 2000" e dalla legge delega

La gravità del fenomeno infortunistico che purtroppo caratterizza la realtà produttiva italiana, ha determinato nel corso degli anni la costituzione di Commissioni d'inchiesta parlamentari, la prima nel 1988 e la seconda nel 1996.

Nella prima relazione finale si traevano conclusioni estremamente allarmanti: *in molte aree del paese e in molti settori produttivi persiste un alto rischio per i lavoratori di subire menomazioni, malattie invalidanti o di morire a causa della propria attività professionale; nel contempo il nostro sistema non dispone di strumenti idonei per fornire valutazioni attendibili del fenomeno e dell'efficacia delle soluzioni messe in atto per contrastarlo.*

La seconda Commissione ravvisò la necessità di una strategia di interventi a tutto campo proponendo una serie di adeguamenti specifici in campo legislativo ed operativo, base del manifesto programmatico "Carta 2000" promosso dal Ministero del Lavoro, dal Ministero della Sanità e dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome. In tale documento vennero individuate le linee guida per adeguare l'Italia ai parametri europei per quanto riguarda la tutela dei lavoratori.

Gli impegni assunti in quella sede riguardavano quindi:

- La normazione: armonizzazione della normativa con le direttive europee tenendo conto della specificità del sistema produttivo italiano (piccola e media impresa);
- Le azioni di facilitazione - Formazione di una nuova cultura della prevenzione con politiche da attuarsi d'intesa con il Ministero dell'Istruzione, Ministero del lavoro e le Regioni (formazione obbligatoria all'interno dei percorsi scolastici sia dei primi cicli, sia dei cicli tecnico professionali; formazione specifica per nuove figure professionali; modifica della regolamentazione dell'apprendistato; tirocinii nelle imprese; formazione professionale; formazione degli adulti, degli organismi paritetici, degli R.L.S.); attuazione di un tavolo INAIL ; semplificazione delle procedure;
- La Pubblica amministrazione: rafforzamento delle strutture deputate al controllo e incremento delle attività di vigilanza; coordinamento dei diversi servizi interessati in particolare con l'attivazione in tutte le regioni dei Comitati ex art. 27 D.Lgs 626/94;
- L'attivazione della rete informativa per la prevenzione anche per fornire un contributo importante alla Conferenza di Programma per la Prevenzione;
- La realizzazione di un monitoraggio sull'attuazione del D.Lgs 626/94 al fine di disporre di maggiori elementi informativi per lo sviluppo delle politiche in tale campo

2.3 I bisogni emersi dall'indagine "monitoraggio e controllo sulla applicazione del D.Lgs 626/94".

Questa ultima iniziativa, relativa al Monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs. 626/94, è stata realizzata a cura delle Regioni e P.A. con un impegno rilevante delle strutture, su un campione di oltre 8.000 aziende, e ha fornito elementi importanti di valutazione che hanno consentito la definizione di una vera "piattaforma" di indirizzo presentata a Firenze nel dicembre 2003.

Di seguito si riportano in modo sintetico gli elementi più importanti delle conclusioni, rimandando per gli approfondimenti al testo integrale della relazione conclusiva.

- I processi organizzativi sono stati formalizzati in un numero di aziende molto ampio (compreso tra il 60 ed il 96% di tutto il campione) e ciò sicuramente smentisce chi più volte ha sostenuto che il D.lgs. 626/94 è una legge inapplicabile perché troppo onerosa in termini di adempimenti burocratici.
- Sono stati largamente soddisfatti non solo adempimenti puramente formali, ma anche adempimenti che, accanto ad aspetti di forte formalizzazione, presentano una sostanziale importanza in termini concretamente preventivi, come l'effettuazione della valutazione dei rischi.
- Gli indicatori relativi ai livelli di "qualità" sono decisamente più bassi, con alcuni assolutamente insufficienti, come ad esempio la formazione, attestata su valori compresi tra il 24 ed il 40%.
- In sintesi, i sistemi aziendali, nella prima fase di applicazione del 626/94 hanno curato di più gli aspetti formali, faticando maggiormente ad adeguarsi alle richieste culturali e metodologiche di tale nuova norma.
- La lettura di alcuni indicatori soddisfacenti indica che il percorso per giungere a questa trasformazione è iniziato ed in alcuni casi ha raggiunto risultati apprezzabili. Ci si riferisce in particolare alla qualità della valutazione dei rischi, all'adeguatezza del piano attuativo ed alla positiva collocazione nel contesto aziendale del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Per questi aspetti di qualità, riferiti ad innovazioni assolute sul piano metodologico e relazionale, risultati positivi oscillanti tra il 60 ed il 75% sono da ritenersi soddisfacenti.
- Il quadro descritto, non mette certamente in discussione la validità della norma e del percorso metodologico culturale che le è sotteso, ma indica chiaramente che è necessario ed urgente agire per favorire il raggiungimento di una sua coerente ed

efficace applicazione in tutte le aziende della nostra nazione. Anche per le piccole e piccolissime imprese, la cui situazione è oggettivamente più critica rispetto a quelle di maggiori dimensioni, va particolarmente valorizzato quel 28% del campione che già tra il 2000 ed il 2002 aveva raggiunto un livello di applicazione quali-quantitativo almeno sufficiente.

2.4 I bisogni emergenti dall'analisi di attività di vigilanza: l'esempio del comparto delle costruzioni

Il settore delle costruzioni ha visto negli ultimi anni un saldo attivo di migliaia di imprese/anno su base nazionale con una crescita parallela della occupazione. Tuttavia, nonostante i dati positivi del settore e le attività messe in atto da Organismi sociali e di Categoria nonché dalle stesse Istituzioni, l'andamento degli infortuni evidenzia in questo comparto livelli di rischio ancora molto alto, sia come gravità che come quantità.

La **caduta dall'alto** rappresenta la principale causa di infortuni gravi e mortali come emerso da un **campione di quasi 3.000 cantieri in cui le sanzioni relative a tale rischio rappresentano il 75% di tutte le contravvenzioni.**

Uno degli aspetti principali che ha orientato la normativa del settore costruzioni è che *"il 60% degli incidenti mortali sul cantiere dipendono da una causa determinata da scelte effettuate prima dell'inizio dei lavori"*.

Quest'affermazione, sostenuta dalla Commissione europea che ha steso la direttiva, rompe formalmente la barriera di luoghi comuni che ha fino ad oggi avvolto l'infortunio dell'operaio edile: l'ineluttabilità dell'evento, l'impossibilità di progettare un luogo di lavoro sicuro, la forte componente "soggettiva" della responsabilità dell'infortunio chiamando in causa più direttamente, quale momento principale del nuovo "sistema" della sicurezza, l'organizzazione del lavoro, le varie figure che svolgono ruoli determinanti nella vita dei cantieri, il costo dell'opera e la necessità di comprendere i costi per la prevenzione, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

La prevenzione non deve essere più considerata come un fatto marginale e contingente ma diventa una questione di programmazione, di pianificazione economica, di coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti coloro che a qualsiasi titolo entrano nel processo produttivo (committenti, imprese, dipendenti, tecnici, professionisti, ecc.).

Per quanto riguarda il versante della conoscenza e della formazione è necessario fare un salto di qualità affinché tutti i soggetti, lavoratori e imprenditori, professionisti della sicurezza e committenti, siano pienamente responsabili della salvaguardia della salute.

Questo rafforza il ruolo strategico degli Enti locali, delle Organizzazioni sindacali e datoriali, della scuola e dell'Università, degli Ordini e Collegi professionali, delle scuole imprenditoriali, dei comitati paritetici territoriali e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le linee di azione: L'analisi in dettaglio delle problematiche inerenti questo particolare settore ha permesso di individuare alcuni **elementi di criticità** rapportabili alle principali concause di infortunio:

- scarsa attenzione al rispetto della normativa da parte dei soggetti che hanno un ruolo chiave di promotori della prevenzione, primi fra tutti i committenti;
- contrasto tra l'evoluzione della progettazione e delle tecniche di costruzione con modalità di lavoro non sempre adeguate;
- scarsa idoneità tecnico professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi;
- carenza di formazione/informazione/addestramento delle maestranze;
- presenza di lavoro irregolare;
- parcellizzazione dell'organizzazione di impresa, con il ricorso sistematico al subappalto;
- introduzione di nuove forme contrattuali, cosiddette "atipiche", come il comando o il distacco;
- affidamento dei lavori "al massimo ribasso".

Emergono contestualmente alcuni **obiettivi "base"**, su cui le Regioni hanno indirizzato le azioni di prevenzione:

- sensibilizzare la committenza, pubblica e privata, verso una corretta pianificazione e progettazione della sicurezza nei cantieri nonché una puntuale selezione delle ditte in base alla verifica del possesso dell'idoneità tecnico professionale;
- sensibilizzazione e coinvolgimento della pubblica amministrazione alle problematiche della tutela della salute e della sicurezza, anche come "soggetto moltiplicatore" dei messaggi di prevenzione sul territorio;
- aumento dei livelli di qualità della pianificazione/progettazione della sicurezza;
- interventi rivolti alla committenza e alle imprese per la riduzione del ricorso al lavoro irregolare;
- assistenza ai Coordinatori per la sicurezza e al "sistema imprese" per aumentare la professionalità degli attori privati della sicurezza in cantiere, con iniziative di informazione e formazione;

- diffusione delle conoscenze finalizzate alla crescita complessiva della cultura della sicurezza; a tale fine sono anche a disposizione siti Web regionali
- sinergia con le Scuole Edili per la formazione dei lavoratori alla sicurezza e coinvolgimento della Scuola e dell'Università per dare contenuto al ruolo dei Coordinatori per la Sicurezza
- miglioramento della qualità degli interventi di vigilanza e controllo, anche attraverso il coordinamento tra i diversi Enti di Vigilanza; su questo fronte le Regioni hanno avviato una azione per bloccare i cantieri che risultano sotto "il minimo etico di sicurezza" così come definito da uno specifico documento, con una azione concordata tra Organismi di vigilanza, Enti Bilaterali, Associazioni Imprenditoriali e Sindacali. Si tratta di costruire una sorta di patto sociale per escludere dal mercato quei cantieri che non rispettano il "minimo etico di sicurezza", dove cioè non vi sia alcuna attenzione verso i rischi gravi di infortunio e verso il rischio di caduta dall'alto in particolare. Tali cantieri costituiscono infatti una fonte di rischio grave per i lavoratori e una turbativa di mercato, penalizzando nei fatti quelle imprese che operano nel rispetto della regole della prevenzione. Dai dati di vigilanza raccolti dai Servizi di prevenzione delle ASL e dalle Direzioni del Lavoro si riscontra che vi è una quota prossima al 20% di cantieri in questa situazione.
- Accanto alla repressione delle situazioni a rischio è auspicabile avviare dei sistemi premianti per le Imprese che investono in sicurezza, ricercando gli strumenti in collaborazione con INAIL e INPS.

Con lo scopo di qualificare e rendere più incisivi gli interventi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali con particolare riferimento ai cantieri per la realizzazione di grandi opere infrastrutturali, alcune Regioni hanno inteso privilegiare la metodologia d'azione per Piani Mirati, dando continuità e diffusione alle esperienze positivamente realizzate in alcuni interventi, quali la realizzazione della tratta ferroviaria alta capacità Firenze - Bologna e l'intervento di potenziamento del tratto autostradale A1 Milano - Napoli. Sono stati pertanto individuati come prioritari alcuni ambiti, come quello della prevenzione, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro delle grandi opere infrastrutturali che stanno interessando il territorio nazionale, attraverso un coordinamento tra istituzioni.

I principali obiettivi di prevenzione nei luoghi di lavoro hanno riguardato in particolare i seguenti aspetti:

- stimolare le imprese, impegnate nella realizzazione dei lavori, ad adottare i più alti livelli di prevenzione conseguibili in quel contesto lavorativo.

- assicurare a tutti i lavoratori, in caso di infortunio sul lavoro, un soccorso sanitario qualificato.
- garantire a tutti i lavoratori impegnati nella realizzazione dell'opera un'assistenza sanitaria di base analoga a quella di cui usufruiscono nel territorio di residenza.
- realizzare un monitoraggio puntuale sulle condizioni di salute dei lavoratori, sull'andamento del fenomeno infortunistico, sull'attività dei servizi di prevenzione e sullo stato di avanzamento dell'opera.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati in sintesi della vigilanza straordinaria svolta nei cantieri edili dalle strutture di vigilanza delle ASL negli anni 2000 – 2003 .

VIGILANZA		2000	2001	2002	2003
Notifiche (164.650	170.820	212.591	223.111
Cantieri ispezionati		19.114 (11,6%)	20.679 (12%)	27.466 (13%)	28.794 (13%)
Cantieri in regola		9.016 (47%)	8.753 (42%)	11.559 (42%)	10.959 (38%)

Contravvenzioni elevate		2000	2001	2002	2003
Totale verbali		9672	12030	11943	12872
Imprese		6713 (69%)	7502 (62%)	8504 (71%)	10202 (79%)
Committente /Resp. Lavori		672 (7%)	655 (5%)	889 (7%)	1178 (9%)
Coordinatori		977 (10%)	1447 (12%)	1795 (15%)	1874 (15%)
Lavoratori Autonomi		163	223	276	335

3. Le politiche delle Regioni per la prevenzione nei luoghi di lavoro

Il D.vo 626/94, fortemente innovativo per il nuovo modello di prevenzione previsto per l'azienda, ha richiesto anche alle Regioni un ruolo più evoluto e complesso fermo restando i compiti del Servizio sanitario regolati dalla L.833/78 e dalle successive modifiche dei D.vi 502/92 e 517/93.

Le Regioni subito dopo l'emanazione del D.lvo 626 hanno espresso con il documento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province autonome del 2 febbraio 1995, la propria posizione rispetto alle novità introdotte ed ai nuovi compiti riconosciuti: ovvero l'impegno a sostenere la complessa e delicata attuazione della legge promuovendo, regolando, coordinando, facendo funzionare e controllando l'intero sistema di prevenzione e sviluppando tramite le proprie strutture pubbliche di prevenzione interventi ed iniziative a tutto campo interessanti, oltre che la vigilanza ed il controllo, l'informazione, la formazione, l'assistenza, la consulenza.

Questa posizione è stata esercitata dalle Regioni sia nella definizione di linee di indirizzo, sia con l'elaborazione di specifici documenti, proposte ed iniziative a livello coordinato ed in sinergia con i Ministeri, Enti, Istituti centrali, Associazioni, parti sociali coinvolte.

Le Regioni hanno inteso affermare con ciò il ruolo di governo in rapporto alle competenze attribuite dalla riforma del titolo V della costituzione..

Persistono ancora problemi e ritardi che rendono tuttora difficile la piena attuazione del sistema di prevenzione introdotto dalla 626 tra i quali ricordiamo:

- la scarsa penetrazione, nella gestione e nelle strategie delle imprese, in particolare le piccole imprese, di una cultura organica e permanente della prevenzione;
- il permanere di aree sovrapponibili di competenze fra i vari enti ed organismi che operano nel campo della prevenzione;
- la disomogeneità esistente a livello territoriale tra le diverse Regioni.

In questo quadro le Regioni si stanno impegnando sul territorio nazionale e in ambito regionale per il rafforzamento delle strutture pubbliche di prevenzione per l'attuazione dei livelli uniformi di assistenza della prevenzione collettiva; la promozione e il sostegno per la formazione dei soggetti impegnati nel sistema di prevenzione e lo sviluppo delle attività di informazione ed assistenza; sul coordinamento e l'integrazione degli interventi svolti dalle diverse amministrazioni pubbliche.

Da molti anni il sistema delle Regioni e Province Autonome si avvale di uno strutturato Coordinamento Tecnico organizzato per gruppi di lavoro temporanei e permanenti che

svolgono una attività di supporto alla Conferenza dei Presidenti ed al Coordinamento degli Assessori alla Sanità, oggi Commissione Salute, per la collaborazione/confronto con gli Istituti centrali, i Ministeri ed Enti competenti. Il Coordinamento rappresenta anche un momento di incontro e confronto delle diverse esperienze regionali per favorire la circolazione delle esperienze e agevolare l'uniformità dei comportamenti degli operatori. L'allegato riporta l'elenco attuale dei documenti più significativi prodotti dalle Regioni e Province Autonome con la finalità di facilitare un'omogenea, concreta ed efficace applicazione delle norme.

Attività di orientamento sviluppata non solamente verso gli utenti, ma anche verso i Servizi di prevenzione delle ASL, per mezzo di progetti interregionali ed interistituzionali.

Nell'ultimo quinquennio è diventata molto più intensa ed efficace anche la collaborazione con gli istituti centrali (INAIL e ISPESL) che ha portato alla realizzazione di due importanti progetti sui "Nuovi flussi informativi" e sulla "Analisi delle cause degli infortuni mortali" .

Principali atti di indirizzo e coordinamento delle Regioni e P.A.

- Primo documento di indirizzo per l'applicazione del Decreto Legislativo 626/94 della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e P.A. (febbraio 1995)
- Linee guida 626 con aggiornamenti
- Il servizio di prevenzione e protezione (Titolo V)
- La movimentazione manuale dei carichi
- Linee guida sul titolo II del D. Leg.vo 626/94 (luoghi di lavoro)
- Linee guida sul titolo VIII del D. Leg.vo 626/94 (protezione da agenti biologici)
- Linee guida sul titolo VII del D. Leg.vo 626/94 (protezione da agenti cancerogeni)
- Linee guida sul titolo IV del D. Leg.vo 626/94 (uso di dispositivi di protezione individuale)
- Linee guida sul titolo III del D. Leg.vo 626/94 (uso delle attrezzature di lavoro)
- Linee guida sul titolo VI del D. Leg.vo 626/94 (uso di attrezzature munite di videoterminali)
- Titolo I – Capo III – Art. 17 - Definizione ruolo e funzioni del medico competente
- Titolo I – Capo I – Art. 7 - Il contratto di appalto o contratto d'opera
- Titolo I – Capo V e VI. Informazione e consultazione dei lavoratori. Analisi degli obblighi informativi contenuti nel D. Leg.vo 626/94 e le prime linee guida
- Titolo I – Capo V e VI. La formazione dei soggetti della prevenzione.
- Titolo I – Capo I – Art. 4 - La valutazione dei rischi
- Titolo I – Capo III – Artt. 13 e 15. Prevenzione incendi evacuazione e pronto soccorso
- Titolo I – Capo III - Evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso, che possono concretizzarsi in una vera e propria gestione dell'emergenza

- Il rispetto dei principi ergonomici. Ai fini di queste linee guida "ergonomia" viene intesa come "l'applicazione delle informazioni scientifiche che riguardano l'essere umano al disegno di oggetti, sistemi ed ambienti destinati all'uso da parte di persone" (PHESANT, Ergonomics, Work and Health, Aspen Publisher, Gaithersburg, 1991)
- Linee guida DPR 459 (macchine) con aggiornamenti – Linee guida D. Leg.vo 359 (Modifica Titolo III D. Leg.vo 626/94)
- Linee guida D. Leg.vo 494, sicurezza cantieri con aggiornamenti
- Linee guida per redazione piano sicurezza (edilizia)
- Linee guida per le misure di concentrazione di radon in aria nei luoghi di lavoro sotterranei
- Linee guida porti
- Linee guida navi
- Linee guida rumore
- Linee guida pesca
- Linee guida agenti chimici
- Linee guida agenti cancerogeni
- Linee guida legno
- Linee guida piattaforme aeree e ascensori da cantiere
- Linee guida elicotteri
- Documento Tecnico VACMA
- Linee di indirizzo per impianti di sollevamento
- Linee di indirizzo per impianti di messa a terra
- Linee di indirizzo per l'applicazione del D. M. Pronto Soccorso
- Documento tecnico sui contenuti, temi, durata dei corsi per addetti e responsabili SPP in applicazione del D. Leg.vo 195
- Linee guida carrelli elevatori (con ISPESL)
- Linee guida presse-piegatrici (con ISPESL)
- Linee guida trattori agricoli (con ISPESL)
- Linee guida silice.

3.1 I Nuovi Flussi informativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro

L'iniziativa "Nuovi Flussi informativi", attivata da parte di INAIL, ISPESL e Regioni, si pone come una delle più interessanti novità nel panorama della prevenzione occupazionale.

Ormai dal 2002, ad ogni Regione e ad ogni ASL (oltre che ad ogni Direzione regionale e Sede INAIL e all'ISPESL) pervengono dati su aziende, infortuni, patologie da lavoro, utili per la conoscenza del proprio territorio, fondamentali per definire priorità di rischio e d'intervento, per pianificare e programmare attività ed iniziative

In questa fase, è in corso, da parte del Gruppo di lavoro nazionale attivato ai sensi del Protocollo d'Intesa, un percorso di sviluppo dell'iniziativa che prevede:

- l'ulteriore rilancio dell'Intesa tra INAIL, ISPESL, Regioni, unito al coinvolgimento dei Ministeri competenti (Ministero della Salute e Ministero del Lavoro);
- il graduale coinvolgimento di altri soggetti istituzionali (già in corso con IPSEMA per i lavoratori marittimi, prossimo con INPS per integrazione dati su ditte, addetti, storia lavorativa, assenze per malattia);
- il progressivo coinvolgimento delle parti sociali;
- l'approfondimento di aspetti tecnico-scientifici e metodologici relativi ai flussi informativi ed al sistema informativo integrato.

3.2 Il Progetto d'Indagine sugli Infortuni mortali e di elevata gravità

Si sta concludendo il Progetto congiunto, che, con l'impegno sinergico di ISPESL, INAIL, Regioni e Servizi di Prevenzione ASL e la partecipazione delle Parti Sociali, che ha previsto un'Indagine conoscitiva con un unico modello di riferimento nazionale e due fasi temporali (retrospettiva e prospettica) di approfondimento sulle cause e dinamiche degli infortuni mortali, per il periodo 2002-2004.

Gli obiettivi del Progetto:

1. costruire il repertorio degli infortuni mortali sviluppando la conoscenza su cause e dinamiche infortunistiche per fornire indicazioni utili per iniziative di prevenzione
2. costruire tra Istituzioni e Parti Sociali l'Osservatorio permanente sugli infortuni (a livello nazionale e via via regionali)
3. sperimentare l'uso di un comune metodo/modello per l'analisi degli infortuni sul lavoro a livello nazionale (Servizi di prevenzione del S.S.N. e strutture territoriali INAIL)

4. promuovere all'interno del Sistema Imprese l'uso del metodo/modello in uso presso i servizi pubblici di prevenzione, quale strumento utile per valutare sul piano del rischio particolari situazioni lavorative.

Gli operatori delle Regioni/ASL e delle Sedi INAIL e ISPESL, secondo la metodologia definita che prevedeva l'immissione dei dati raccolti sui singoli infortuni su una scheda poi inviata per via informatica ad un server centrale (presso l'ISPESL), hanno raccolto informazioni su circa 2500 infortuni relativi al periodo 2002-2004 (per la maggior parte mortali, compresi alcune centinaia di infortuni "legati alla strada"). In questa fase è in corso l'analisi dei dati raccolti e si stanno concretizzando una conoscenza e approfondimenti ben maggiori di quelli precedentemente disponibili, che potranno fornire indicazioni di grande interesse ed utilità anche a fini di prevenzione primaria.

Le due prospettive fondamentali del Progetto sono oggi:

1. la decisione di continuare il percorso intrapreso sulla strada della metodologia omogenea d'indagine e di raccolta delle informazioni, nella logica del Sistema informativo integrato nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro;
2. l'attivazione dell'Osservatorio permanente nazionale, integrato e partecipato, sugli infortuni (a partire da quelli mortali e gravi) per pervenire gradualmente anche a Osservatori regionali condivisi e partecipati sugli Infortuni.

L'iniziativa dei Flussi informativi ed il Progetto sugli Infortuni mortali costituiscono oggi due fondamentali tasselli verso il futuro, verso quel Sistema Informativo Integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro e più in generale verso un sistema della Prevenzione al quale progressivamente contribuiscano con efficacia tutti i soggetti a vario titolo coinvolti.

3.3 Il sistema informativo della prevenzione

Ogni Regione, allo stato attuale, ha un proprio sistema di registrazione dei dati relativi alla attività svolta dai servizi delle ASL mentre alcuni Ministeri raccolgono solo alcuni dati per quel che riguarda l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Pur in assenza, dunque, di un sistema nazionale omogeneo di raccolta dei dati, il Coordinamento delle Regioni ha di recente avviato la costruzione di un sistema informativo capace di fornire informazioni sulla organizzazione, sulle risorse umane e le attività svolte dalla rete dei Servizi di prevenzione delle ASL.

I dati ad oggi pervenuti riguardano 18 Regioni e Province Autonome, dai quali è possibile delineare in sintesi questo quadro:

- ovunque sono istituiti, presso le ASL di ogni Regione, i Dipartimenti di Prevenzione e al loro interno i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro, come previsto dai D.Lgs 502/92 e 517/93.
- Nella maggior parte delle regioni sono previste strutture regionali per la prevenzione.
- 12 Regioni/P.A. hanno attivato tra il 2004 e l'inizio del 2005 piani o progetti regionali specificamente rivolti alla prevenzione nei luoghi di lavoro.
- In 13 Regioni/P.A. sono operanti servizi a valenza regionale o di area vasta: si tratta per lo più di laboratori di sanità pubblica che svolgono attività di analisi per l'igiene e la tossicologia industriale a supporto dei Servizi AUSL, di unità ospedaliere di medicina del lavoro e di osservatori epidemiologici.
- Gli operatori che lavorano nei Servizi PSAL sono circa 4.200 cui si aggiungono circa 500 operatori addetti alla verifica di impianti ed apparecchiature dipendenti, secondo l'organizzazione regionale, dal SSR o dalle rispettive ARPA.
- La distribuzione del personale tra le diverse qualifiche professionali è illustrata nella tabella. Come si può notare la figura largamente prevalente è data dai tecnici della prevenzione (48,5%) seguita dai medici (18,7%); il personale laureato somma complessivamente al 26,7% del totale.
- Sono state controllate circa il 2% delle aziende con dipendenti presenti nel territorio nazionale secondo l'anagrafe INAIL; mediamente per ogni azienda sono stati effettuati 1,5 sopralluoghi.
- In quasi la metà dei sopralluoghi sono state riscontrate violazioni alla normativa vigente in materia di sicurezza e igiene del lavoro che hanno portato a redigere verbali di prescrizione ai sensi del D.Lgs. 758/94.
- Il numero di cantieri edili controllati è andato progressivamente aumentando nel corso degli ultimi anni ed è quasi raddoppiato nel 2004 rispetto all'anno precedente.
- Le inchieste sulle malattie professionali sono state 9.968 a fronte di 25.364 casi denunciati nel 2004 all'INAIL e di 2.316 casi indennizzati dall'istituto assicuratore nel medesimo anno. Su questo argomento si rileva la mancanza di un valido sistema nazionale di registrazione dei casi che prescindano da finalità assicurative e una rilevante sottostima del fenomeno. Solo in 2 regioni, Lombardia e Toscana, è attivo da molti anni un registro basato sulle segnalazioni pervenute ai Servizi di Prevenzione delle ASL sviluppato in accordo con l'ISPESL (MAL.PROF).

Una novità importante rispetto a precedenti rilevazioni simili è rappresentato dalla omogenea diffusione su tutto il territorio nazionale delle attività di informazione, assistenza e formazione attivata da parte dei Servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro delle ASL:

- Nella quasi totalità delle ASL (93%) le attività di informazione ed assistenza all'utenza hanno fatto parte integrante dei programmi di attività dei Servizi.
- Notevole impegno è stato dedicato nel contribuire alla formazione dei soggetti aziendali deputati a funzioni di prevenzione (responsabili e addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione, Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc).

Questo dato, conferma l'importante ruolo svolto in questi anni dai Servizi di Prevenzione delle ASL per la promozione e lo sviluppo della cultura della prevenzione.

I Servizi hanno così dato piena attuazione al duplice mandato (vigilanza e prevenzione) che le leggi (L.833/78 e successive modifiche e integrazioni, D.Lgs. 626/94) assegnano loro, nonché alle indicazioni di impegno contenute nei documenti che la Conferenza dei Presidenti delle Regioni sin dal febbraio 1995 ha realizzato per l'attuazione del D.Lgs. 626/94.

Distribuzione delle diverse qualifiche professionali operanti nei Servizi delle AUSL al 31/12/04 (Dati relativi a tutte le Regioni e P.A. tranne Sardegna, Basilicata e Calabria)	
MEDICO	781
INGEGNERE	184
BIOLOGO	15
FISICO	5
CHIMICO	53
ALTRO PERSONALE LAUREATO	78
TECNICO DELLA PREVENZIONE	2025
ASSISTENTE SANITARIO/INFERMIERE PROFESSIONALE	380
AMMINISTRATIVO	510
ALTRO PERSONALE NON LAUREATO	146
TOTALE	4177
PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI VERIFICA DI IMPIANTI E APPARECCHIATURE (*), NON RICOMPRESO NELLA PRECEDENTE TABELLA (DIPENDENTI SSR O ARPA)	
INGEGNERE	84
TECNICO DELLA PREVENZIONE	313
ALTRO	93
TOTALE	490

(*)Le verifiche di impianti ed apparecchiature (impianti di protezione scariche atmosferiche, impianti di terra, apparecchi di sollevamento, gru, recipienti a vapore, ascensori e montacarichi, ecc) sono svolte per lo più dalle AUSL (11 Regioni/PA), in 1 caso dalle ASL in associazione con società privata, in 5 casi le competenze sono state trasferite ad ARPA e in 1 caso sono svolte da una struttura centrale facente capo all'Assessorato all'Ambiente.

Sintesi dell'attività svolta dai Servizi di Prevenzione delle ASL - anno 2004	
N. sopralluoghi eseguiti	98.689
N. Unità Locali visitate	65.234
N. di verbali redatti ai sensi dell'art.21 D.Leg.Vo 758/94	42.348
N. cantieri edili complessivamente visitati	41.618
N. inchieste infortuni effettuate	26.211
N. inchieste malattie professionali effettuate	9.968
N. visite mediche (minori, apprendisti, ricorsi art. 17 d.lgs. 626/94, idoneità lavorativa anche ex art. 5 L.300/68)	220.590
N. verifiche apparecchiature e impianti (*)	273.244
N. ASL in cui è stata attivata una offerta continuativa di informazione e assistenza	138
N. ASL che effettuano attività formativa all'utenza	137
N. ore di formazione complessivamente effettuate	239.494

(*) secondo la organizzazione regionale questa attività può essere svolta nelle varie regioni da personale ASL oppure da personale ARPA

4. Conclusioni e proposte

Le forme nuove del lavoro, l'ingresso e la rilevanza di nuove categorie di lavoratori, processi di decentramento ed esternalizzazione di cicli od interi segmenti produttivi, che generano di fatto la diffusione di tipologie di lavoro a rischio di marginalità, richiedono un'opera di costante monitoraggio e nuovi strumenti di analisi e conseguentemente nuove metodologie di intervento; accanto ai rischi "tradizionali" e "conosciuti" vengono ad emergere nuovi condizionamenti dovuti a fattori molteplici e complessi.

Nel pieno rispetto dei principi normativi espressi dalle direttive europee, si tratta di studiare meccanismi di facilitazione che favoriscano il miglioramento delle condizioni di lavoro: l'elemento del confronto con i Ministeri, le Forze sociali, le Istituzioni e la comunità scientifica in genere ha rappresentato e rappresenta una modalità fondamentale per coinvolgere e condividere con i diversi soggetti gli obiettivi da perseguire e per assumere gli impegni conseguenti.

Le imprese, i datori di lavoro, le organizzazioni sindacali, i lavoratori hanno ricercato con sempre più frequenza attraverso le istituzioni, una sede di confronto e di soluzione delle

varie problematiche in tema di prevenzione, sottoscrivendo accordi e dando luogo ad esperienze significative.

Nel corso del tempo sono stati enucleati dalle Regioni alcuni elementi e proposte di riflessione utili per un'applicazione più incisiva delle direttrici europee nei luoghi di lavoro. In tema di normazione, è stato ritenuto strategico riconfermare il sistema delle responsabilità aziendali a partire dal datore di lavoro distinguendo meglio quelle dei dirigenti e dei preposti.

E' necessario infatti che alcune funzioni rimangano in capo al datore di lavoro e non possano essere delegate ad altri; ciò al fine di garantire che la sicurezza del lavoro sia considerata un elemento primario al pari della produzione e che ci sia una stretta integrazione tra le funzioni produttive e la prevenzione dei rischi connessi alle stesse.

Emerge contestualmente l'opportunità di armonizzare le numerose leggi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, adattandole anche alle nuove forme di lavoro ed abolendo prestazioni di scarsa efficacia sotto il profilo prevenzionale, attraverso un confronto aperto con il mondo scientifico oltre che con le forze sociali, prevedendo adempimenti formali semplificati per le piccole imprese e per i lavoratori autonomi.

In sintesi:

Le azioni della pubblica Amministrazione

- Realizzare un'azione coordinata di governo della prevenzione, attuando un sistema permanente di confronto e collaborazione tra governo centrale e governi regionali, Istituti centrali, teso alla definizione di indirizzi e standard minimi di interventi e risorse, alla concretizzazione di iniziative coordinate nazionali ed interregionali, in logiche di pianificazione e verifica dell'efficacia.
In quest'ambito potenziare i livelli di collaborazione tra Enti pubblici non solo in termini di vigilanza, ma anche di promozione, integrando il tema della sicurezza del lavoro con quello del contrasto al lavoro irregolare.
- Rafforzamento del ruolo dei Comitati regionali di Coordinamento previsti dall'art.27 del D.Lgs. 626/94 per la programmazione di iniziative in particolare in quei settori in cui il lavoro irregolare favorisce anche la scarsa sicurezza.
- Realizzare un sistema informativo per la prevenzione quale strumento per la conoscenza delle condizioni di lavoro, dello stato di salute della popolazione lavorativa, per la pianificazione e la programmazione degli interventi e per la valutazione della loro efficacia.
- Garantire efficacemente l'integrazione, all'interno dei Servizi di Prevenzione delle ASL, di tutte le funzioni previste dal D.Lgs.626/94: informazione, assistenza, controllo, vigilanza.
- Potenziare il supporto alle Regioni e ai Servizi delle ASL su aspetti tecnici e legislativi da parte, e per le rispettive competenze, dei Ministeri del Lavoro e della Salute, degli Istituti centrali, ISPESL e ISS, e di INAIL (linee guida, circolari, risposte a quesiti, pareri, ecc.).
- Estendere e rendere sistematica, in particolare nelle piccole imprese, l'adozione e la pratica di misure di sostegno sia in termini di informazione, assistenza e servizi alle imprese stesse, sia anche in termini di norme premiali e incentivazione finanziarie a favore delle iniziative di miglioramento delle condizioni di lavoro.

In tema di normazione

- Riconferma del sistema delle responsabilità aziendali a partire dal datore di lavoro distinguendo meglio quelle dei dirigenti e dei preposti.

E' necessario che alcune funzioni rimangano in capo al datore di lavoro e non possano essere delegate ad altri; ciò al fine di garantire che la sicurezza del lavoro sia considerata un elemento primario al pari della produzione e che ci sia una stretta integrazione tra le funzioni produttive e la prevenzione dei rischi connessi alle stesse.

In particolare si ritiene debbano rimanere in capo al datore di lavoro:

- o la scelta e nomina del RSPP e del Medico Competente
- o la responsabilità della valutazione dei rischi e in particolare la definizione del programma delle misure di prevenzioni da attuare e/o da mantenere.

Migliori e più chiari indirizzi devono tra l'altro essere forniti alla Pubblica Amministrazione in particolare per l'individuazione del datore di lavoro al fine di evitare scelte deresponsabilizzanti e incongruenti con la reale organizzazione degli enti.

- Armonizzare le numerose leggi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, adattandole anche alle nuove forme di lavoro ed abolendo prestazioni di scarsa efficacia sotto il profilo prevenzionale.
- Prevedere adempimenti semplificati per le piccole imprese, per gli artigiani e per i lavoratori autonomi.

Si tratta da una parte di estendere gli obblighi di sicurezza e le tutele anche ai lavoratori autonomi, dall'altra di adattare gli adempimenti alle realtà lavorative di piccole e piccolissime dimensioni, che costituiscono buona parte del tessuto produttivo italiano, in modo da garantire adeguati livelli di sicurezza del lavoro evitando nel contempo impegni gravosi che non abbiano effettiva portata prevenzionale.

- Mantenere il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.758/94 conservando lo strumento della "disposizione", quale strumento dell'organo di vigilanza, definendone ulteriormente il campo di applicazione ed i vincoli.

Rivedere e migliorare la coerenza interna delle sanzioni previste, in relazione alle caratteristiche delle violazioni, dei soggetti contravventori e delle tipologie dei rischi.

- Definire un sistema di gestione dei lavoratori non idonei che ne favorisca un adeguato impiego anche in aziende diverse da quella di origine.

Si tratta di mettere a punto un sistema di gestione simile a quello previsto dalla L.68/2000 per l'inserimento lavorativo mirato dei disabili prevedendo un punto di incontro tra domanda e offerta e/o garantendo degli ammortizzatori sociali.

L'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale

- Consolidamento dell'asse "*valutazione dei rischi – programmazione degli interventi di prevenzione – controllo interno dell'efficacia delle misure adottate*", con indicazione di standard di metodo e di merito e sviluppo di sistemi informativi finalizzati (linee guida, definizione di contenuti minimi). Ripristinare per tutte le aziende l'obbligo del documento di valutazione dei rischi
- Sviluppo dell'approccio alla prevenzione mediante la definizione di procedure che integrino qualità della produzione, sicurezza del lavoro e promozione del benessere dei lavoratori, e tendendo le certificazioni di impresa.
- Sviluppo e qualificazione delle attività di formazione e di addestramento quale fondamentale strumento di prevenzione.
- Socializzazione e valorizzazione dei sistemi di prevenzione aziendale meglio compatibili con le dimensioni aziendali (buone prassi).
- Potenziamento dell'azione di supporto agli RLS, da estendere a RSPP e MC, e facilitazione del loro ruolo all'interno delle imprese al fine di favorire la capacità operativa e conseguentemente lo sviluppo di migliori e più proficue relazioni con gli altri attori della prevenzione all'interno dell'azienda.
- aumentare la durata del corso per i datori di lavoro che assumono su di sé l'incarico di RSPP

Una nuova missione per gli organi di vigilanza e controllo

Uscire dalla logica ormai antiquata e riduttiva del "command and control" impone un forte riorientamento dell'organizzazione del nuovo sistema pubblico che si occupa di prevenzione, che sappia misurarsi efficacemente anche col problema della promozione della salute. Non si intende assolutamente ridurre o rallentare l'attività di controllo e vigilanza, ma non può essere questo l'unico parametro del comportamento, delle strategie e delle azioni da mettere in campo.

La promozione della salute per definizione è " il processo che consente alla popolazione di aumentare la capacità di controllare e migliorare la propria salute". Esso implica due tipi di interventi:

- o uno finalizzato alla riduzione /eliminazione dei rischi

- l'altro orientato alla promozione della crescita culturale di datori di lavoro, lavoratori e parti sociali per migliorare, in maniera persistente nel tempo, le condizioni di lavoro e di vita.

Questo secondo obiettivo è raggiungibile solo attraverso programmi di azioni che affrontino la realtà produttiva nella sua globalità organizzativa ed esaminino le modalità per la messa a punto del sistema di prevenzione interno alle aziende, non limitandosi ad effettuare singoli interventi mirati al controllo dell'applicazione di un dettato normativo.

Ridefinire la missione dei Servizi di prevenzione delle ASL :

- Integrazione della prevenzione "imposta" con la prevenzione "partecipata", ovvero non esaurire la funzione di prevenzione nell'attività di vigilanza "imposta" agli interlocutori aziendali, ma dare ampio spazio anche al coinvolgimento ed alla conquista di adesioni al percorso preventivo, utilizzando lo strumento della vigilanza come uno dei tanti a disposizione dei Servizi e non come l'unico ed esclusivo
- Passaggio dalla prevenzione autarchica alla prevenzione integrata, vedendo cioè il ruolo dell'organo di vigilanza non come in sé autonomo ed autosufficiente, ma come ruolo fortemente integrato con il ruolo di altri soggetti, quali gli attori sociali della produzione/servizi, i tecnici della prevenzione, le strutture pubbliche impegnate nel governo/controllo/vigilanza/gestione di funzioni che attengono, anche indirettamente e di riflesso, alla prevenzione
- Integrazione della prevenzione basata sul controllo degli oggetti con la prevenzione basata sul controllo dei processi, in quanto è nell'analisi dei processi organizzativi aziendali che si possono individuare i reali determinanti delle situazioni di rischio, ed è intervenendo su di essi (in modo integrato e non autarchico, e non riducendo l'intervento al solo aspetto "coercitivo", che pure va attuato senza esitazioni, quando necessario per la presenza di illegalità e reati) che si possono correggere le situazioni
- Integrazione della prevenzione basata sull'applicazione delle norme con la prevenzione basata sull'evidenza, il che non significa dimenticare le norme o rinunciare a pretenderne il rispetto, bensì privilegiare anzitutto gli obiettivi (dimostrabili e documentabili) di efficacia degli interventi che si propongono, ed utilizzare le norme quale strumento per il raggiungimento di questi stessi obiettivi (quindi, il rispetto della norma non tanto o non solo come un fine, ma soprattutto come un mezzo per...).

I servizi di Prevenzione delle ASL concorrono attivamente al raggiungimento dei seguenti obiettivi :

- la riduzione degli infortuni sul lavoro, delle malattie professionali e comunque delle patologie correlate al lavoro (nonché la riduzione dei loro effetti sfavorevoli)
- il miglioramento della qualità della vita nei luoghi di lavoro, intesa in senso globale (quindi anche qualità dal punto di vista psicologico, sociale, relazionale)
- la promozione (quali- e quantitativa) della cultura della prevenzione fra tutti i soggetti sociali interessati

Per il raggiungimento di tali obiettivi, svolgono

- attività finalizzate alla conoscenza del problema e di conseguenza alla programmazione dei necessari progetti d'intervento
- attività finalizzate alla risoluzione dei problemi e criticità rilevate, attraverso strumenti molteplici da utilizzare autonomamente o in rete con altri soggetti.
- comunicazione istituzionale.

La profonda trasformazione in atto del rapporto tra produzione e mercato appare ormai un fatto strutturale, con la necessità di adattare l'organizzazione del lavoro alle nuove esigenze non sempre perfettamente prevedibili, per effetto di una domanda caratterizzata da elevata competitività.

E' la percezione che i lavoratori hanno della sicurezza a determinare l'efficacia o meno di queste misure. Oltre alle misure di prevenzione e alle attività prescritte sono dunque essenziali attività formative e informative finalizzate alla costruzione di una cultura che permei quegli elementi, favorendo il miglioramento dei sistemi di gestione aziendali, anche attraverso lo strumento della certificazione sociale delle imprese e dei processi produttivi, consolidando la sicurezza come indicatore di "qualità" di impresa;

E questo è possibile solo con un coinvolgimento diretto e mirato di tutti, con un'efficace circolazione delle informazioni e una formazione appropriata, attraverso un approccio globale all'analisi della salute e sicurezza sul lavoro che, alla luce dei cambiamenti in atto, colga i processi di mutamento centrando l'attenzione sulle nuove frontiere del rischio.

**INDICATORI DI DANNO IN ITALIA
(FONTE: BANCA DATI INAIL)**

INFORTUNI SUL LAVORO DENUNCIATI DALLE AZIENDE, E INDENNIZZATI A TUTTO IL 30 APRILE 2005 PER TIPO DI CONSEGUENZA				
Anno 2004				
	Tipo di conseguenza			Totale
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	
ITALIA	550.798	20.978	1.000	572.776
NORD-OVEST	172.928	5.800	289	179.017
NORD-EST	170.174	5.058	230	175.462
CENTRO	109.576	4.788	217	114.581
SUD	67.703	3.418	179	71.300
ISOLE	30.417	1.914	85	32.416

INFORTUNI SUL LAVORO DENUNCIATI DALLE AZIENDE PER ANNO DI EVENTO					
	2000	2001	2002	2003	2004
ITALIA	906.226	920.649	894.665	880.409	869.629
NORD-OVEST	267.013	273.540	266.712	259.443	255.245
NORD-EST	307.679	307.592	298.929	295.886	293.817
CENTRO	172.355	177.387	174.147	172.979	168.834
SUD	115.720	117.350	111.179	108.930	108.000
ISOLE	43.459	44.780	43.698	43.171	43.733

MALATTIE PROFESSIONALI DENUNCIATE DALLE AZIENDE, E DEFINITE A TUTTO IL 30 APRILE 2005 PER TIPO DI DEFINIZIONE						
ANNO 2004	INDENNIZZATE				NON INDENNIZZATE	TOTALE DEFINITE
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	Totale		
ITALIA	421	1.712	77	2.210	14.038	16.248
NORD-OVEST	43	463	30	536	3.680	4.216
NORD-EST	254	519	25	798	4.361	5.159
CENTRO	95	460	10	565	3.090	3.655
SUD	21	121	5	147	1.928	2.075
ISOLE	8	149	7	164	979	1.143

MALATTIE PROFESSIONALI, DENUNCIATE DALLE AZIENDE PER ANNO DI EVENTO						
	2000	2001	2002	2003	2004	
ITALIA	24.759	27.123	25.396	23.644	24.334	
NORD-OVEST	6.178	7.023	6.424	5.835	5.987	
NORD-EST	6.097	7.282	7.071	6.522	6.948	
CENTRO	5.634	5.965	5.352	5.115	5.499	
SUD	4.958	5.175	4.851	4.635	4.330	
ISOLE	1.892	1.678	1.698	1.537	1.570	



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO



CONFERENZA DEI PRESIDENTI
DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME

Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del DLgs 626/94

promosso dal
Coordinamento delle Regioni e Province autonome

ammesso come
Programma speciale dal Ministero della salute

Pubblicazione a cura della

Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna

Stampa

Tipografia Moderna, Bologna, novembre 2003

Copia del volume può essere richiesta a

Federica Sarti - Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna

Sistema comunicazione, formazione, documentazione

Viale Aldo Moro 21 - 40127 Bologna

e-mail fsarti@regione.emilia-romagna.it

oppure può essere scaricata dal sito Internet

<http://www.regione.emilia-romagna.it/agenziasan/pubblicazioni/main.asp>

Chiunque è autorizzato per fini informativi, di studio o didattici, a utilizzare e duplicare i contenuti di questa pubblicazione, purché sia citata la fonte.

In copertina:

Massimo Campigli, *I costruttori*, 1928 (particolare)

Trento, Museo d'Arte Moderna e Contemporanea di Trento e Rovereto

La relazione conclusiva del progetto è stata predisposta dal gruppo redazionale qui di seguito riportato, e validata dal Coordinamento interregionale.

Leopoldo Magelli Agenzia sanitaria regionale, Regione Emilia-Romagna
Responsabile scientifico del progetto

Carmelo Baeli Regione Piemonte

Amerigo Bianchi Regione Toscana

Susanna Cantoni Regione Lombardia

Paola Casucci Regione Umbria

Marta Dei Regione Toscana

Leonildo Morisi Regione Emilia-Romagna

Umberto Ricco Regione Liguria

Giuliano Tagliavento Regione Marche

Il progetto è stato coordinato dall'Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna nell'ambito dell'Area di programma "Salute, ambiente, lavoro" diretta da Marco Biocca.

Leopoldo Magelli responsabile scientifico

Franca Serafini responsabile amministrativo

Gabriele Corrado aspetti informatici ed elaborazione dei dati

Alessandro Milani

Carlo Quarneti supervisione informatica

Federica Sarti redazione e impaginazione

Indice

Premessa	7
Introduzione	11
Parte prima.	15
Materiali e metodi	
La metodologia di lavoro	15
Lo strumento informativo	18
Il campione oggetto dell'intervento	20
La metodologia di elaborazione dei dati	23
Il programma delle correlazioni	25
Il programma delle eccellenze	29
La modalità di presentazione dei dati	37
Parte seconda.	39
Analisi descrittiva dei singoli processi di prevenzione	
Monografia 1. L'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale e la gestione delle procedure di prevenzione	41
Monografia 2. La valutazione dei rischi	67
Monografia 3. La programmazione degli interventi preventivi e protettivi	77
Monografia 4. L'informazione e la formazione dei lavoratori	85
Monografia 5. La consultazione e la partecipazione	101
Monografia 6. La gestione degli appalti	115
Monografia 7. La sorveglianza sanitaria	123

Parte terza. 141

**Conclusioni. Analisi valutativa,
interpretativa e comparativa dei risultati
complessivi**

Dati generali (indici di scheda e indice globale)	141
Analisi dei dati per fasce di dimensione aziendale	144
Analisi dei dati per aree territoriali (Regioni, Province autonome)	146
Analisi dei dati per comparto e settore	148
Analisi delle correlazioni	149
Analisi delle eccellenze	153
Sintesi globale degli elementi più rilevanti	153
Considerazioni conclusive sui livelli applicativi del DLgs 626/94 in Italia	155

Il CD-Rom allegato contiene:

Testo completo del *report*, con grafici a colori

Allegato 1. Risultati dell'indagine aggregati in tabelle e in sezioni corrispondenti alle 7 Monografie

Allegato 2. Risultati completi dell'indagine

Allegato 3. Testo integrale delle 9 schede dello strumento informativo con indicate le voci marcate con i *marker* T e Q

Allegato 4. Guida alla compilazione delle schede per la rilevazione nel monitoraggio-controllo sull'applicazione del Decreto legislativo 626/94

Premessa¹

La conclusione del Progetto nazionale sul monitoraggio e controllo sull'applicazione del DLgs 626/94 avviene in un momento particolarmente significativo, in cui, con l'attuazione della riforma del Titolo V della Costituzione, si accentua il ruolo delle Regioni e delle Province autonome sulla tutela e sicurezza del lavoro, materia individuata come concorrente all'interno dei principi fondamentali riservati allo Stato.

La legge di modifica costituzionale ha proposto un profondo cambiamento nel modo di esercitare i poteri, promuovendo un modello con una maggiore apertura nel processo di elaborazione delle politiche, così da garantire una partecipazione più ampia delle istituzioni, dei cittadini, dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

La presentazione del monitoraggio si colloca nel quadro di una serie di iniziative assunte negli ultimi anni per il rilancio della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tutte queste fasi l'impegno delle Regioni e delle Province autonome non è mai venuto meno e fin dalla emanazione del DLgs 626/94 si sono fatte parte attiva per l'effettiva applicazione del dettato legislativo, costituendo un riferimento costante per le altre Amministrazioni dello Stato e per le parti sociali.

Uno strumento fondamentale, a questo proposito, è rappresentato dal Coordinamento tecnico per la prevenzione sui luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome che rappresenta un'ulteriore occasione di innovazione nella costruzione del sistema a rete della prevenzione e sicurezza sul lavoro e costituisce un raccordo permanente fra i Ministeri, INAIL, ISPESL, ecc., al fine di scambiare dati e informazioni utili alla prevenzione e di progettare e programmare iniziative comuni.

In questo contesto sembra opportuno sottolineare la rilevanza e originalità della ricerca sull'applicazione del DLgs 626/94 che è stata svolta con l'intento di misurare l'impatto concreto del dettato normativo, analizzarne le criticità e avanzare proposte per migliorarne l'applicazione, attraverso un confronto aperto e propositivo con le parti sociali e le istituzioni interessate.

Tale progetto è stato fortemente voluto dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, condiviso dal Ministero della salute che lo ha riconosciuto come Programma speciale. È stato realizzato dai Servizi di prevenzione delle Aziende USL, che hanno lavorato per un obiettivo comune con un approccio metodologico omogeneo e condiviso attraverso il coordinamento operato dai referenti presenti nel Comitato tecnico. Il coordinamento tecnico e amministrativo del progetto è stato curato dall'Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna.

¹ A cura di Marco Masi, Coordinamento tecnico delle Regioni e delle Province autonome.

Il progetto ha rappresentato occasioni di crescita e di maturazione delle Regioni che vogliono essere parte integrante del processo di miglioramento delle condizioni di lavoro.

In nessun paese europeo è stata condotta un'indagine così vasta e approfondita nel merito delle ricadute applicative della Direttiva CEE 391/89 (da cui deriva il Titolo I del DLgs 626/94): il numero di aziende coinvolte nel progetto è di diverse migliaia, appartenenti a tutti i settori e comparti produttivi, rappresentative delle diverse fasce di dimensione aziendale (dai 6 addetti in su).

L'indagine sarà a disposizione dell'intero sistema di prevenzione nazionale come uno strumento ulteriore, soprattutto rivolto alla piccola impresa, per cogliere spunti di riflessione verso un'applicazione più incisiva del DLgs 626/94.

Le nuove forme di lavoro, l'ingresso e la rilevanza di nuove categorie di lavoratori, processi di decentramento ed esternalizzazione di cicli e interi segmenti produttivi, richiedono tuttavia un'opera costante di monitoraggio e nuovi strumenti di analisi e conseguentemente nuove metodologie di intervento; accanto ai rischi tradizionali e conosciuti vengono a emergere nuovi condizionamenti dovuti a fattori molteplici e complessi.

Il DLgs 626/94 e i vari provvedimenti di recepimento della normativa comunitaria hanno prodotto anche profonde modifiche nella *mission* dei servizi e delle strutture territoriali. Le funzioni di controllo e di vigilanza sono state orientate alle situazioni più a rischio, con la finalità di far assumere all'impresa provvedimenti concreti di rimozione delle cause e dei fattori di pericolo, piuttosto che espressioni puramente repressive, ed è con questo approccio che è stato promosso il progetto di cui si presentano i risultati finali.

Si sono sempre più intensificati gli interventi di sostegno all'informazione e facilitazione nei riguardi dei vari soggetti del sistema di prevenzione e sono state poste in essere iniziative di assistenza verso le imprese, soprattutto le piccole realtà, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con l'intento di confermare il sistema di responsabilità aziendale a partire dal datore di lavoro. Sul tema della formazione professionale, le Regioni intendono confrontarsi al fine di garantire al mondo del lavoro precisi riferimenti in termini di qualità, di continuità e di efficacia anche per la definizione di criteri condivisi per l'accreditamento delle strutture, dei soggetti e dei prodotti formativi in materia di prevenzione e sicurezza.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza acquisiscono un ruolo determinante nelle varie fasi di valutazione e di intervento sui rischi presenti nell'ambiente di lavoro e rappresentano un anello peculiare nel sistema di prevenzione aziendale; sono pertanto soggetti privilegiati per azioni di supporto con il coinvolgimento attivo delle forze sociali. Si tratta di estendere la loro presenza in tutte le realtà produttive e soprattutto consentire una loro effettiva azione, sostenendone la continua qualificazione con attività di informazione e di aggiornamento.

Oltre a un'azione più organica delle istituzioni che assumono la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro come parte integrante e irrinunciabile dello sviluppo economico e sociale del paese e dei diversi livelli territoriali, è necessario radicare un processo di cultura della sicurezza che transita attraverso le figure chiave, ovvero - primi su tutti - i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti, per riverberarsi anche sull'intera collettività, sulla scuola, sul mondo universitario e delle professioni.

Senza un'assunzione diretta e consapevole delle responsabilità a tutti i livelli diventa estremamente difficile "fare prevenzione" intervenendo dall'esterno con un ruolo di autorità.

In questo contesto, le Regioni e le Province autonome possono integrare e completare il sistema nei settori di loro specifico interesse e competenza contribuendo a creare livelli sempre più alti di integrazione e collaborazione interistituzionali, e intervenendo con azioni correttive verso quelle prestazioni con scarsa efficacia sotto il profilo prevenzionistico, in un confronto aperto con i Ministeri competenti, le forze sociali e il mondo scientifico.

Solo in questo modo la legislazione concorrente sarà utile, avrà successo e permetterà di superare forme di competitività negativa creando stimoli positivi per il Governo, le Regioni e l'intero mondo del lavoro nel perseguimento di sempre maggiori condizioni di sicurezza, salute e benessere nel quadro dei principi costituzionali e delle direttive comunitarie.

A tutti gli operatori delle diverse Regioni italiane che hanno contribuito in maniera determinante alla riuscita del progetto si desidera esprimere a nome del Comitato tecnico e di tutto il Coordinamento interregionale un sincero ringraziamento per il prezioso lavoro svolto.

Introduzione

Alla fine del 2002 si è concluso il progetto nazionale sul monitoraggio e controllo dell'applicazione del DLgs 626/94 iniziato a luglio del 2000, coordinato dall'Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna, che ha visto coinvolti i Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle Aziende USL di 12 regioni e di una provincia autonoma e che aveva come obiettivo principale quello di verificare, a otto anni di distanza dalla sua emanazione, se questa normativa fosse stata correttamente ed efficacemente applicata e avesse quindi contribuito a un salto di qualità dei livelli di sicurezza e salute nelle imprese.

Al momento della sua promulgazione, vi erano persone scettiche e altre fiduciose; gli uni e gli altri, comunque, erano accomunati da uno stesso dubbio: la norma sarebbe stata applicata in modo concreto, sostanziale, efficace; oppure sarebbe stata applicata solo nei suoi aspetti burocratici e formali; o non sarebbe addirittura stata applicata?

Il Coordinamento delle Regioni e delle Province autonome ha cercato di dare una risposta a questo dubbio, avviando questo ambizioso progetto interregionale di monitoraggio e controllo dell'applicazione del 626, poi recepito anche in un Programma speciale del Ministero della sanità. Si è trattato di un progetto che aveva come obiettivo fondamentale analizzare la qualità e la coerenza dei processi preventivi attivati dalle aziende in applicazione del 626, e non tanto i risultati conseguiti in termini concreti (es. riduzione degli infortuni), partendo dall'ipotesi che processi coerenti, corretti, di buona qualità siano il presupposto indispensabile per conseguire (nei tempi necessari, non sempre brevissimi) risultati positivi.

Gli obiettivi specifici del progetto erano sostanzialmente quattro.

- Una verifica del livello di diffusione e qualità dell'applicazione del 626 su un campione di circa 9.000 aziende in tutte le regioni aderenti e nelle diverse tipologie di aziende (per tipo di produzione, dimensione, assetto proprietario) con una metodologia omogenea, finalizzata all'individuazione delle criticità nell'applicazione (obiettivo conoscitivo) e alla correzione di tali criticità (obiettivo trasformativo).
- Un approccio alla verifica dell'applicazione del 626 non formale ma di merito, controllando non tanto la mera applicazione del dettato di legge, ma il vero impatto che la nuova normativa ha avuto nelle imprese e le dinamiche innovative che ha attivato anche sull'organizzazione aziendale, attraverso l'utilizzo di criteri e indicatori definiti (e in linea con il British Standard 8800 e con OHSAS 18001).
- L'utilizzo, da parte dei servizi pubblici di prevenzione, di uno strumento concordato e uniforme per verificare l'applicazione sostanziale del 626, che permette inoltre di sviluppare abilità e competenze di fronte alle nuove problematiche poste dal Decreto stesso.

- La messa a disposizione delle aziende (datori di lavoro e loro consulenti, servizi di prevenzione e protezione aziendale, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) di indicazioni di riferimento per una migliore e più efficace applicazione del 626 (la diffusione dello strumento con cui l'Azienda USL effettua il controllo può rappresentare un'utile *check list* per le imprese).

Il progetto è ormai concluso e i dati sono già stati elaborati: è quindi possibile presentare il *report* conclusivo sia a livello nazionale sia, per le regioni partecipanti che intendessero farlo, anche a livello locale (Regione, Provincia, Azienda USL).

Nel primo capitolo del *report* viene descritto il progetto, i suoi obiettivi, la metodologia e gli strumenti informativi adottati, i criteri di interpretazione e valutazione dei risultati.

In questa introduzione si vuole invece mettere in evidenza un elemento di forte valore aggiunto del progetto stesso, che riguarda la strategia organizzativa e metodologica che lo ha sotteso. È importante, infatti, richiamare l'attenzione sull'elemento vincente che lo ha caratterizzato: quando è stato concepito e pensato per la prima volta, quello che più stimolava era l'idea di far lavorare su un progetto comune, con un metodo omogeneo e condiviso, usando strumenti informativi e criteri interpretativi delle situazioni omogenei e condivisi, gli operatori dei servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USL di tutte (o quasi) le Regioni e le Province autonome italiane.

Le due parole chiave su cui vale la pena soffermarsi sono quindi "omogeneità" e "condivisione".

- Omogeneità, come obiettivo in termini di qualità dell'indagine e dei dati raccolti, di credibilità scientifica e professionale, di certezza del diritto per tutti i soggetti implicati, in modo attivo o passivo, nel progetto. Troppe volte si era detto che, in campo di prevenzione e vigilanza, l'atteggiamento delle Aziende USL ricordava un vestito di Arlecchino per le troppe differenze di approccio, metodo, valutazione, decisioni. Si è voluta dare una risposta forte a queste obiezioni lecite e molte volte pienamente fondate, attivando un progetto in cui, dalle Alpi alla Sicilia, si operava con gli stessi metodi e criteri.
- Condivisione, come pratica di lavoro non dirigistica e verticistica, bensì come continua (anche se faticosa) discussione, analisi e ricerca comune di un modello di lavoro, criteri, strumenti informativi, modalità di elaborazione e di presentazione dei dati, che mettesse in campo materiali di lavoro e prodotti finali che fossero il portato di uno sforzo e di una elaborazione collettivi. Questo grosso sforzo è stato il presupposto indispensabile perché l'omogeneizzazione non fosse subita come un atto autoritario ma come un risultato cui tutti avevano contribuito, e quindi non osteggiata ma assunta e interiorizzata.

Decine sono stati gli incontri di esperti e gruppi di lavoro, centinaia le ore di formazione per gli operatori impegnati nel progetto con un percorso formativo comune, innumerevoli le verifiche sull'andamento dei lavori, sull'adeguatezza ed efficacia dei programmi per l'inserimento e l'elaborazione dei dati, costanti e periodiche le riunioni per la definizione del *format* dei *report* e per la loro redazione. Tutto questo si è verificato a livello nazionale, ma su scala diversa, anche a livello regionale.

Altri elementi sono stati importanti, sia nel proporre il progetto sia nel realizzarlo:

- l'assoluta originalità: non solo in Italia, ma nemmeno in Europa era mai stato fatto nulla di simile;
- la caratteristica di intrecciare e integrare strettamente aspetti conoscitivi e aspetti trasformativi;
- la capacità di interagire con i soggetti sociali della prevenzione e con le istituzioni (di cui un'ultima manifestazione, oltre ai numerosi seminari regionali tenutisi nel corso del 2001 - Emilia-Romagna, Toscana, Lombardia, Marche, Piemonte, nonché in singole Aziende USL di queste e altre regioni, è stato il convegno svolto a Roma presso il CNEL il 27 febbraio 2002);
- l'occasione per rilanciare un potente e ampio intervento formativo per tutti gli operatori dei servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USL;
- l'opportunità di garantire un forte momento di coordinamento tecnico tra le diverse realtà regionali;
- la possibilità di individuare non solo e non tanto le carenze di applicazione della norma, quanto soprattutto i nodi critici su cui intervenire, e le modalità con cui intervenire.

Non si può non ricordare l'impegno, la capacità e la serietà professionale con cui centinaia di operatori delle Aziende USL (periti, ingegneri, medici, chimici, biologi, ecc.) nelle diverse regioni italiane hanno lavorato: senza il loro quotidiano agire il progetto non sarebbe mai stato possibile, ed è doveroso ringraziarli sinceramente, in particolare perché, oltre a effettuare gli interventi secondo la metodologia concordata, hanno svolto un ruolo di sperimentazione per analizzare e omogeneizzare l'approccio agli interventi e per sperimentare le schede dello strumento informativo. Tutto è stato fatto, provato, criticato, valutato, rettificato, revisionato e corretto grazie alla loro collaborazione.

Un ringraziamento particolare va rivolto anche agli operatori delegati dalle diverse Regioni e Province autonome a far parte del Comitato multiregionale di coordinamento per il rilevante impegno di integrazione e coordinamento svolto, ai responsabili scientifici del progetto delle diverse Regioni e Province autonome partecipanti, ai responsabili amministrativi, sia dell'intero progetto sia delle singole Regioni e Province autonome.

Si desidera inoltre ringraziare i funzionari del Ministero della salute e i dirigenti e gli operatori dell'Agenzia sanitaria regionale dell'Emilia-Romagna che hanno seguito il progetto, come pure i componenti del Coordinamento tecnico interregionale per la prevenzione.

Infine, un doveroso ringraziamento all'ISPESL, che aveva finanziato nel 1996 un primo progetto di fattibilità per il monitoraggio sull'applicazione del 626, e al Centro di documentazione per salute della Regione Emilia-Romagna, che lo aveva coordinato.

La presentazione di questo *report* è allo stesso tempo un punto di arrivo e un punto di partenza: se come punto di arrivo costituisce la fine del lavoro di quasi tre anni e ne compendia i risultati, come punto di partenza rappresenta il momento in cui dovranno essere tradotti in azioni concrete (di promozione, supporto, informazione, formazione, controllo, vigilanza, ecc.) tutti gli elementi e le indicazioni che sono emersi dall'analisi dei risultati stessi.

In altri termini, si conclude una prima fase del lavoro (la fase "afferente") e inizia senza soluzione di continuità la seconda - e forse più importante - fase, ovvero quella "efferente", che richiederà ancora una volta l'impegno di tutti, non solo degli operatori delle Aziende USL e della Pubblica amministrazione, ma anche - anzi, forse, soprattutto - degli attori sociali coinvolti nel processo di prevenzione nelle aziende: lavoratori, datori di lavoro, tecnici della prevenzione, medici competenti, consulenti, ecc., e naturalmente le loro associazioni.

Vi sono ancora alcune ulteriori considerazioni di non secondaria importanza.

- Questo progetto lascia comunque un'eredità consolidata, cioè la capacità degli operatori dei Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USL di intervenire sui processi organizzativi per la prevenzione all'interno delle aziende e dei luoghi di lavoro in genere, con la disponibilità di uno strumento informativo per analizzare e valutare le situazioni ampiamente validato e collaudato. Se questo fosse l'unico risultato del progetto, non sarebbe comunque un risultato da poco.
- Il progetto si è trasformato nei fatti in un potente momento collettivo di assistenza al mondo delle imprese e della consulenza, contribuendo a un miglioramento diffuso dei livelli di consapevolezza e cultura nel merito della prevenzione.
- I risultati dell'indagine costituiscono, nel loro aspetto quantitativo e documentale, un punto di riferimento preciso e concreto con cui confrontare i dati di futuri progetti o interventi analoghi, per valutare il miglioramento delle condizioni organizzative della prevenzione.
- Infine, per molte realtà regionali questo progetto è stata l'occasione per rilanciare con impegno di risorse e sforzo progettuale l'organizzazione dei Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro.

Parte prima.

Materiali e metodi

La metodologia di lavoro

Sin da quando questo progetto è stato pensato, era evidente che il raggiungimento degli obiettivi finali passava obbligatoriamente attraverso azioni, strumenti e verifiche omogenee tra tutte le componenti aderenti al piano di lavoro triennale: uno dei primi passaggi è stato quindi la determinazione di un metodo di lavoro condiviso su tutto il territorio nazionale.

Il monitoraggio per la verifica dell'applicazione del DLgs 626/94 è stato infatti condotto seguendo una metodologia operativa omogenea a livello nazionale sulla base di un'indicazione data dal Coordinamento multiregionale delle Regioni e Province autonome aderenti al progetto (Provincia autonoma di Trento, Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Puglia, Sicilia, Sardegna, e Molise aggregatosi in un secondo tempo).

Questa metodologia prevedeva una serie di azioni sequenziali e strettamente correlate tra loro, così da consentire agli operatori di esprimere, al termine del loro intervento, un giudizio sui livelli di applicazione del DLgs 626/94 il più aderente possibile alla realtà riscontrata.

La verifica sull'applicazione del DLgs 626/94 è stata effettuata tramite:

- l'affidamento dei singoli interventi a un numero di operatori (almeno due) individuati tra quelli che avevano seguito un percorso formativo dedicato allo specifico progetto e attivato in tutte le regioni;
- un esame diretto delle condizioni di lavoro tramite sopralluoghi all'interno delle aziende e nei singoli reparti. Questi sopralluoghi potevano esaurirsi in un singolo intervento, oppure protrarsi in momenti diversi legati in particolare alle esigenze e alla complessità aziendale;
- un esame della documentazione aziendale mirato ad appurare non solo la presenza e la conformità degli atti previsti dalla legge, ma anche di documentazione legata alla creazione di un sistema prevenzionistico aziendale dedicato e alla sua organizzazione come affermazione di una corretta e sostanziale applicazione della normativa;
- incontri e colloqui con i diversi soggetti del sistema di prevenzione aziendale: datore di lavoro (DDL), dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), medico competente (MC), lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), consulenti. I colloqui con queste figure potevano avvenire contemporaneamente, oppure in momenti diversi nel caso fosse necessario approfondire certi punti controversi. La scelta veniva lasciata all'operatore USL

che, in base alla sua esperienza, al clima e al contesto aziendale, decideva per la soluzione più efficace;

- la compilazione dello strumento (oppure la sua stesura definitiva), che avveniva al termine dell'intervento a seguito dell'acquisizione di tutte le informazioni e la documentazione necessaria a farsi un'idea ben fondata della situazione di quell'azienda sul tema della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- l'emanazione di provvedimenti prescrittivi nel caso venissero riscontrati palesi violazioni delle norme di legge (non solo quelle contenute nel DLgs 626/94, ma anche in tutte le altre leggi sulla sicurezza e igiene del lavoro), oppure l'uso dello strumento dispositivo, limitatamente ad alcune regioni (perché in altre tale strumento non viene utilizzato), nei casi le carenze non fossero legate a puntuali violazioni di articoli specifici, bensì a carenze applicative rispetto a definizioni generiche della norma (es. termini come "adeguato", ecc.).

La necessità di mettere a punto e applicare una metodologia operativa omogenea su tutto il territorio regionale è stata una premessa indispensabile per un confronto possibile e corretto dei dati raccolti in realtà molto diversificate per attività e complessità da operatori anch'essi diversi per esperienza e professionalità.

Da questa metodologia generalizzata si è in parte discostato il Piemonte: in questa regione è stata infatti realizzata una prima fase di interventi (che ha riguardato più di 500 aziende del campione totale) in cui le schede dello strumento informativo sono state autocompilate dalle aziende e verificate e riscontrate dagli operatori dell'organo di vigilanza solo in caso di compilazioni dubbie, ambigue, contraddittorie. Nella seconda fase dell'intervento, invece, per le aziende ancora da controllare (280 circa) è stata seguita la metodologia comune a tutte le altre regioni.

Elaborando i dati, si è comunque verificato che questa diversità ha inciso in modo limitato e sistematico sui risultati finali dell'intero campione nazionale; infatti, prendendo come indicatori l'indice globale di azienda e gli indici di scheda (si veda oltre), i risultati delle elaborazioni comprendenti le aziende del Piemonte e i risultati delle elaborazioni che invece le escludono differiscono (per le diverse fasce di addetti e sul totale delle aziende) di 2 punti quasi sistematicamente (su di una scala a 200 punti), quindi dell'1%. Questo è legato al fatto che le 500 aziende piemontesi controllate nella prima fase sono solo il 6% del campione totale, e che, al di là di valori numerici ovviamente migliori (conseguenza del fatto che si tratta di un'autovalutazione aziendale e non di una valutazione fatta oggettivamente da soggetti esterni, quali gli operatori dell'organo di vigilanza), i fenomeni rilevati hanno esattamente le stesse tendenze e andamenti di tutte le altre regioni.

Pertanto, a differenza di quanto è stato fatto per il *report* intermedio, nel quale le aziende della "prima fase" piemontese pesavano per più del 15% del campione parziale di quel momento, nell'elaborazione dei dati complessivi del *report* finale i dati delle aziende del Piemonte sono elaborati insieme a tutti gli altri, nella consapevolezza che, in quanto ottenuti con una metodologia non omogenea, non sarebbero esattamente sovrapponibili a quelli di tutte le altre regioni, ma accettando questo *bias* (peraltro sistematico e noto) a vantaggio di una maggiore semplicità espositiva.

Tornando alla metodologia dell'intervento in azienda, l'obiettivo era una verifica completa e approfondita del sistema di gestione della sicurezza aziendale per analizzarne le azioni e i risultati finali come conformi a quanto previsto dalla normativa, non solo dal punto di vista formale, ma soprattutto rispetto all'efficacia delle misure adottate nell'ambito dell'organizzazione del sistema aziendale.

Una procedura di intervento così definita (in linea con le British Standard 8800 – 1996) mirava inoltre a raggiungere l'obiettivo contenuto nelle premesse del piano biennale di monitoraggio nazionale riguardante la doppia funzione di controllo e di assistenza nell'applicazione di una nuova normativa che per molti versi richiedeva uno sforzo progettuale e un salto di qualità nell'organizzazione della prevenzione, di difficile realizzazione per alcune realtà produttive rispetto ad altre. Infatti, il raggiungimento di questi due obiettivi che sono alla base di tutto il progetto è subordinato alla presenza, nell'ambito dell'intervento complessivo presso l'azienda, di due momenti strettamente connessi e indispensabili:

- l'acquisizione di conoscenze tali da essere in grado di valutare l'efficienza dell'organizzazione aziendale per accertarne o prescriverne la rispondenza ai dettami previsti dalla normativa sulla sicurezza del lavoro. Questa è la fase di controllo a cui l'organo di vigilanza dell'Azienda USL non può sottrarsi in qualità di organo istituzionale a ciò preposto;
- l'attivazione di momenti e di strumenti di supporto alle aziende per farle crescere dal punto di vista delle conoscenze e della cultura della prevenzione come aspetto qualificante della produzione e dell'organizzazione aziendale e non più come un ulteriore peso da sopportare da parte del sistema imprese. Questa è la fase di supporto legata ai compiti di assistenza comunque previsti da parte delle strutture pubbliche nei confronti delle aziende.

La metodologia messa in atto si basa quindi sull'attivazione di questi due momenti che segnano un passaggio importante e innovativo nell'azione dei servizi di prevenzione delle Aziende USL; si passa infatti dalla semplice azione di vigilanza su aspetti particolari e oggettivi a una visione più ampia e più complessa del sistema sicurezza in tutte le sue componenti e i suoi processi, anche relazionali e comunicativi.

È uno degli aspetti più qualificanti di tutto il progetto perché l'intervento era teso a migliorare la sicurezza dei lavoratori non solo attraverso l'adozione di misure tecniche su macchine, impianti, attrezzature, ecc., ma soprattutto attraverso l'analisi - e l'eventuale correzione, ove necessario e fattibile - dei processi messi in atto dalle aziende e alle modalità di gestione degli stessi.

Privilegiando gli incontri tra le figure aziendali presenti e l'acquisizione di tutte le informazioni necessarie e della documentazione aziendale a supporto delle decisioni prese, la metodologia di lavoro puntava a conoscere, verificare e agire intervenendo e operando sui parametri alla base di un'organizzazione del lavoro efficiente e condivisa, e cioè i soggetti coinvolti, le relazioni esistenti e gli strumenti adottati

Lo strumento informativo

Come già accennato, al termine della fase conoscitiva gli operatori riversavano su un supporto cartaceo le informazioni raccolte; per la prima volta nella storia dei servizi pubblici di prevenzione, lo strumento informativo adottato era il medesimo su tutto il territorio nazionale.

Questo strumento, legato inizialmente a uno studio di fattibilità commissionato dall'ISPESL al Centro di documentazione per la salute della Regione Emilia-Romagna, è stato poi messo a punto definitivamente da un gruppo di lavoro della Regione Emilia-Romagna e dal Comitato multiregionale di coordinamento sulla base delle indicazioni pervenute direttamente dagli operatori.

Esso è il frutto di un lavoro alquanto lungo e complesso durato circa un anno, che nella sua fase propositiva ha visto la partecipazione diretta degli operatori dei servizi di prevenzione, attraverso una preliminare sperimentazione in alcune Aziende USL pilota dell'Emilia-Romagna per una prima stesura recepita poi a livello nazionale, a cui è seguito un confronto con le altre regioni che ha portato alla versione definitiva e ufficiale dello strumento. È costituito da 9 schede sui temi che si volevano analizzare, tutti compresi nell'ambito del Titolo I del DLgs 626, che definisce le nuove regole e i relativi processi per l'organizzazione della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Gli argomenti delle schede sono:

1. l'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale;
2. la valutazione dei rischi;
3. il programma delle misure di prevenzione;
4. l'informazione dei lavoratori
5. la formazione dei lavoratori;
6. la consultazione e la partecipazione dei RLS;
7. le procedure di lavoro e la gestione dell'emergenza;
8. i lavori in appalto;
9. la sorveglianza sanitaria.

Ogni scheda è costituita da una serie variabile di punti, più o meno articolati a seconda dell'argomento e del suo livello di approfondimento. Tale complessità è dovuta soprattutto al fatto che tramite questo strumento si sono voluti verificare non solo gli aspetti puramente formali previsti dalla normativa come la presenza di atti e documenti ufficiali (documento di valutazione dei rischi, autocertificazione, nomine, ecc.), ma soprattutto quegli elementi sostanziali (relazioni, processi partecipativi, consultazione, ecc.) alla base di una reale e corretta applicazione del DLgs 626/94 che vada nel senso di una vera analisi dei livelli di sicurezza aziendale e di una riorganizzazione dell'attività mirata alla massima tutela possibile della salute dei lavoratori, in una parola della qualità del sistema di prevenzione.

Questa scelta ha avuto quindi delle ricadute sia sullo strumento informativo utilizzato sia sul piano operativo: da un lato le schede sono state il più possibile esplose dal punto di vista analitico e di approfondimento in modo particolare nei confronti degli aspetti

innovativi presenti nel DLgs 626; dall'altro si è cercato di restringere la disomogeneità tra gli operatori per cercare di rappresentare il più fedelmente e oggettivamente possibile la realtà riscontrata.

Per quanto riguarda il primo aspetto infatti, alcune schede hanno una complessità e un peso maggiori in termini di punti da analizzare e di verifiche da attuare (ad es. valutazione dei rischi, organizzazione del sistema di prevenzione, consultazione) rispetto ad altre (appalti o sorveglianza sanitaria); ciò è necessario in quanto la difficoltà di capire e rappresentare un'organizzazione complessa e i processi ad essa connessi è molto più elevata e critica rispetto alla verifica del corretto adempimento di un obbligo di legge.

Mentre è abbastanza semplice definire, ad esempio, una corretta attuazione della sorveglianza sanitaria, in quanto si tratta di verificare se viene effettuata in modo corretto e se esiste la documentazione appropriata come previsto dalla normativa, diventa invece molto difficile definire corretta e adeguata una valutazione dei rischi. In questo caso non è sufficiente la presenza del documento per dare un giudizio positivo su questo obbligo normativo, ma è necessario individuare il processo che ha portato alla stesura del documento, chi ne è stato partecipe e in che modo, con quali compiti e responsabilità.

In altre parole, utilizzando uno strumento più semplice e meno articolato si correva il rischio di cogliere molto più gli aspetti formali e burocratici rispetto a quelli di sostanza e di merito.

Se da un lato il dilatarsi dello strumento utilizzato ha permesso di rappresentare con maggiore rispondenza le sfaccettature di una stessa realtà, dall'altro però ha aumentato il rischio di interpretazioni diverse, legate sia all'esperienza, alla soggettività e alla professionalità degli operatori delle Aziende USL impegnati nel monitoraggio, sia alla difficoltà di affrontare aspetti nuovi e innovativi che mai prima di allora erano stati oggetto di valutazione da parte degli organi di vigilanza.

Per queste ragioni, sia prima dell'avvio del progetto sia a monitoraggio iniziato sono state attivate una serie di iniziative a livello nazionale e regionale con l'obiettivo di ridurre il più possibile questa disomogeneità che, se non contenuta in termini fisiologici, avrebbe reso poi difficoltosa la raccolta dei dati e inficiato l'elaborazione dei risultati. In particolare:

- è stata prodotta una guida alla compilazione allegata alle schede, in cui venivano precisati punto per punto e scheda per scheda, il significato della richiesta, i parametri da valutare e i criteri da seguire nella valutazione degli stessi, in modo che l'operatore potesse sempre avere un riferimento preciso e univoco a livello nazionale in caso di dubbi su una domanda o di difficoltà al momento della compilazione delle schede;
- in ogni regione è stato realizzato un momento formativo dedicato alla esplicitazione degli obiettivi e alla illustrazione delle singole schede per favorire, attraverso il confronto e la discussione, il chiarimento su eventuali dubbi e conformare le scelte degli operatori sui passaggi più controversi dello strumento;
- sono stati individuati i referenti operativi ai vari livelli (di USL, regionale e nazionale) con compiti di informazione, omogeneizzazione e raccordo tra gli operatori impegnati nel progetto.

È utile sottolineare il fatto che questo strumento informativo così strutturato e dopo una sperimentazione così ampia, può benissimo diventare un punto di riferimento anche per un processo di qualità secondo i criteri e gli indicatori del British Standard Institution 8800 e relativa evoluzione (OHSAS 18001), per quelle aziende che intendano avviare questo processo su tutti gli aspetti riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Inoltre l'utilizzo di questo strumento come momento di verifica della qualità e della sicurezza interna a un'azienda ha anche il vantaggio di avere già dei parametri di riferimento precisi e validati a livello nazionale e permette così all'impresa stessa di valutarsi rispetto all'applicazione del 626/94, nei confronti delle altre aziende del settore o della regione o a livello nazionale.

Il campione oggetto dell'intervento

Le aziende oggetto dell'intervento fanno parte di un campione stratificato appartenente a tutti i settori (pubblici e privati, produttivi e di servizi, industriali e artigianali) e con un numero di addetti superiore a 5; è stato infatti deciso a livello nazionale, per una specifica scelta del Coordinamento dei Presidenti delle Regioni e Province autonome, di escludere dall'indagine le aziende con meno di 5 dipendenti.

Il campione nazionale, definito numericamente sulla base dei dati del censimento ISTAT 1991, è di 8.943 aziende che corrisponde all'incirca all'1% delle aziende di ogni Regione o Provincia autonoma partecipanti al progetto; questo campione è costituito dal 2% delle aziende con numero di addetti uguale o inferiore a 200 e dal 20% delle aziende sopra i 200 addetti.

Nella Tabella 1 sono rappresentati gli interventi complessivi, suddivisi per Regioni e Province autonome, con il relativo numero di lavoratori interessati dal progetto. Come si vede, il numero degli interventi effettuati al termine del progetto risulta inferiore rispetto a quanto previsto dal campione iniziale: mentre alcune regioni sono andate oltre il numero di interventi programmati, altre invece non hanno raggiunto il 100% del proprio campione. Il mancante 9% non inficia comunque la validità del restante 91%, in quanto non avrebbe spostato, se non di qualche decimale, le percentuali del campione iniziale. Più di 8.000 aziende sono un campione sicuramente rappresentativo della realtà nazionale.

Tabella 1. Interventi complessivi suddivisi per Regioni e Province autonome partecipanti al progetto

Regione	N. interventi	N. lavoratori	Totale aziende del campione	% aziende monitorate
Emilia-Romagna	1.087	73.919	1.061	102%
Lazio	622	55.462	837	74%
Liguria	328	25.247	433	76%
Lombardia	1.494	276.493	1.659	90%
Marche	1.308	38.993	1.234	106%
Molise	65	2.446	91	71%
Provincia autonoma Trento	127	3.864	120	106%
Piemonte	791	102.902	795	99%
Puglia	468	51.971	498	94%
Sardegna	68	7.811	315	22%
Sicilia	495	41.612	547	90%
Toscana	851	50.848	953	89%
Umbria	434	11.264	400	109%
<i>Totale</i>	<i>8.138</i>	<i>742.832</i>	<i>8.943</i>	<i>91%</i>

Al momento della definizione del campione è stata fatta anche una suddivisione in percentuali delle aziende nei diversi comparti produttivi, suddivisi per singola Azienda USL, allo scopo di cogliere le diversità produttive a vari livelli territoriali e caratterizzare, al termine del monitoraggio, anche le possibili differenze di un settore rispetto al quadro regionale e nazionale.

Si è inoltre proceduto a una suddivisione delle aziende in base alle loro dimensioni, attraverso la definizione di quattro fasce di addetti:

- da 6 a 9 addetti aziende piccolissime
- da 10 a 19 addetti aziende piccole
- da 20 a 199 addetti aziende medie
- 200 addetti e oltre aziende grandi

Questa suddivisione si proponeva l'obiettivo di verificare se la dimensione aziendale avesse una qualche influenza su una corretta ed efficace applicazione del 626; in altri termini l'obiettivo era riuscire a individuare, nel caso fosse dimostrato, un *cut off* dimensionale al di sotto del quale esistessero maggiori problemi attuativi rispetto alle altre fasce di addetti.

Nella Tabella 2 sono rappresentati gli interventi complessivi suddivisi per comparto e per fasce di addetti.

Tabella 2. Suddivisione degli interventi complessivi per settori di attività e fasce di addetti

Codici	Descrizione	6-9	10-19	20-199	≥200	Tot.	%
Non classificato		32	16	27	17	92	1%
A	Agricoltura	80	28	42	2	152	2%
B	Pesca	5	1	4	0	10	0%
C	Estrazione di minerali	7	9	4	1	21	0%
DA	Alimentare	100	71	105	35	311	4%
DB	Tessile e abbigliamento	166	150	178	38	532	7%
DC	Conciario, cuoio e pelle	80	83	106	7	276	3%
DD	Industria del legno	52	43	35	2	132	2%
DE	Carta, stampa editoria	42	58	71	17	188	2%
DF/DG/DH/DI	Chimica, gomma, plastica	106	104	216	94	520	6%
DJ/DK/DL/DM	Industrie meccaniche e elettriche	279	340	472	198	1.289	16%
DN	Altre manifatturiere	82	59	57	10	208	3%
E	Energia elettrica, gas e acqua	3	6	15	9	33	0%
F	Costruzioni	394	221	151	10	776	10%
G	Commercio, riparazioni auto e beni	556	317	251	47	1.171	14%
H	Alberghi e ristoranti	133	70	55	4	262	3%
I	Trasporto, magazzinaggio	104	87	105	48	344	4%
J	Intermediazione finanziaria	82	59	48	47	236	3%
K	Attività immobiliare e professionale	142	79	123	69	413	5%
L	Pubblica amministrazione	38	44	171	65	318	4%
M	Istruzione	68	68	230	19	385	5%
N	Sanità	45	39	85	78	247	3%
O	Altri servizi sociali e personali	98	41	59	21	219	3%
<i>Totale</i>		<i>2.694</i>	<i>1.993</i>	<i>2.610</i>	<i>838</i>	<i>8.135</i>	

Le aziende non classificate per codice sono aziende con un tipo di produzione molto diversificato non inseribile, se non arbitrariamente, in uno dei codici predefiniti; per cui, anche in considerazione del loro ridottissimo impatto numerico, si è preferito non tenerne conto.

Il totale delle aziende è 8.135 (e non 8.138 come nella *Tabella 1*) in quanto per 3 aziende non è stato possibile recuperare il numero esatto degli addetti.

Dalla Tabella 2 si possono trarre alcune indicazioni interessanti rispetto al campione preso in esame per il monitoraggio sul DLgs 626/94. Innanzitutto, i due settori più rappresentati (da soli costituiscono infatti più un terzo del campione totale) sono il settore metalmeccanico presente con il 16% delle aziende e il commercio con il 14%, cui seguono a notevole distanza le costruzioni con il 10%, mentre il tessile e il chimico si attestano intorno al 6-7%.

Se invece si valuta la suddivisione del campione per numero di addetti, si nota come la prima e la terza fascia (6-9 e 20-199) abbiano più o meno lo stesso peso percentuale sul campione considerato: sono infatti entrambe superiori al 30% (con una leggera prevalenza della fascia più bassa), mentre la seconda fascia pesa per un 24% circa. Molto inferiore è invece l'apporto dato dalle aziende della fascia sopra i 200 addetti, con una presenza molto limitata (intorno al 10%).

In sintesi, quindi, il campione oggetto di indagine è costituito per circa un 60% dal settore produttivo, e per il 40% da quello dei servizi; per quanto riguarda la dimensione, si nota la prevalenza di piccole, piccolissime e medie aziende.

La metodologia di elaborazione dei dati

Una volta compilate le schede e verificata la correttezza e la congruità dei dati, questi sono stati inseriti - secondo una modalità che ogni regione si era data (dagli operatori stessi, dal referente di progetto o a livello regionale) - su supporto informatico tramite un programma di *data entry* messo a punto dal Centro di documentazione per la salute della Regione Emilia-Romagna che ha curato anche l'elaborazione complessiva dei dati raccolti.

Per cercare di limitare il più possibile difficoltà ed errori nella implementazione del *database* in fase di imputazione dei dati da parte degli operatori - errori tali da rendere difficoltosa poi l'elaborazione dei dati - sono stati messi a punto una serie di strumenti che coadiuvassero l'azione di inserimento da una parte e verificassero la correttezza e la congruità delle risposte immesse dall'altra.

Relativamente al primo aspetto si è proceduto al costante aggiornamento del *data entry* fornito alle singole Regioni implementandolo di nuove opzioni e possibilità, automatizzando il più possibile le operazioni manuali e inserendo filtri e controlli su singoli campi o sulle schede, con il duplice obiettivo di facilitare il lavoro dell'operatore nella fase di inserimento dei dati e ridurre gli errori che questa operazione comporta.

Per il secondo punto invece è stato pensato e predisposto un *software* che rilevasse in maniera autonoma le incongruenze nella compilazione delle schede, basato sulla incompatibilità di risposte correlate tra loro o di errori veri e propri sfuggiti al momento dell'inserimento dei dati e ne evidenziasse gli estremi così da permettere all'operatore, in seconda battuta e dopo una verifica sul campo, di correggere gli errori presenti.

L'elaborazione dei dati è stata articolata su due livelli di analisi:

- analisi di tipo descrittivo: vengono cioè riportati in tabelle descrittive tutti gli elementi contenuti nelle singole schede, esaminando i dati sia da un punto di vista generale che per fasce di dimensione aziendale;
- analisi di tipo valutativo, basata su criteri applicati ad alcune voci delle diverse schede ritenute particolarmente significative, che determinano un punteggio legato alla presenza di indicatori positivi (identificati con Q) e negativi (indicati con T). Il testo integrale delle schede e l'indicazione dei *marker* T e Q sono riportati nell'Allegato 3 sul CD-Rom.

L'assegnazione dei marcatori T e Q è stata quindi utilizzata sia per estrapolare un giudizio positivo o negativo su una singola scheda, cioè su un singolo aspetto che si intenda valutare (ad es. la formazione o la valutazione dei rischi) attraverso l'indice di scheda (IS), sia per un giudizio complessivo sull'azienda, cioè su tutti gli aspetti oggetto dell'indagine, attraverso l'indice globale (IG).

Per la valutazione della singola scheda e quindi per calcolare l'IS si è usata la formula:

$$IS = [(sommatoria Q assegnati / sommatoria Q attribuibili) - (sommatoria T assegnati / sommatoria T attribuibili)] \times 100$$

L'IS può andare da un massimo di +100, se sono presenti tutti i *marker* Q e nessun *marker* T, a un minimo di -100 quando sono invece presenti solo i *marker* T; questo ha permesso di modulare i giudizi utilizzando una scala molto ampia.

È evidente quindi che il giudizio è legato al risultato di questa valutazione, in quanto per valori prossimi o sotto lo 0 il giudizio è negativo, mentre quanto più ci si avvicina a 100, tanto più il giudizio diventa positivo.

Per valori superiori allo 0, la scala dei giudizi è stata così suddivisa:

IS compreso tra 1 e 10	giudizio insufficiente
IS compreso tra 11 e 20	giudizio scarso
IS compreso tra 21 e 30	giudizio sufficiente
IS compreso tra 31 e 40	giudizio accettabile
IS compreso tra 41 e 50	giudizio discreto
IS oltre i 50	giudizio buono

Attraverso questa valutazione è quindi possibile modulare una serie di giudizi sulle modalità di gestione da parte dell'azienda di una singola attività; facendolo per tutte le aziende, si può avere un quadro complessivo di questa attività per tutta la regione e per tutto il territorio nazionale.

La stessa procedura è stata utilizzata per la costruzione dell'indice globale (IG):

$$IG = [(sommatoria Q assegnati totali / sommatoria Q attribuibili totali) - (sommatoria T assegnati totali / sommatoria T attribuibili totali)] \times 100$$

Anche l'IG spazia da +100 a -100 e permette quindi le stesse suddivisioni fatte per l'IS.

La differenza sostanziale rispetto all'IS è che con l'IG si valuta l'azione complessiva di un'azienda nei confronti dell'applicazione del 626/94, e confrontando gli IG in base ad alcuni parametri (comparti, settori, aree territoriali, per fasce di addetti, complessivi, ecc.) si possono ricavare numerose indicazioni sui livelli applicativi - positivi o negativi - della prevenzione nei luoghi di lavoro.

La traduzione della valutazione sulla qualità di applicazione del DLgs 626/94 in un indice numerico permette non solo un'elaborazione dei dati raccolti in base alle diverse aggregazioni, ma anche un impatto percettivo immediato per l'individuazione dei punti di merito e di eventuali momenti di difficoltà sugli aspetti presi in esame dal monitoraggio (anche se i numeri scontano il fatto di raggruppare tutto in categorie nette tagliando le situazioni *border line*).

Il programma delle correlazioni

Oltre alle modalità di elaborazione dei dati appena descritte, sono stati anche messi a punto due programmi per un ulteriore approfondimento e analisi delle risposte: il programma delle correlazioni e quello delle eccellenze.

Il programma delle correlazioni è stato pensato per l'individuazione dei parametri che possono influenzare in maniera rilevante la qualità di una determinata attività; in altri termini questa elaborazione dovrebbe dare risposta a una domanda del tipo: quali sono le variabili che influenzano una corretta valutazione dei rischi? Considerando una serie di fattori ritenuti necessari a una corretta valutazione dei rischi (o di qualsiasi altra attività presa in esame), si estrapolano in seguito quelli maggiormente presenti nelle schede con un IS positivo.

Per fare un esempio, sempre legato alla valutazione: è una discriminante per un buon esito di questa attività, l'esperienza del RSPP o il suo titolo di studio? La consultazione del RLS o la presenza di consulenti? L'obiettivo è quello di identificare quali siano gli elementi essenziali da presidiare se si vuole attuare una vera tutela della salute.

Il programma di valutazione delle correlazioni è stato quindi costruito definendo le correlazioni tra diversi parametri delle diverse schede dello strumento informativo. L'obiettivo di questa proposta metodologica è infatti acquisire ulteriori conoscenze sui fattori che influenzano la qualità e l'efficacia del sistema e delle politiche preventive nelle aziende attraverso un incrocio di parametri ricavati da schede diverse, un appaiamento degli indici globali o di scheda con alcune voci di particolare rilevanza, e l'approfondimento del profilo di alcune figure e funzioni del sistema preventivo.

Per ogni possibile correlazione, i dati vengono esaminati comparando le frequenze di risposta (sia per fasce aziendali che in totale) dei sottoinsiemi individuati (che sono precisati caso per caso. È così possibile individuare i parametri che più influenzano i processi presi in esame. Per l'ultimo tipo di correlazioni il percorso è invece diverso, come si vedrà oltre.

Il primo processo preso in esame è la valutazione dei rischi, che si ritiene possa essere influenzata, nella sua qualità ed efficacia, da vari fattori:

- la tipologia (interno o esterno, a tempo pieno o parziale, ecc.) del SPP e in particolare del suo responsabile, la sua competenza ed esperienza;
- la metodologia di lavoro seguita (strumenti, metodi, criteri);
- l'effettuazione delle fasi di consultazione previste (RLS, medico competente);
- la qualità del sistema partecipativo attivato (rapporto con gli RLS).

Si è convenuto quindi di considerare le voci 3.41 (completezza della valutazione dei rischi) e 3.43 (coerenza della stessa). I due sottoinsiemi da analizzare sono:

- le aziende in cui è stato risposto "sì" ad entrambe le voci;
- le aziende in cui si sono avute tutte le altre possibili combinazioni di risposte (no/no; no/sì; no/in parte; no/minimamente; sì/no; sì/in parte; sì/minimamente).

Questi due sottoinsiemi vengono incrociati con le seguenti voci:

- tipologia del SPP;
- tipologia del RSPP;
- esperienza del RSPP;
- formazione specifica per componenti e responsabile del SPP;
- supporto di consulenti esterni;
- esplicitazione dei riferimenti seguiti;
- enunciazione di criteri, strumenti e metodi;
- numero di strumenti utilizzati;
- esecuzione campionamenti ambientali;
- analisi seguendo il ciclo produttivo;
- analisi seguendo *check list*;
- numero di elementi considerati;
- consultazione del RLS;
- coinvolgimento del medico competente;
- consultazione dei dirigenti;
- consultazione dei preposti;
- consultazione dei lavoratori;
- formazione dei RLS;
- tipologia delle relazioni azienda/RLS.

Un secondo processo su cui puntare l'attenzione è la formazione che, almeno dall'esame dei primi dati elaborati, appare quanto mai critico. L'adeguatezza e la completezza dell'attività formativa dovrebbe essere legata all'organizzazione del sistema preventivo aziendale, alla creazione di precisi centri di responsabilità, alla completezza e coerenza della valutazione dei rischi, alla qualità del rapporto con gli RLS, al coinvolgimento di più soggetti nel percorso e processo formativo.

Si è pertanto considerata la voce 5.1 (effettuazione della formazione). I due sottoinsiemi quindi sono:

- le aziende che hanno avuto risposta "sì";
- le aziende che hanno avuto risposta "no" o "in parte".

Questi due sottoinsiemi vengono incrociati con le seguenti voci:

- tipologia del SPP;
- presenza di consulenze esterne;
- presenza di specifica consulenza in campo formativo;
- organizzazione del sistema prevenzionistico;
- definizione di un sistema di responsabilità;
- definizione di responsabilità per l'attuazione delle misure preventive;
- sistema informativo;
- completezza della valutazione dei rischi;
- coerenza della valutazione dei rischi;
- esistenza di un programma attuativo delle misure preventive e protettive;
- numero di soggetti coinvolti nella stesura del piano attuativo delle misure preventive e protettive;
- presenza specifica, nel programma, di interventi formativi;
- previsione di un centro di responsabilità per l'attuazione del programma;
- esistenza di uno specifico programma di formazione;
- numero di soggetti coinvolti nella progettazione della formazione;
- coinvolgimento dei RLS nella progettazione della formazione;
- coinvolgimento del medico competente nella progettazione della formazione;
- tipologia delle relazioni azienda/RLS;
- qualità della riunione annuale di prevenzione.

Anche l'esistenza e la gestione delle procedure di sicurezza sono interessate, a parte qualche differenza di dettaglio, dagli stessi elementi che influenzano la formazione, per cui si considerano solo le voci 7.1, 7.2 e 7.3 della scheda 7. I due sottoinsiemi da studiare sono:

- le aziende che hanno avuto risposta "sì" o "in parte" a tutte e tre le voci;
- le aziende che hanno avuto la risposta "no" anche a una sola delle tre voci (che ovviamente includono tutte quelle che hanno avuto due o tre "no").

Questi due sottoinsiemi vengono incrociati con le seguenti voci:

- tipologia del SPP;
- presenza di consulenze esterne;
- organizzazione del sistema prevenzionistico;
- definizione di un sistema di responsabilità;
- definizione di responsabilità per l'attuazione delle misure preventive;

- sistema informativo;
- completezza della valutazione dei rischi;
- coerenza della valutazione dei rischi;
- esistenza di un programma attuativo delle misure preventive e protettive;
- numero di soggetti che è stato coinvolto nella stesura del piano attuativo delle misure preventive e protettive;
- previsione specifica, nel programma, di interventi organizzativi;
- previsione specifica, nel programma, di procedure per condizioni ordinarie;
- previsione specifica, nel programma, di procedure per la manutenzione;
- previsione specifica, nel programma, di procedure per l'emergenza;
- previsione specifica, nel programma, di norme igieniche e comportamentali;
- definizione, nel programma, di strutture di controllo e vigilanza interna;
- previsione di un centro di responsabilità per l'attuazione del programma;
- tipologia delle relazioni azienda/RLS;
- qualità della riunione annuale di prevenzione.

Un altro tipo di analisi dei dati deriva infine dall'incrocio dell'indice più sintetico e globale di qualità della gestione della prevenzione (l'IG di azienda) con alcune voci selezionate di schede diverse, per tentare di individuare gli elementi che meglio possono essere considerati come indicatori della qualità suddetta.

Per effettuare tale correlazione è indispensabile creare dei sottoinsiemi classificando le aziende per ranghi in base ai loro IG. Si propone di individuare tre sottoinsiemi, ovvero:

- le aziende che hanno avuto un punteggio di IG compreso tra -100 e +20 hanno un giudizio sintetico di "insoddisfacente";
- le aziende che hanno ottenuto un punteggio compreso tra +21 e +50 hanno un giudizio sintetico di "sufficiente";
- le aziende che hanno ottenuto un punteggio superiore a 50 (da 51 in su) hanno un giudizio sintetico di "soddisfacente".

Questo sistema di classificazione sarà sistematicamente usato nel *report*.

I tre sottoinsiemi vengono incrociati con le seguenti voci:

- tipologia del SPP;
- tipologia del RSPP;
- esperienza del RSPP;
- presenza di consulenze esterne;
- esistenza di un'organizzazione definita del sistema di prevenzione aziendale;
- livello di formalizzazione di tale sistema;
- definizione formale di un preciso sistema di responsabilità;
- esistenza di un sistema informativo dedicato;
- completezza della valutazione dei rischi;
- coerenza della valutazione dei rischi;

- esistenza di un programma degli interventi migliorativi;
- definizione cronologica del programma stesso;
- scelta degli interventi rispettando criteri corretti;
- integrazione del programma per la prevenzione nel più ampio contesto della programmazione aziendale;
- previsione di un centro di responsabilità;
- numero di risposte positive sull'informazione ai lavoratori;
- formazione ai lavoratori;
- presenza di RLS;
- qualità relazione azienda/RLS;
- numero risposte positive "sì" o "in parte" sulle procedure;
- esistenza di un sistema interno di verifica dell'applicazione delle procedure;
- coinvolgimento del medico competente nella gestione del sistema di prevenzione aziendale.

Il programma delle eccellenze

Con questa modalità di elaborazione dei dati si vogliono individuare quali e quante realtà nazionali siano su un livello di eccellenza riguardo l'applicazione delle misure organizzative previste dal 626.

Per fare ciò, per ogni scheda del monitoraggio sono state prese una serie di risposte ritenute vincolanti per la più corretta applicazione dell'attività oggetto dell'indagine e quindi solo il riscontro di queste condizioni pone l'azienda su un livello di eccellenza, rispetto alla media, per quella attività specifica. La serie delle risposte ritenute vincolanti per attribuire il giudizio di eccellenza è riportata di seguito.

L'elaborazione della percentuale di aziende che hanno puntato decisamente sulla qualità rispetto al tema della sicurezza permette anche di verificare la presenza di eccellenze nelle varie fasce di dimensioni aziendali; in altre parole la risposta che si dovrebbe ottenere è: "esiste la possibilità di una applicazione efficace anche nelle piccole aziende o l'impianto 626 è modulabile solo nelle aziende di grandi dimensioni?"

Si è verificato che le eccellenze (di scheda o globali) forniscono un dato e un'informazione diversa dall'indice di scheda IS o dall'indice globale IG, per due motivi:

- per la maggior parte delle schede le eccellenze si rivelano un sottoinsieme delle aziende che hanno ottenuto un IS col valore massimo (100): quindi evidenziano effettivamente delle situazioni particolarmente felici (appunto, delle eccellenze); esistono invece moltissimi casi di aziende che, in una o più schede, hanno realizzato IS di 100, ma non hanno raggiunto l'eccellenza;
- per alcune schede (in particolare quelle sulla formazione e informazione) si è rilevato il caso di alcune aziende che hanno ottenuto il giudizio di eccellenza pur senza avere conseguito l'indice IS di 100. Questo è possibile perché l'IS è calcolato con un metodo puramente aritmetico che non tiene conto della variabile dimensione aziendale,

mentre nella costruzione dei criteri per assegnare il giudizio di eccellenza si è tenuto conto di tale variabile (alcuni requisiti, in sostanza, erano richiesti per le medie e grandi aziende, non per le piccole e piccolissime). Quindi, questa apparente contraddizione in realtà è un elemento importante, perché permette di meglio valorizzare alcune - se pur limitate - *performance* delle piccole e piccolissime aziende, che rischiano di essere sottostimate analizzando soltanto il valore di IS. Ciò non vale per tutte le altre schede nelle quali, come si è detto sopra, i giudizi di eccellenza sono attribuiti ad aziende con un IS di 100, definendosi quindi come un sottoinsieme dell'insieme delle aziende con IS di 100 per la relativa scheda).

Requisiti per l'individuazione delle "eccellenze"

- relativamente al "sistema di prevenzione"
- relativamente alla "valutazione dei rischi"
- relativamente alla "programmazione degli interventi"
- relativamente alla "informazione"
- relativamente alla "formazione"
- relativamente alla "consultazione/partecipazione"
- relativamente alle "procedure di sicurezza"
- relativamente alla "gestione degli appalti"
- relativamente alla "sorveglianza sanitaria"

Legenda

- L'indicazione fra parentesi accanto al termine significa che questo deve essere considerato solo per le tipologie di aziende (per fascia dimensionale) specificamente indicate, e non per le altre;
- la mancanza di indicazione significa che il termine deve essere considerato per tutte le aziende, di qualsiasi fascia dimensionale;
- le fasce dimensionali sono così abbreviate: PP (da 6 a 9 addetti), P (da 10 a 19), M (da 20 a 199), G (>200).

Sistema di prevenzione

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- designazione di un RSPP interno all'azienda, che non sia il datore di lavoro stesso, laureato o diplomato (requisito non richiesto per le piccolissime imprese), con esperienza specifica maggiore di 2 anni;
- presenza di consulenze sistematiche (requisito non richiesto per le grandi imprese);
- nomina del medico competente, se necessario;
- designazione dei lavoratori destinati ai compiti speciali e loro presenza garantita in ogni turno, in caso di lavoro a turni;

- esistenza di un'organizzazione definita del sistema prevenzionistico in azienda, gestito dal DDL o da un dirigente, formalizzata e ufficializzata, con una formalizzazione scritta - in particolare - dell'assetto organizzativo della funzione di prevenzione e delle responsabilità dei dirigenti e preposti;
- esistenza di un dialogo abituale tra il RSPP e gli altri soggetti aziendali;
- previsione di un sistema aziendale di controllo per la verifica del modo con cui sono attuate le misure preventive e protettive;
- esistenza di un sistema informativo dedicato.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - voce 2.2
- risposta "2" - voce 2.3
- risposta "1" - voce 2.4 (G) oppure risposta "1" o "4" - voce 2.4 (M)
- risposta "1" o "2" o "3" - voce 2.5 (P, M, G)
- risposta "1" - voce 2.7
- risposta "2" - voce 2.11 (PP, P, M)
- risposta "2" o "3" - voce 2.13
- risposta "sì" - voci 2.17, 2.19, 2.21
- risposta "sì" - voci 2.24, 2.25, 2.26
- risposta "sì" - voce 2.27 (M, G)
- risposta "sì" - voce 2.28 o 2.31 (P, M, G)
- risposta "1" o "2" - voce 2.34 (M, G)
- risposta "1" o "2" - voce 2.35 (M, G)
- almeno 4 risposte "sì" - all'insieme delle voci da 2.36 a 2.41 (M, G)
- risposta "1" o "2" - voce 2.42
- risposta "1" o "2" - voce 2.43
- risposta "sì" - voce 2.50

Valutazione dei rischi

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- enunciazione dei criteri ed esplicitazione degli strumenti e dei metodi utilizzati, con uso di un ampio ventaglio di strumenti e metodi di analisi (requisiti non richiesti per le piccolissime aziende);
- presa in considerazione di un ampio numero di elementi da valutare in ordine alle potenziali cause di rischio;
- completezza e coerenza della valutazione;
- rispetto delle procedure di consultazione (RLS, MC);
- coinvolgimento dei dirigenti e preposti (requisito non richiesto per le aziende piccolissime);

- completezza del documento conclusivo (requisito non richiesto per le aziende piccolissime);
- aggiornamento della valutazione al verificarsi di eventi che lo richiedessero (es. cambiamento del ciclo produttivo, ...).

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - voce 3.5 (P, M, G)
- risposta "2" o "3" - voce 3.9 (P, M, G)
- risposta "sì" - ad almeno otto delle voci 3.12, 3.13, 3.14, 3.15, 3.16, 3.17, 3.18, 3.20, 3.21, 3.22, 3.23, 3.24 (P, M, G)
- risposta "sì" - alle voci 3.25 o 3.27 o 3.28 (P, M, G)
- risposta "sì" - ad almeno cinque delle voci da 3.34 a 3.40
- risposta "sì" - voce 3.41
- risposta "sì" - voce 3.43
- risposta "sì" - voce 3.45 (o "non risposta")
- risposta "sì" - voce 3.46
- risposta "sì" - voce 3.47 (o "non risposta")
- risposta "sì" - voci 3.49 o 3.50 (P, M, G)
- risposta "sì" - ad almeno cinque delle voci da 3.54 a 3.60 (P, M, G)
- risposta "sì" - voce 3.61 (o "non risposta")

Programmazione degli interventi

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- esistenza di un programma formalizzato, reso noto ai RLS;
- articolazione cronologica del programma, con tempi che tengano coerentemente conto della entità dei rischi e della complessità degli interventi;
- rispondenza delle priorità del programma alle indicazioni generali dell'art. 3 del 626;
- partecipazione alla stesura del programma di tutti i fondamentali soggetti aziendali (DDL, RSPP, dirigenti, MC e RLS se presenti): questo requisito vale solo per le medie e grandi aziende;
- inclusione nel programma di una tipologia sufficientemente ampia e variata di interventi;
- integrazione del programma nel più ampio contesto della programmazione aziendale;
- previsione di un centro di responsabilità per l'attuazione del programma (solo per le aziende medie e grandi) e presidio ditale centro da parte del DDL o di un dirigente.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - voce 3.1.1
- risposta "sì" - voce 3.1.2 (o "non risposta")
- risposta "2" o "3" - voce 3.1.3
- risposta "sì" - ad almeno quattro delle voci da 3.1.4 a 3.1.11 (M, G)

- risposta "2" o "3" - voce 3.1.13
- risposta "sì" - voci 3.1.14 e 3.1.15
- risposta "sì" - ad almeno undici delle voci da 3.1.16 a 3.1.30
- risposta "sì" - voce 3.1.31
- risposta "sì" - voce 3.1.32 (M, G)
- risposta "1" o "3" - voce 3.1.33 (M, G)

Informazione

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- diffusione a tutti i lavoratori dell'informazione generale sui rischi dell'impresa e sulle misure di prevenzione adottate;
- diffusione a tutti i lavoratori dell'informazione specifica sui rischi specifici, loro conseguenze, norme di sicurezza, misure e disposizioni aziendali, pericolosità di sostanze e preparati, procedure da seguire in emergenza;
- diffusione dell'informazione con almeno uno di questi strumenti: assemblee generali, incontri di piccolo gruppo, lezioni in aula, assemblee di reparto;
- comunicazione a tutti i lavoratori dei nominativi del responsabile SPP, del medico competente (se previsto) e degli addetti alle emergenze;
- coinvolgimento nella progettazione dell'informazione di almeno quattro figure tra quelle previste;
- previsione di modalità dedicate per i nuovi assunti;
- per le aziende medio-grandi, previsione di un programma delle attività di informazione.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - voci 4.1 e 4.2
- risposta "sì" - a tutte le voci da 4.3 a 4.8
- risposta "sì" - ad almeno una delle voci 4.11, 4.13, 4.14, 4.16
- risposta "sì" - voci 4.18, 4.19 (o "non risposta") e 4.20
- risposta "sì" - ad almeno quattro delle voci da 4.21 a 4.27 (M, G)
- risposta "sì" - voce 4.29 (M, G)
- risposta "sì" - voce 4.30

Formazione

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- formazione di tutti i lavoratori;
- formazione ai lavoratori in caso di assunzione, cambio mansione o trasferimento, variazione dei rischi aziendali;
- formazione al rappresentate dei lavoratori per la sicurezza e agli addetti antincendio, evacuazione-emergenza rapida, pronto soccorso;

- previsione di un programma specifico di formazione per i lavoratori esposti a rischi gravi e immediati;
- utilizzazione come strumento formativo di almeno uno dei seguenti: lavori di gruppo, simulazione/casi, distribuzione di materiale, FAD;
- effettuazione della verifica finale di apprendimento;
- per le aziende medio-grandi, previsione di un programma per le attività di formazione, coinvolgimento nella progettazione della formazione di almeno sei figure tra quelle previste, la realizzazione della formazione con almeno quattro tra le figure previste, formazione anche per altri soggetti non specificatamente indicati come destinatari di obblighi formativi per il DLgs 626/94;
- per le aziende piccole e piccolissime, realizzazione della formazione con almeno due tra le figure previste nel monitoraggio.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - voce 5.1
- risposta "sì" - a tutte le voci da 5.2 a 5.4 (o "non risposta")
- risposta "sì" - voci 5.5 (o "non risposta"), 5.7, 5.9 e 5.11
- risposta "sì" - voce 5.13 (M, G)
- risposta "sì" - voce 5.14
- risposta "sì" - ad almeno sei delle voci da 5.15 a 5.23 (M, G)
- risposta "sì" - ad almeno una delle voci 5.25, 5.26, 5.28 e 5.29
- risposta "sì" - ad almeno due voci delle voci da 5.32 a 5.39 (PP, P) o almeno quattro (M, G)
- risposta "sì" - voce 5.41
- risposta "sì" - anche a una sola delle voci da 5.44 a 5.48 (M, G)

Consultazione e partecipazione

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- presenza dei RLS e loro consultazione nei casi previsti dalla legge;
- sistematica trasmissione ai RLS delle informazioni loro dovute;
- disponibilità degli strumenti necessari per lo svolgimento della loro attività;
- contesto aziendale in cui i RLS sono riconosciuti come interlocutori, la loro attività viene stimolata, o addirittura c'è una collaborazione sistematica e bidirezionale con l'azienda;
- riunioni annuali regolarmente svolte, operative rispetto a obiettivi indicati con precisione, o quantomeno adeguatamente preparate.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "1" o "2" o "3" - voce 6.1
- risposta "sì" - a tutte le voci da 6.4 a 6.6 (o "non risposta")
- risposta "sì" - voci 6.10 e 6.11

- risposta "sì" - ad almeno due delle voci da 6.13 a 6.19 (M, G)
- risposta "3" o "4" - voce 6.20
- risposta "3" o "4" - voce 6.22

Procedure di sicurezza

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- presenza di procedure per almeno due delle seguenti condizioni: condizioni ordinarie di lavoro, manutenzioni occasionali, emergenza;
- presenza di procedure per almeno una delle seguenti condizioni (requisito richiesto solo per medie e grandi aziende): acquisti, affidamento appalti, analisi infortuni;
- formalizzazione delle procedure presenti con atto scritto, e trasmissione per iscritto, e/o con incontri *ad hoc* ai destinatari;
- esistenza, in caso di procedure, di un sistema interno di verifica della loro applicazione, affidato a dirigenti o preposti;
- previsione di un sistema di revisione/aggiornamento delle procedure esistenti, che coinvolga come punto di partenza diversi soggetti aziendali;
- esistenza di specifici piani di sicurezza per incendi, emergenze che richiedano evacuazione, pronto soccorso in caso di infortuni.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - ad almeno due delle voci da 7.1 a 7.3
 - risposta "sì" - ad almeno una delle voci da 7.4 a 7.6 (M, G)
- NB un eventuale "sì" a tutte e tre le voci da 7.1 a 7.3 rende irrilevante la mancata risposta "sì" a una delle voci da 7.4 a 7.6*
- risposta "sì" - a tutte le voci con risposta da 7.7 a 7.9 (PP, P), da 7.7 a 7.12 (M, G)
 - risposta "sì" - voce 7.13
 - risposta "2" o "4" - voce 7.16
 - risposta "sì" - voce 7.17
 - risposta "sì" - ad almeno due delle voci da 7.18 a 7.24 (PP, P) o ad almeno quattro (M, G)
 - risposta "sì" - a tutte le voci da 7.26 a 7.28

Gestione degli appalti

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- esistenza della verifica di idoneità professionale della ditta appaltatrice e adeguatezza (vedi sopra) della verifica stessa;
- esistenza dell'informazione alle ditte appaltatrici sui rischi specifici presenti nell'azienda del committente, e adeguatezza (vedi sopra) dell'informazione stessa;
- formalizzazione delle modalità con cui gestire i lavori in comune e coordinare le misure di sicurezza;

- ruolo del datore di lavoro committente nel garantire (nei casi in cui il problema si pone) il coordinamento delle misure preventive tra più ditte appaltatrici operanti insieme e contemporaneamente.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "2" - voce 8.6
- risposta "1" - voce 8.7
- risposta "2" - voce 8.8
- risposta "1" - voce 8.9
- risposta "3" o "4" - voce 8.10
- risposta "3" o "4" - voce 8.11 (o "non risposta")

Sorveglianza sanitaria

L'eccellenza è determinata dalla compresenza di tutti questi elementi:

- esistenza di un programma/protocollo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori a rischio;
- partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi e al sistema di prevenzione aziendale, con effettuazione dei dovuti sopralluoghi assieme al RSPP;
- regolare esecuzione degli accertamenti sanitari preventivi, periodici e a richiesta;
- collaborazione del MC alla predisposizione delle misure necessarie per il pronto soccorso;
- attivazione della cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore, e sua custodia con salvaguardia del segreto professionale;
- trasmissione a lavoratori e RLS delle informazioni dovute (inclusi i risultati collettivi degli accertamenti sanitari, nella relazione annuale);
- consegna al lavoratore della documentazione sanitaria dovuta, anche al momento della cessazione del rapporto con l'azienda.

L'articolazione dettagliata delle voci e delle risposte è così configurata:

- risposta "sì" - voce 9.2
- risposta "sì" - voce 9.3
- risposta "sì" - voce 9.4
- risposta "sì" - voci 9.6, 9.7 e 9.8 (o "non risposta")
- risposta "sì" - voce 9.9
- risposta "sì" - voci 9.10 e 9.11
- risposta "sì" - voci 9.12 e 9.13
- risposta "sì" - voci 9.15 e 9.16

La modalità di presentazione dei dati

La presentazione dei risultati è organizzata su due momenti e strumenti distinti, ma strettamente correlati tra loro:

- una prima parte di analisi descrittiva, organizzata in Monografie in sé compiute, che espongono e commentano i risultati relativi ai diversi processi organizzativi della prevenzione: l'intento è quello di rendere ogni Monografia leggibile indipendentemente dalle altre;
- una seconda parte di analisi valutativa, interpretativa e comparativa dei risultati complessivi, basata su elaborazioni diverse, redatte secondo i criteri e i metodi prima riportati.

L'obiettivo che ci si è posti con questa scelta redazionale è quello di evidenziare e attrarre l'attenzione del lettore sui punti veramente importanti (critici o qualificanti) che questo progetto ha messo in evidenza.

Viene riportato l'elenco delle 7 Monografie in cui è articolata la parte descrittiva, con un breve cenno ai punti più importanti che vengono analizzati.

Monografia 1. L'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale e le procedure di sicurezza

Caratteristiche delle figure facenti parte del sistema organizzativo aziendale, loro competenze nella gestione, sistema di responsabilità, relazioni tra le varie figure, procedure attivate per la prevenzione dei rischi.

Monografia 2. La valutazione dei rischi

Metodologia per la valutazione dei rischi, figure coinvolte, elementi presi in considerazione e caratteristiche di completezza e coerenza.

Monografia 3. La programmazione degli interventi preventivi e protettivi

Approccio programmatico (criteri, coerenze degli stessi, integrazione con il contesto aziendale) che l'azienda si è data per attuare quanto previsto dal 626, anche attraverso l'analisi delle figure coinvolte e delle loro responsabilità nel controllo e nella gestione degli interventi programmati.

Monografia 4. L'informazione e la formazione dei lavoratori

Gestione dell'informazione e della formazione, loro eventuale programmazione, metodologia usata e esistenza di una verifica di efficacia.

Monografia 5. La consultazione e la partecipazione

Presenza e tipologia dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nei diversi settori e comparti, coinvolgimento di questa figura e relazioni instaurate nell'ambito del sistema di prevenzione aziendale.

Monografia 6. La gestione degli appalti

Quale incidenza ha la presenza di lavori in appalto nelle aziende e come questi vengono gestiti dal punto di vista della scelta dell'appaltatore, dei flussi informativi tra i contraenti e del relativo coordinamento previsto dall'art. 7 del 626.

Monografia 7. La sorveglianza sanitaria

Realizzazione della sorveglianza sanitaria quando occorre, metodologia utilizzata e coinvolgimento del medico competente (MC) nei processi decisionali e nella gestione degli aspetti sanitari in azienda.

Parte seconda.

**Analisi descrittiva dei singoli
processi di prevenzione**

Monografia 1.

L'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale e la gestione delle procedure di prevenzione

1.1. Premessa

Il DLgs 626/94 ha tra le sue principali finalità l'impostazione di un modello organizzativo generale della prevenzione imperniato su definiti soggetti e con precise funzioni.

I principali elementi che caratterizzano l'organizzazione della prevenzione negli ambienti di lavoro secondo il DLgs 626/94 sono:

- la costituzione di un Servizio di prevenzione e protezione aziendale e la nomina di un responsabile;
- la nomina di addetti aziendali all'emergenza, pronto soccorso e prevenzione incendi;
- la nomina di un medico competente, quando le tipologie di rischio lo richiedono;
- la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- la definizione di compiti precisi per tali soggetti;
- la definizione di un sistema di comunicazione fra i diversi soggetti della prevenzione e la loro integrazione, da concretizzarsi almeno nella riunione annuale.

Nel mondo normativo esistono vari modelli organizzativi del sistema qualità aziendale. Essi possono essere di notevole utilità per il datore di lavoro perché sono integrati sia con i modelli di prevenzione negli ambienti di lavoro sia con modelli di tutela dell'ambiente esterno. Fra questi si citano:

- ISO serie 9000 e Vision 2000,
- British Standard 8800,
- OHSAS serie 18000,
- Direttiva 96/82/CE e DLgs 334/92 "Seveso 2"

Anche le schede del "Monitoraggio 626/94 del Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano" rispondono a un modello organizzativo della prevenzione negli ambienti di lavoro, in linea con le British Standard 8800.

Caratteristica comune di tutti questi modelli è la conformità sia ai principi base della prevenzione secondo il DLgs 626/94, sia ai principi di qualità nella organizzazione delle attività produttive aziendali. Pertanto, pur con le specificità applicative necessarie in ciascuna tipologia di azienda, tali principi rispondono a criteri di efficacia che - a parità di risorse impiegate - massimizzano l'ottenimento delle prestazioni.

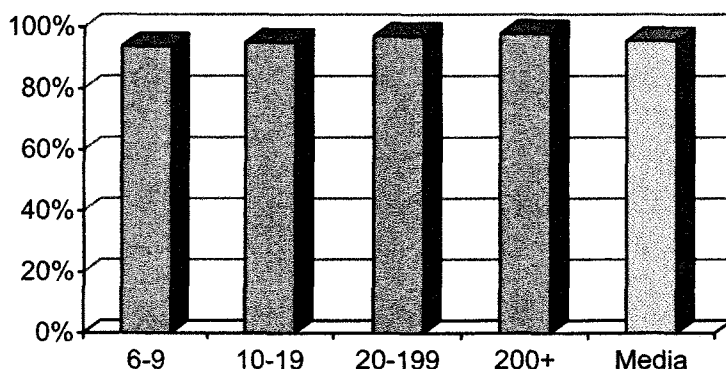
Se correttamente applicati e adattati, tali criteri sono da ritenersi validi sia per aziende grandi che di piccole dimensioni, e il successo dell'applicazione di tali modelli dipende dalla capacità dell'imprenditore di implementarli e adattarli alla propria realtà aziendale.

1.2. Analisi dei dati

Il Servizio di prevenzione e protezione aziendale

Il Servizio di prevenzione e protezione (SPP) è stato attivato in quasi tutte le aziende del campione e contestualmente ne è stato formalmente individuato il responsabile (96% dei casi). Ciò si è verificato in tutte le fasce di dimensioni aziendali con differenze minime fra le aziende piccolissime e le più grandi.

Figura 1. RSPP nominati, in totale e per fasce di addetti



Nella maggior parte dei casi (61%) i componenti del SPP e il suo responsabile sono interni all'azienda, scelta condivisa sia dalle grandi sia dalle piccole imprese. La scelta di un SPP totalmente esterno è risultata praticata dall'11% delle aziende.

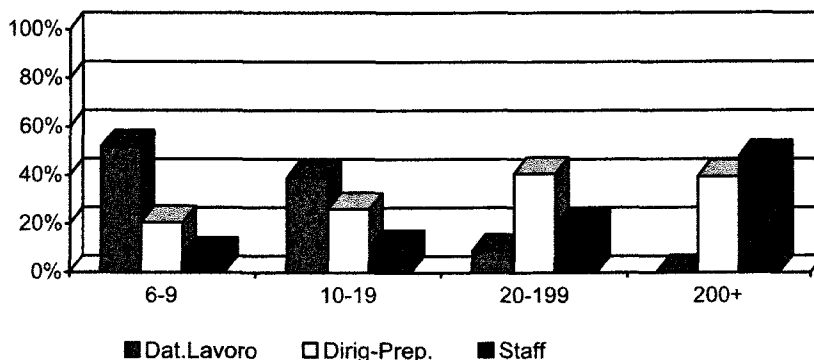
È da sottolineare che sono le aziende piccolissime e le più grandi a optare maggiormente per un SPP totalmente interno all'azienda; per le grandi aziende questo è un obbligo previsto dalla norma, per le piccolissime è frutto della scelta del datore di lavoro di avvalersi della facoltà di svolgere direttamente i compiti di RSPP.

Criteria di individuazione del RSPP e sua collocazione aziendale

Nelle piccolissime aziende il responsabile SPP è in prevalenza il datore di lavoro stesso (52% dei casi); tale percentuale scende al 39% nelle piccole aziende e al 9% nelle medie. Ciò appare in linea con i limiti posti dalla norma allo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di responsabile SPP.

Cresce allo stesso modo la percentuale di dirigenti e preposti che svolgono la funzione di RSPP nelle aziende medie e grandi. Il responsabile SPP in posizione di *staff* è stato riscontrato nel 16% del campione: in realtà tale posizione appare significativa solo nelle aziende più grandi (48% dei casi nelle grandi aziende contro il 20% nelle aziende medie).

Figura 2. Tipologia di RSPP per classi di addetti



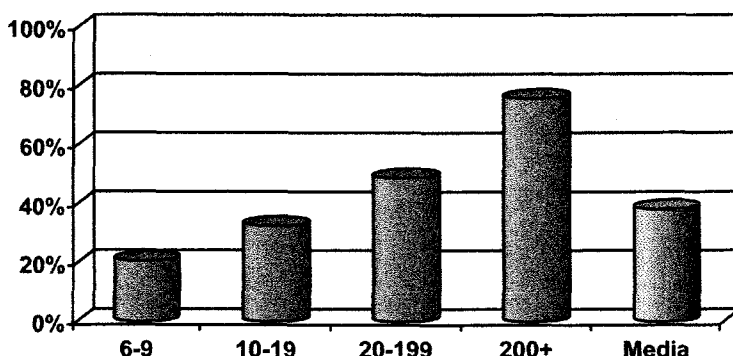
Il 20% delle aziende campione ha invece scelto un RSPP esterno all'azienda: lo usano di più le aziende medie (28%) e meno le più grandi (11%).

Il responsabile SPP svolge questa funzione a tempo pieno nel 25% del totale aziende: più precisamente nel 47% delle grandi aziende, nel 28% delle medie, nel 21% nelle piccole. Il RSPP svolge quindi anche altri compiti nei tre quarti delle aziende del campione totale.

Solo nel 38% delle aziende campione, il SPP è risultato costituito da più membri, con variazioni molto evidenti nelle varie fasce di addetti. Nel 62% dei casi il SPP delle aziende è invece costituito dal solo RSPP.

Come si può dedurre dalla Figura 3, l'elemento più significativo e preoccupante è la rilevazione che il 24% delle aziende con più di 200 dipendenti (complemento a 100 della colonna relativa alla fascia delle aziende con 200 e più addetti) ha un SPP composto da un solo componente che svolge anche il ruolo di responsabile del Servizio.

Figura 3. SPP costituito da più membri



Il titolo di studio e l'esperienza specifica del responsabile SPP

Il titolo di studio più frequente fra gli RSPP è il diploma (43%), con variazioni minime nelle varie classi di addetti (41% - 45%). Il 29% dei responsabili SPP è laureato, con una variazione che va dal 17% nel caso delle aziende piccolissime al 51% nelle più grandi. Fra le lauree prevalgono nettamente le discipline tecniche (che rappresentano il 74%).

Si rileva inoltre che nelle classi inferiori a 20 addetti, al momento della nomina un terzo dei responsabili SPP non era né laureato né diplomato.

Per quanto riguarda l'esperienza, è emerso che meno della metà dei responsabili SPP aveva, al momento della nomina, un'esperienza specifica in materia di prevenzione e sicurezza. Fra coloro che avevano precedenti esperienze nel campo della prevenzione, tale esperienza era quasi sempre superiore ai 2 anni (94%).

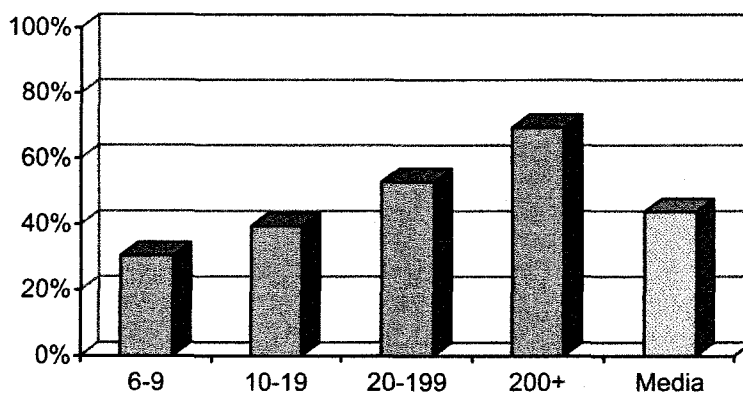
La situazione varia con la dimensione aziendale: mentre nelle aziende con oltre 200 dipendenti più dei due terzi dei RSPP avevano precedenti esperienze, ciò si verificava solo in un terzo delle aziende piccolissime.

Dal punto di vista dell'esperienza e della competenza specifica in materia di prevenzione si è evidenziato pertanto un grosso *gap* nelle piccole e piccolissime aziende; è probabile che abbiano influito in modo negativo sia lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di RSPP, sia l'esonero dai corsi di formazione specifici (previsto espressamente per tali nomine fino al 31/12/1996).

Considerando il livello di investimento in formazione per questa figura (si veda la *Monografia 4* sulla formazione), appare decisamente critica la situazione in cui si sono trovate le aziende piccole e piccolissime.

A ulteriore conferma, come si vedrà più avanti nell'analisi delle correlazioni, un fattore vincente per la qualità generale e complessiva del sistema di prevenzione aziendale e l'organizzazione orientata alla sicurezza, è risultato proprio la non coincidenza fra datore di lavoro e RSPP.

Figura 4. RSPP che avevano, al momento della nomina, precedenti esperienze nel campo della prevenzione superiori a 2 anni



Le consulenze

La valutazione del ruolo svolto dai consulenti aziendali nel processo applicativo del DLgs 626/94 è parsa meritevole di un approfondimento, che è stato effettuato attraverso la lettura trasversale della risposte ad alcune domande chiave contenute in più schede. Dai dati sotto riportati, risulta facile evidenziare come la figura del consulente per la gestione della sicurezza sia presente in numero di aziende molto ampio e anche per vari aspetti.

Tabella 3. Presenza di consulenze esterne per le varie ematiche, nel campione totale e nelle varie fasce di addetti

	6 - 9 addetti	10 - 19 addetti	20 - 199 addetti	≥200 addetti	Media
Antincendio	50%	61%	66%	70%	60%
Sicurezza	62%	72%	69%	59%	66%
Igiene industriale	39%	49%	56%	61%	49%
Comunicazione, informazione, formazione	47%	58%	60%	59%	55%
Presenza complessiva di consulenti esterni	72%	82%	82%	87%	79%

Si può notare come la presenza dei consulenti esterni cresca sempre in funzione delle dimensioni aziendali, con l'unica eccezione dell'area "sicurezza", nella quale è possibile interpretare il dato delle grandi aziende (minore rispetto a quello delle altre classi) come indicativo del maggior utilizzo di risorse interne sufficientemente qualificate su questo aspetto "storico".

Al di là degli aspetti quantitativi complessivi, il ruolo dei consulenti appare decisamente ridimensionato - rispetto alla capacità di incidere nella realtà aziendale - dai dati relativi alla sistematicità del loro intervento e soprattutto dalla modesta integrazione nel sistema aziendale per la prevenzione.

Tabella 4. Presenza e tipologia di consulenze esterne, nel campione totale

	6 - 9 addetti	10 - 19 addetti	20 - 199 addetti	≥200 addetti	Media
Presenza di consulenze esterne sistematiche	28%	38%	48%	47%	39%
SPP totalmente esterno o misto	22%	31%	40%	26%	30%
RSPP esterno	14%	20%	28%	11%	20%

Se si considerano le sole aziende in cui è presente il consulente esterno, questo agisce in maniera sistematica in meno del 50% dei casi (nelle piccole aziende tale dato è inferiore al 40%). Ancora più basso è il dato sulla partecipazione del consulente esterno al SPP. Come già illustrato, è evidente come le aziende abbiano prevalentemente scelto di mantenere al proprio interno la responsabilità del SPP.

Dall'insieme dei dati sopra esposti è verosimile dedurre che, nella larga maggioranza delle aziende, il consulente ha un ruolo nella sostanza meno centrale di quanto comunemente si è portati a credere, spesso legato a soli interventi su richiesta. È da rilevare comunque che il 39% delle aziende campione utilizza queste figure in maniera sostanziale e sistemica per i processi di prevenzione.

Ciò sembra trovare conferma anche nella partecipazione del consulente esterno all'aggiornamento delle procedure di sicurezza e alla stesura del programma degli interventi di miglioramento, sicuramente due indicatori importanti di un corretto percorso aziendale per la sostanziale applicazione del DLgs 626/94. I dati nella Tabella 5 si riferiscono, rispettivamente, alle aziende con sistema di revisione e aggiornamento delle procedure e alle aziende dotate di programma di miglioramento.

Tabella 5. Partecipazione del consulente esterno all'aggiornamento delle procedure e alla stesura del programma di miglioramento

	6 - 9 addetti	10 - 19 addetti	20 - 199 addetti	≥200 addetti	Media
Aggiornamento delle procedure di sicurezza	40%	43%	41%	28%	39%
Stesura del piano di interventi migliorativi	67%	71%	64%	52%	65%

Una più attiva richiesta di partecipazione dei consulenti esterni è individuabile nei percorsi informativi e formativi (*Monografia 4*). Tale dato può essere interpretabile con la necessità di attingere all'esterno per assolvere a compiti raramente sviluppati in precedenza all'interno delle aziende (pur essendo previsti anche dal DPR 303/56) e quindi in carenza più marcata di adeguate professionalità interne.

Risulta comunque piuttosto difficile valutare quanto la presenza e il ruolo dei consulenti incida sulla qualità dell'applicazione del DLgs 626/94. Alcuni spunti di riflessione possono comunque derivare dai risultati di alcune delle correlazioni.

La coerenza della valutazione dei rischi con la reale situazione aziendale non appare influenzata dall'organizzazione del SPP: tra le aziende con SPP esterno e misto, percentuali simili hanno realizzato valutazioni dei rischi coerenti e valutazioni dei rischi non soddisfacenti. La stessa presenza dei consulenti e di RSPP esterno non modificano in maniera significativa le percentuali di aziende con valutazioni dei rischi coerenti.

Un dato interessante, verosimilmente legato all'utilizzo di consulenze esterne, sembra essere invece quello connesso all'effettuazione di indagini di igiene industriale: tra quelle che hanno svolto tale tipo di approfondimento, la percentuale di aziende che hanno

valutazioni dei rischi coerenti è del 75% circa più alta rispetto a quelle che, nelle stesse condizioni, hanno valutazioni incoerenti.

Lo svolgimento di formazione nelle aziende sembra positivamente correlato con la presenza di consulenti esterni (presenti nel 62% delle aziende che hanno svolto la formazione in maniera sufficiente, contro 43% di presenza nelle aziende che non hanno svolto la formazione).

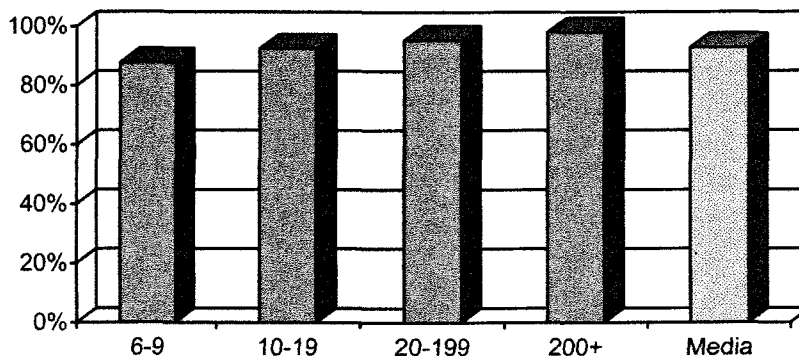
La presenza di procedure di sicurezza in azienda non sembra influenzata né dalla presenza di RSPP esterno, né - in senso più generale - dalla presenza dei consulenti. Correlando i risultati complessivi ottenuti dalle aziende sintetizzati dall'indice IG con le variabili che indirettamente o direttamente indicano l'azione dei consulenti esterni, è possibile affermare che né la scelta di un Servizio di prevenzione e protezione totalmente esterno né la presenza di un RSPP esterno modificano le *performance* aziendali in maniera significativa.

Il medico competente

Il 93% delle aziende che ne aveva l'obbligo ha provveduto a nominare il medico competente.

La percentuale di inadempienze è tra le più basse riscontrate nell'indagine e ciò è verosimilmente legato al consolidamento di tale funzione risalente agli anni '50. In questa ottica, il dato delle piccolissime e piccole aziende (rispettivamente 12% e 8% di evasione, contro il 2% delle aziende più grandi) non appare poi così positivo.

Figura 5. Aziende che, avendone l'obbligo, hanno nominato il medico competente



La tipologia del rapporto di lavoro che il medico ha con l'azienda è per oltre l'85% dei casi quella di "libero professionista". Prevalgono nettamente i medici competenti specialisti rispetto a coloro che hanno usufruito della sanatoria prevista dal DLgs 277/91, con un rapporto di 4 a 1 circa (77% i primi, 23% i secondi).

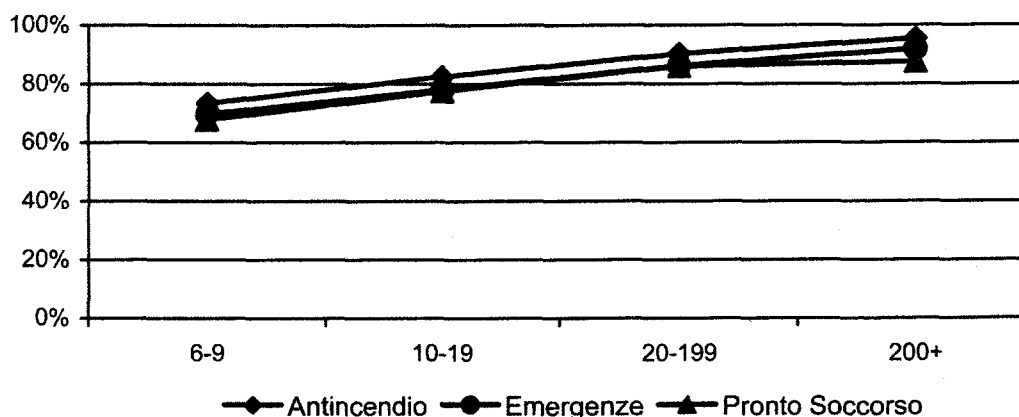
Si sono inoltre rilevati 60 casi di "medico non competente" ai sensi del DLgs 626/94.

Gli addetti a compiti speciali

L'83% delle aziende campione ha provveduto a nominare gli addetti antincendio (con una variabilità dal 73% delle aziende piccolissime al 95% delle più grandi); il 79% ha nominato gli addetti alle emergenze (anche qui con variazioni consistenti dal 70% al 92%); il 78% ha nominato gli addetti al pronto soccorso (con variazioni dal 68% al 88% nelle varie classi di addetti).

Mediamente quindi, dal 17% al 22% delle aziende monitorate sono ancora prive di queste figure, con differenze notevoli fra le classi di addetti.

Figura 6. Aziende che hanno nominato gli addetti ai compiti speciali



Nelle aziende in cui sono presenti turni, la loro copertura non sempre è garantita in modo completo: nell'80% dei casi per l'antincendio, nel 79% per le emergenze-evacuazione, nel 77% dei casi per il pronto soccorso.

Pur trattandosi di una funzione del tutto nuova, il risultato non appare soddisfacente, tanto più che i dati sopra esposti si riferiscono alla semplice nomina degli addetti. Per una migliore comprensione dell'argomento occorre tenere presenti anche i dati sulla formazione di queste figure (vedi *Monografia 4*), da cui emerge che mediamente dal 27% al 33% di tali addetti non ha ancora ricevuto la specifica formazione.

L'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale

Un sistema di organizzazione della prevenzione esiste nel 67% del campione esaminato. Tale percentuale si differenzia a seconda delle dimensioni aziendali, andando dal 52% dei casi nelle aziende piccolissime al 90% in quelle più grandi.

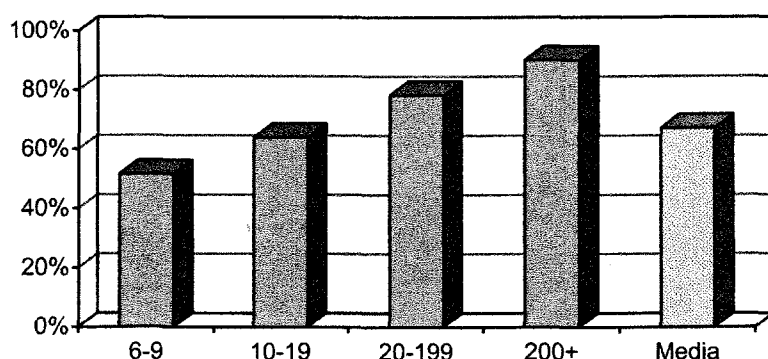
Fin da questi primi dati è legittimo pensare che nel restante 33% delle aziende campione l'applicazione del Titolo I del DLgs 626/94 si sia limitata ai soli adempimenti formali senza ricadute nell'organizzazione aziendale. Dall'analisi ulteriore dei dati emerge però che, anche laddove tale organizzazione esiste, permangono una serie di criticità: solo nel 56%

dei casi l'organizzazione della prevenzione è formalizzata ufficialmente con atti aziendali e solo nel 32% dei casi contiene la descrizione dell'assetto organizzativo con l'indicazione delle funzioni dei soggetti incaricati.

Ancora più significativo è il fatto che solo nel 33% delle aziende dotate di un'organizzazione della prevenzione esiste un sistema di responsabilità che individua chiaramente compiti e funzioni di dirigenti e preposti.

È evidente che per questi tre elementi, il giudizio sulle carenze rilevate nelle piccolissime e piccole imprese deve essere temperato dalla considerazione che i livelli organizzativi delle stesse sono molto spesso embrionali e informali.

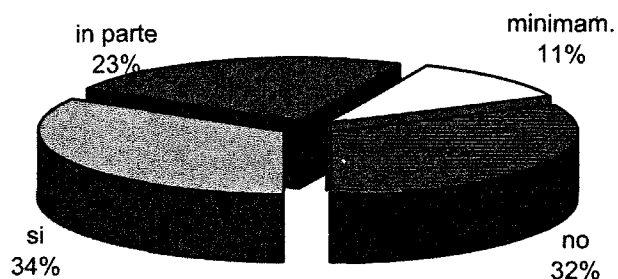
Figura 7. Aziende con un'organizzazione definita del sistema di prevenzione



Tale criticità è poi confermata dal fatto che anche la presenza di un sistema di controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione viene rilevata solo nel 34% dei casi, mentre nel 23% è presente solo in parte (e si parla sempre delle aziende dotate di un sistema di organizzazione della prevenzione). Le considerazioni sopra riportate sono applicabili a tutte le classi di dimensione aziendale.

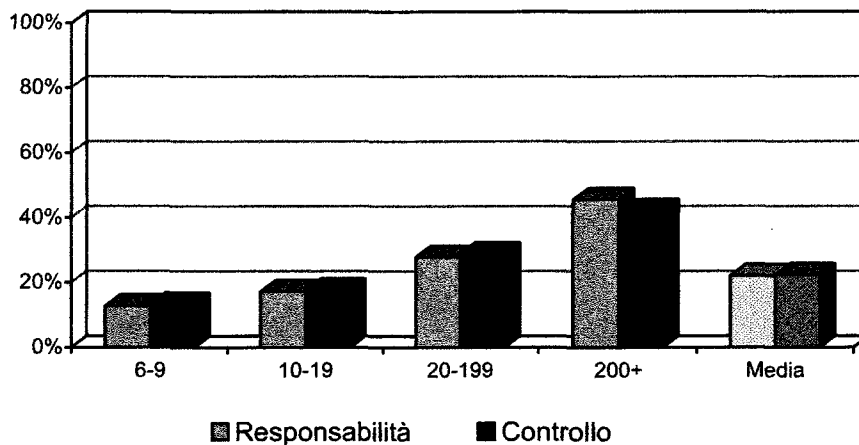
Questi dati, se rapportati al totale delle aziende campione (8.138), indicano che solo nel 22% del campione esaminato esiste un preciso sistema di responsabilità e di controllo in materia di prevenzione, mentre in un altro 15% esiste solo in parte.

Figura 8. Aziende con sistema di controllo per l'applicazione delle misure



Analizzando ulteriormente questo dato in modo disaggregato, emergono notevoli differenze nelle classi di addetti: dal 13% delle piccolissime (in cui peraltro quasi sempre mancano le figure dei dirigenti e spesso anche quelle dei preposti) al 46% delle grandi aziende. Questo ultimo dato, forse, è il più preoccupante di tutti perché significa che il 54% delle aziende con oltre 200 addetti non ha definito un puntuale sistema di responsabilità, per dirigenti e preposti, in ordine alla prevenzione e sicurezza.

Figura 9. Aziende con sistemi di responsabilità e di controllo, suddivise per classi di addetti e riferite all'intero campione

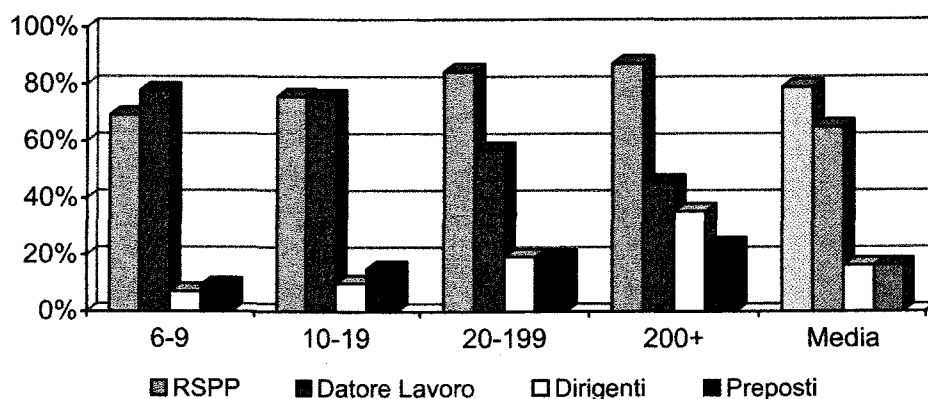


Chi gestisce il sistema di prevenzione

La gestione del sistema di prevenzione è affidata principalmente al responsabile SPP (salvo che nelle aziende piccolissime dove prevale, anche se di poco il datore di lavoro); molto marginale è il coinvolgimento della *line* aziendale, anche nelle aziende più grandi.

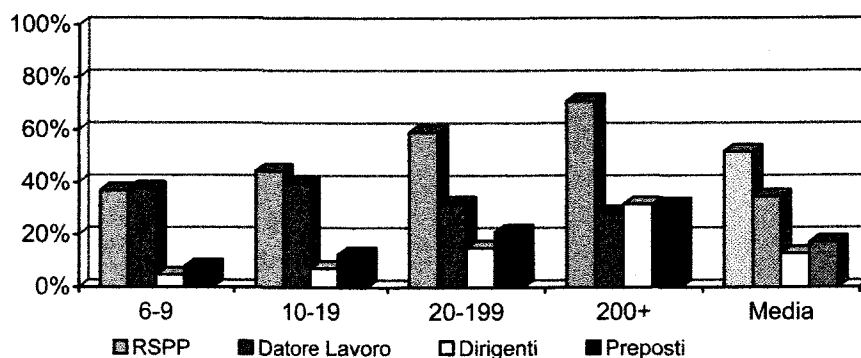
Nella Figura 10 sono riportati i soggetti a cui è affidata la gestione del sistema di prevenzione, nelle aziende in cui il sistema di prevenzione esiste. Emerge come la gestione del sistema di prevenzione aziendale sia centrata principalmente sul responsabile SPP (mediamente nel 79% dei casi) seguito dal datore di lavoro (65%), mentre risulta ridotto l'inserimento di dirigenti e preposti. In sostanza si individua una scarsa integrazione della gestione della prevenzione con i processi produttivi aziendali.

Figura 10. Chi gestisce il sistema di prevenzione, nelle aziende con organizzazione definita (possibili più risposte)



Anche la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione, laddove esiste, è affidata prevalentemente al responsabile SPP in tutte le classi di dimensione aziendale (è coinvolto infatti nel 52% dei casi, con punte fino al 71% nelle aziende più grandi), seguito dal datore di lavoro (35%) e, alla distanza, da dirigenti e preposti. Nella *line* aziendale, la verifica è affidata prevalentemente ai preposti piuttosto che ai dirigenti, in tutte le classi di dimensione aziendale.

Figura 11. Chi verifica l'attuazione delle misure di prevenzione, nelle aziende con organizzazione definita (possibili più risposte)



Il sistema di relazione fra i diversi soggetti

Nelle aziende in cui in cui esiste un sistema di prevenzione organizzato, si è indagato quali fossero gli interlocutori abituali del responsabile SPP. Nella Tabella 6, per ogni soggetto è indicato il dato medio e il *range* riferito alle classi di dimensione aziendale (nel *range* la prima cifra si riferisce sempre alla classe 6-9 addetti e la seconda alla classe di 200 e più addetti).

Tabella 6. Gli interlocutori abituali del responsabile SPP

	Media	Range
Datore di lavoro	77%	68% - 84%
RLS	72%	52% - 86%
Medico competente	67%	49% - 90%
Lavoratori	64%	70% - 59%
Preposti	46%	22% - 79%
Dirigenti di <i>staff</i>	32%	11% - 76%
Dirigenti di produzione	28%	8% - 67%

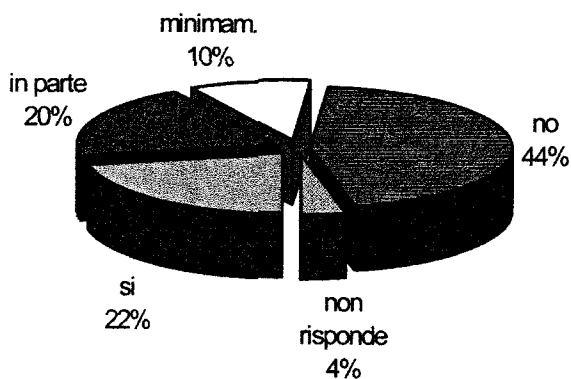
Come si vede, sia nelle aziende piccolissime (prescindendo dai casi in cui le due figure coincidono) sia nelle più grandi, al primo posto risulta il datore di lavoro. Al secondo posto si trova il RLS, dato caratterizzato da una grande variabilità del *range*: ciò è legato in particolare alla diversa presenza di RLS nelle varie fasce di dimensione aziendale. Emerge chiaramente, ma è anche facilmente comprensibile, il fatto che i lavoratori sono un interlocutore diretto per il RSPP nelle piccolissime aziende e non nelle più grandi, dove invece questo ruolo viene svolto in prima istanza dal RLS.

Il medico competente è un interlocutore abituale soprattutto nelle grandi imprese, mentre nelle piccolissime il suo ruolo è molto meno significativo. Risulta preoccupante il basso coinvolgimento della *line* aziendale: ciò indica che nella grande maggioranza delle aziende, anche medio grandi, il responsabile SPP non interloquisce abitualmente con dirigenti e preposti.

Il sistema informativo aziendale

Solo il 22% delle aziende campione dispone di un adeguato sistema informativo dedicato alla prevenzione; il 20% lo ha attivato solo parzialmente; nel 58% dei casi tale sistema è minimo o non esiste affatto o non si è risposto alla voce.

Figura 12. Aziende con sistema informativo dedicato alla prevenzione

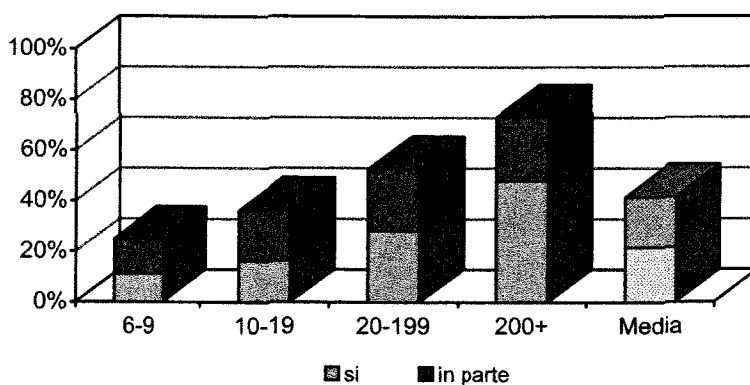


La situazione è molto più critica nelle piccole e piccolissime aziende, ma la percentuale delle aziende con un sistema informativo soddisfacente è bassa (inferiore al 50%) anche nelle aziende di dimensioni maggiori.

Se nelle prime la carenza è un elemento preoccupante (ma occorre tenere conto del fatto che la semplicità della struttura può rendere meno cogente l'adozione di un sistema informativo in molti casi di attività a basso rischio), nelle seconde, per le complessità organizzative, tale carenza è ancora più critica.

Considerata la complessità delle problematiche di prevenzione aziendale, la loro articolazione sulle diverse attività svolte dai lavoratori, la distribuzione temporale delle misure di prevenzione da adottare e la necessità di aggiornamenti periodici, l'assenza di un adeguato sistema informativo ha sicuramente ripercussioni negative sui risultati e sull'efficacia delle azioni adottate dal datore di lavoro.

Figura 13. Aziende con sistema informativo dedicato alla prevenzione, suddivise per fasce di addetti

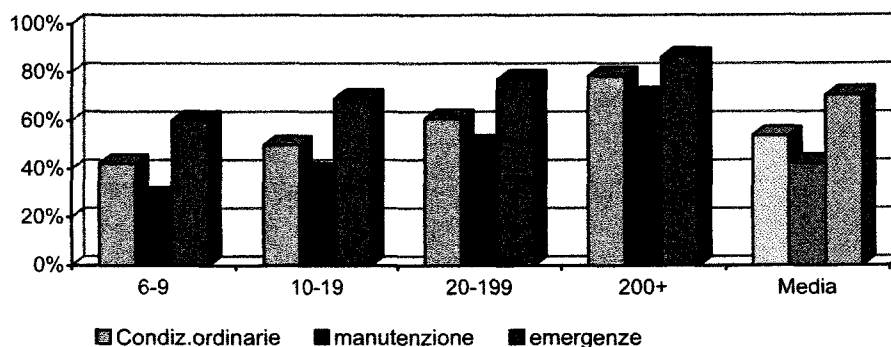


Presenza di procedure di lavoro e loro formalizzazione

L'analisi della diffusione delle procedure di sicurezza nel campione esaminato ha evidenziato una pratica poco diffusa: sostanzialmente le procedure sono patrimonio soprattutto delle grandi aziende. Tale dato va verosimilmente collegato con la necessità, consolidata da più tempo per le maggiori dimensioni aziendali, di definire *standard* di azione. Per le aziende più piccole si tratta al contrario di necessità recenti, non solo sul versante della sicurezza ma anche della qualità produttiva dettata dalle leggi di mercato.

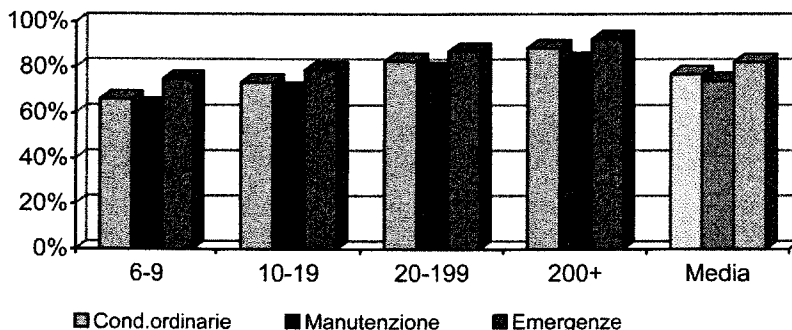
Nella Figura 14 sono indicate le aziende del campione in cui è stata riscontrata la presenza (anche solo parziale) di procedure, rispettivamente per condizioni ordinarie di lavoro, per le opere di manutenzione e per le emergenze. Come si può vedere le più diffuse sono sempre le procedure per le situazioni di emergenza; anche per queste però, si registra una assenza media intorno al 30%.

Figura 14. Aziende che hanno attivato procedure (sono state cumulate le risposte "sì" e "in parte")



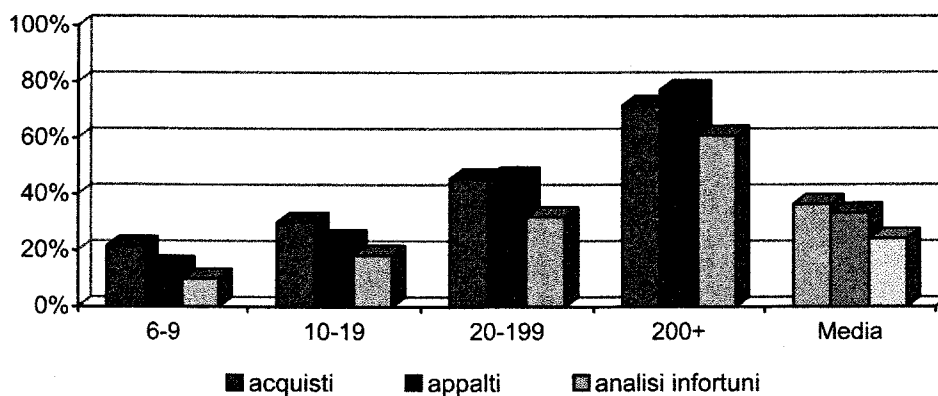
Laddove tali procedure sono presenti, sono risultate anche generalmente formalizzate con un atto aziendale (in media dal 74% al 82% dei casi per le varie procedure). Come si vede dalla Figura 15, sono le aziende piccole e piccolissime a curarne di meno la formalizzazione.

Figura 15. Aziende che hanno formalizzato le procedure con atto aziendale (le risposte sono riferite alle aziende in cui sono presenti le specifiche procedure; sono state cumulate le risposte "sì" e "in parte")



Anche altri tipi di attività sono particolarmente importanti per la gestione della sicurezza aziendale: ad esempio l'acquisto di attrezzature, di sostanze chimiche e dei dispositivi individuali di protezione, l'affidamento di lavori in appalto o l'analisi degli infortuni accaduti (o mancati) e delle malattie professionali, sono elementi importanti da presidiare, meglio se con apposite procedure. Tuttavia, tali procedure sono risultate pochissimo diffuse nelle aziende del campione (dal 24% al 37% in media): quasi sconosciute alle piccolissime, poco praticate anche in quelle di dimensioni maggiori (Figura 16).

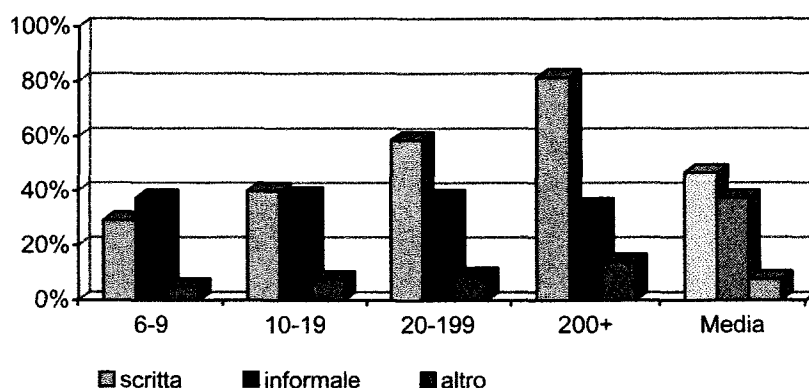
Figura 16. Aziende che hanno attivato le procedure per acquisti, appalti e analisi infortuni



Modalità di trasmissione ai destinatari

Una volta definite le procedure, la loro trasmissione ai destinatari avviene molto spesso informalmente: in media infatti avviene in forma scritta in meno della metà dei casi, con differenze significative in base alle dimensioni aziendali (dal 29% delle aziende piccolissime al 82% delle più grandi).

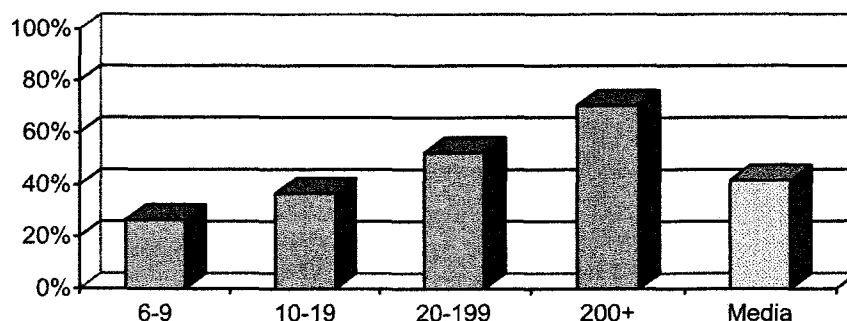
Figura 17. Modalità di trasmissione delle procedure ai destinatari, riferite al totale delle aziende campione e alle singole fasce di addetti (possibili risposte multiple)



La verifica dell'applicazione delle procedure

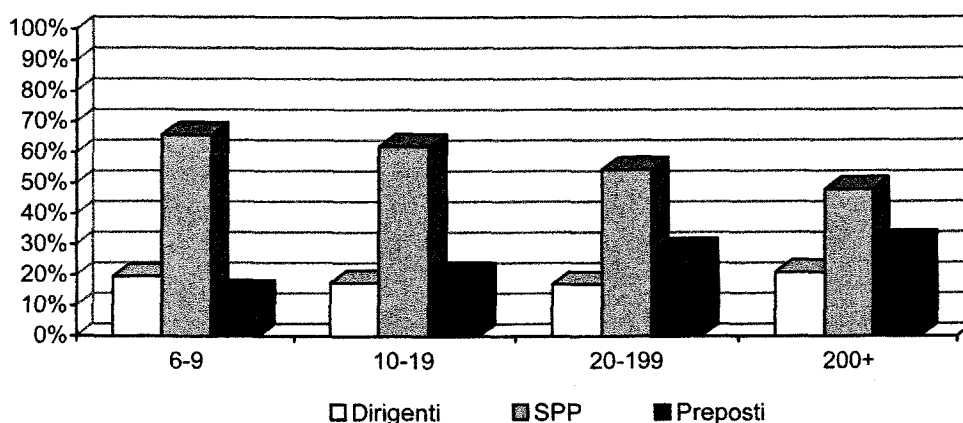
Lo scarso investimento che le aziende fanno nelle procedure è confermato dall'analisi dei dati sulla verifica della loro applicazione: tale verifica viene effettuata mediamente dal 42% delle aziende campione, con valori che vanno dal 26% nelle aziende piccolissime al 71% nelle più grandi.

Figura 18. Aziende che verificano l'applicazione delle procedure, sul totale delle aziende campione e per le singole fasce di addetti



Considerando ora solo le aziende in cui viene effettuata la verifica, è interessante osservare a quali soggetti sono affidati tali compiti. Come si vede bene dalla Figura 19, in tutte le fasce di dimensioni aziendali il compito di verifica è affidato prevalentemente al Servizio di prevenzione e protezione, situazione che conferma chiaramente come l'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale sia scarsamente integrata con il sistema produttivo.

Figura 19. A chi è affidata la verifica dell'applicazione delle procedure, laddove questa viene effettuata

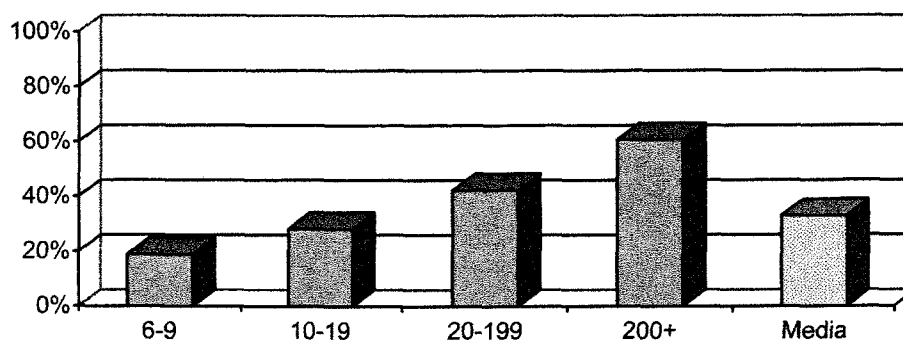


La revisione e l'aggiornamento delle procedure

La presenza di procedure di per sé è un elemento degno di nota, ma per un loro corretto uso occorre prevederne anche la revisione e l'aggiornamento nel tempo in base alle esigenze produttive e organizzative.

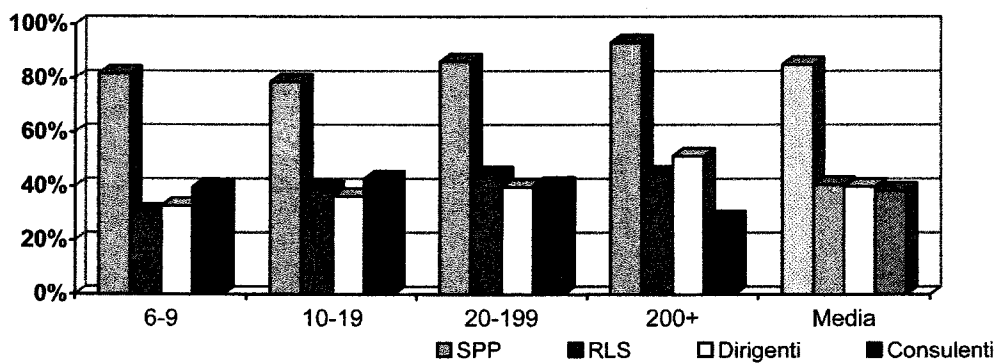
Nelle aziende campione, mediamente il 33% aveva previsto queste attività, con l'andamento per fasce di addetti illustrato nella figura seguente.

Figura 20. Aziende in cui è previsto un sistema di revisione e aggiornamento delle procedure



Ma a chi è affidato questo compito importante e delicato, che deve tenere conto contemporaneamente sia delle esigenze produttive sia di quelle di sicurezza? Coerentemente con quanto finora emerso sul ruolo svolto dal RSPP e sulla scarsa integrazione fra sistema di prevenzione e sistema produttivo, è ancora prevalentemente il Servizio di prevenzione e protezione aziendale a formulare le proposte di aggiornamento delle procedure. Dirigenti, rappresentanti dei lavoratori e consulenti sono coinvolti in scarsa misura, in tutte le classi di addetti; addirittura, i dirigenti sono mediamente meno coinvolti dei RLS.

Figura 21. Chi propone gli aggiornamenti delle procedure (nelle aziende in cui l'aggiornamento è previsto)



I piani di sicurezza

Specifici piani di sicurezza per la prevenzione incendi, l'evacuazione dei lavoratori e il pronto soccorso sono stati riscontrati soprattutto nelle imprese più grandi, mentre le piccolissime si attestano intorno al 50%.

I piani antincendio (cioè quelli inerenti alla situazione di rischio più comune e diffusa) sono presenti mediamente nel 64% delle aziende del campione, con percentuali che vanno dal 50% delle piccolissime all'86% delle più grandi. È la situazione che presenta una maggior adesione alla norma e anche in questo caso si tratta di un argomento collegato a una problematica "storicizzata" da decenni nel mondo del lavoro attraverso norme molto puntuali.

Maggiori inadempienze si riscontrano per l'organizzazione del primo soccorso: ha predisposto modalità organizzative il 57% delle aziende campione, con percentuali che vanno dal 43% nelle piccolissime fino al 79% nelle aziende più grandi.

Figura 22. Aziende del campione in cui esistono piani di sicurezza antincendio ed evacuazione (sono cumulate le risposte "sì" e "in parte")

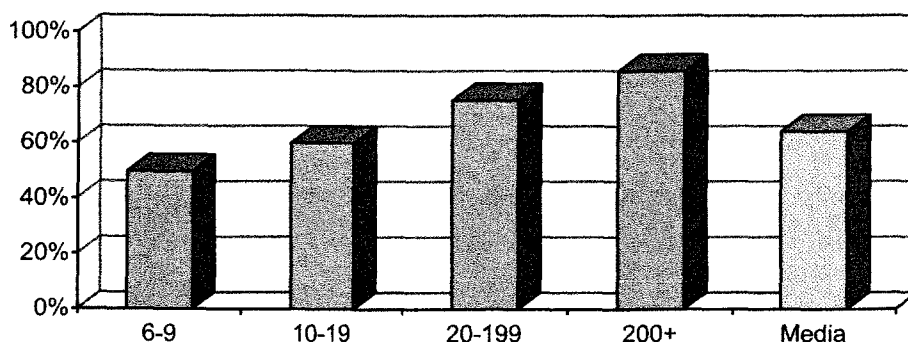
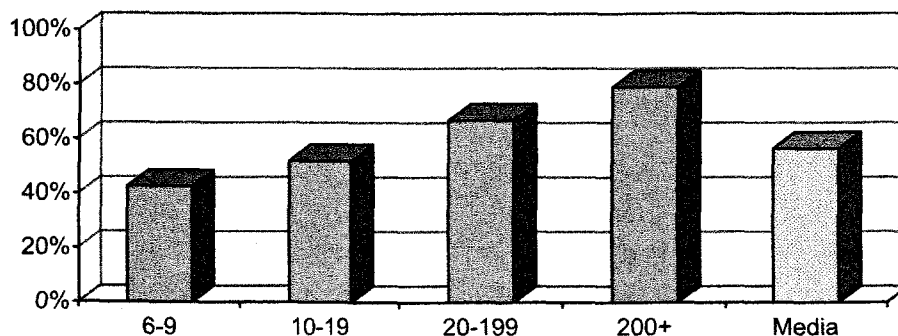


Figura 23. Aziende del campione in cui esistono piani di sicurezza per il pronto soccorso (sono cumulate le risposte "sì" e "in parte")



Il sistema di prevenzione: analisi delle correlazioni

Incrociando l'indice più sintetico e globale di qualità della gestione della prevenzione (l'IG di azienda) con alcune voci selezionate di schede diverse, si sono individuati gli elementi che possono maggiormente essere presi come indicatori della qualità suddetta.

Come già riportato, per poter effettuare tale correlazione si sono creati dei sottoinsiemi classificando per ranghi le aziende, in base ai loro IG. Sono stati individuati tre sottoinsiemi, ovvero:

- le aziende che hanno avuto un punteggio di IG compreso tra -100 e +20, con giudizio sintetico di insoddisfacente;
- le aziende che hanno ottenuto un punteggio compreso tra +21 e +50, con giudizio sintetico di sufficiente;
- le aziende che hanno ottenuto un punteggio superiore a 50 (da 51 in su), con giudizio sintetico di soddisfacente.

Questi tre sottoinsiemi sono stati incrociati con le seguenti voci:

- tipologia del SPP;
- tipologia del RSPP;
- esperienza del RSPP;
- presenza di consulenze esterne;
- esistenza di un'organizzazione definita del sistema di prevenzione aziendale;
- livello di formalizzazione di tale sistema;
- definizione formale di un preciso sistema di responsabilità;
- esistenza di un sistema informativo dedicato.

L'analisi di tali correlazioni ha evidenziato alcuni elementi particolarmente importanti su cui occorre riflettere; infatti l'IG è risultato significativamente correlato con:

- la scelta di un RSPP in posizione di *staff*;
- un RSPP con precedenti esperienze;
- l'esistenza di un'organizzazione del sistema di prevenzione, formalizzata con atto ufficiale, con indicazione precisa delle responsabilità delle diverse figure;
- la presenza di un sistema informativo aziendale dedicato alla prevenzione.

È emersa inoltre una correlazione negativa fra IG e presenza di datore di lavoro-RSPP.

Il sistema di prevenzione: analisi delle eccellenze

I criteri in base ai quali si sono attribuiti i giudizi di eccellenza sono riportati nella Parte prima di questa relazione (vedi Paragrafo "Il programma delle eccellenze"). Il giudizio di eccellenza è stato raggiunto complessivamente da sole 70 aziende (pari allo 0,9% del campione totale).

L'analisi della distribuzione in fasce di addetti evidenzia che i due terzi delle eccellenze si registrano nelle aziende con oltre 200 addetti; il loro riscontro - pur sporadico - anche nelle altre classi, e in particolare nelle aziende piccole e piccolissime, sembra comunque testimoniare un obiettivo raggiungibile anche nelle aziende di più piccole dimensioni.

	6-9	10-19	20-199	≥200	tot
Eccellenza 1	5 (0,2%)	9 (0,5%)	7 (0,3%)	49 (6%)	70 (0,9%)

Il sistema di prevenzione: analisi dell'indice di scheda (IS 2)

L'indice di scheda medio nazionale del sistema di prevenzione aziendale è pari a 15 e si colloca pertanto nella fascia di giudizio "scarso". La suddivisione dell'indice per fasce di addetti è la seguente:

Fasce di addetti	6-9	10-19	20-199	≥200	Media
IS 2	-2	8	27	52	15

Nell'ambito delle varie fasce di addetti, il giudizio si distribuisce da negativo e insufficiente nelle aziende piccolissime e piccole, a un valore crescente nelle medie, fino al giudizio di buono nelle più grandi.

Nella Tabella 7 l'indice di scheda del sistema di prevenzione aziendale è confrontato con gli altri IS e con l'IG medio; come si vede, l'IS 2 risulta inferiore all'indice medio totale nazionale e si colloca immediatamente al di sotto dello stesso.

Tabella 7. Distribuzione degli indici di scheda IS e confronto con l'indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	22
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	-3
Procedure	IS7	-5

Analizzando poi l'andamento dell'indice di scheda nell'ambito dei vari comparti produttivi (sono stati presi a riferimento i 19 comparti rappresentati nel campione da oltre 100 aziende) emerge una distribuzione di questo tipo:

- 9 comparti presentano il giudizio di insufficiente: agricoltura, costruzioni, tessile, legno, pelle e cuoio, commercio, alberghi, immobiliare, altre industrie manifatturiere;
- 4 comparti presentano il giudizio di scarso: carta-stampa, trasporti, istruzione, altri servizi sociali e personali;
- 4 comparti presentano il giudizio di sufficiente: alimentari, metalmeccanico, credito, Pubblica amministrazione;
- 2 soli comparti presentano il giudizio di accettabile: chimica e sanità.

I comparti produttivi con il giudizio più basso risultano l'agricoltura e l'edilizia; questi sono anche i comparti con il numero medio di addetti più basso in assoluto (rispettivamente 25 e 22).

Viceversa, i due comparti con il giudizio migliore, cioè sanità e chimica, hanno un numero medio di addetti superiore a 100. La dimensione aziendale pertanto appare determinante nel giudizio, anche se non sembra giustificare completamente le differenze fra i comparti.

Il risultato più positivo in assoluto si è riscontrato nel settore dell'energia elettrica, acqua e gas, con IS 2 pari a 61 (il settore è rappresentato nel campione da sole 33 aziende, con un numero medio di addetti >150).

Le procedure: analisi delle correlazioni

Le procedure costituiscono uno dei processi specificamente studiati attraverso la tecnica delle correlazioni.

Anzitutto, attraverso l'indice globale si può analizzare l'approccio delle aziende nei confronti delle procedure. I valori degli indici globali, come già ricordato, sono stati raggruppati in tre classi:

A = giudizio insoddisfacente: valori di IG tra -100 e +20

B = giudizio sufficiente: valori di IG tra 21 e 50

C = giudizio soddisfacente: valori di IG >50

La percentuale di aziende che adottano, anche solo in parte, tutte le procedure indagate (per condizioni ordinarie di lavoro, manutenzioni, emergenze, acquisti, appalti, analisi infortuni) a seconda della classe dei valori IG, è la seguente: il 3% delle aziende che hanno un giudizio di "insoddisfacente"; il 21% di quelle che hanno un giudizio di "sufficiente"; il 70% delle aziende del sottoinsieme C (giudizio "soddisfacente").

Hanno previsto un sistema interno di verifica dell'applicazione delle procedure, affidato al RSPP, il 9% delle aziende che hanno un giudizio di "insoddisfacente"; la percentuale sale al 31% per quelle che hanno un giudizio di "sufficiente" e aumenta fino ad arrivare al 48% delle aziende del sottoinsieme C. È da notare che la presenza di tale sistema di verifica affidato a dirigenti o preposti non è invece significativamente diversa nelle tre classi di valori IG considerate.

Al fine di verificare eventuali correlazioni tra l'adozione di procedure e alcune domande specifiche del questionario, il campione delle aziende sottoposte a monitoraggio è stato diviso in due sottogruppi: uno positivo costituito dalle aziende che hanno adottato le procedure per condizioni ordinarie di lavoro, manutenzioni ed emergenze, e uno negativo che comprende le rimanenti aziende che non hanno adottato tutti questi tipi di procedure. Questi due sottoinsiemi sono stati incrociati con le seguenti voci:

- tipologia del SPP;
- presenza di consulenze esterne;
- organizzazione del sistema prevenzionistico;
- definizione di un sistema di responsabilità;

- definizione di responsabilità per l'attuazione delle misure preventive;
- sistema informativo;
- completezza della valutazione dei rischi;
- coerenza della valutazione dei rischi;
- esistenza di un programma attuativo delle misure preventive e protettive;
- numero di soggetti che è stato coinvolto nella stesura del piano attuativo delle misure preventive e protettive;
- previsione specifica, nel programma, di interventi organizzativi;
- previsione specifica, nel programma, di procedure per condizioni ordinarie;
- previsione specifica, nel programma, di procedure per la manutenzione;
- previsione specifica, nel programma, di procedure per l'emergenza;
- previsione specifica, nel programma, di norme igieniche e comportamentali;
- definizione, nel programma, di strutture di controllo e vigilanza interna;
- previsione di un centro di responsabilità per l'attuazione del programma;
- tipologia delle relazioni azienda/RLS;
- qualità della riunione annuale di prevenzione.

Nella Tabella seguente si riportano le percentuali di risposte positive suddivise per i due sottogruppi, e lo scarto tra le due percentuali per le sole voci in cui tale scarto si è rivelato superiore al 25%. Si è scelto infatti tale criterio di riferimento per discriminare le correlazioni ritenute più importanti, decidendo convenzionalmente di considerare risposte correlate all'effettuazione delle procedure quelle con Δ superiore al 25%.

Tabella 8. Analisi delle correlazioni relative alle procedure

Parametri esaminati: esistenza o presenza nell'azienda di ...	Sottogruppo positivo (%)	Sottogruppo negativo (%)	Scarto (%)
organizzazione del sistema prevenzione	84	58	26
sistema di responsabilità	57	26	31
sistema informativo	56	30	26
programma prevede interventi organizzativi	52	24	28
programma prevede procedure per condizioni ordinarie	51	21	30
programma prevede procedure per manutenzione	55	23	32
programma prevede procedure per emergenze	60	34	26
programma prevede norme igieniche e comportamentali	52	26	26
è previsto un centro di responsabilità per l'attuazione del programma	51	23	28
riunione annuale preparata o operativa rispetto a obiettivi	57	30	27

L'esistenza in azienda di procedure per condizioni ordinarie di lavoro, manutenzioni e situazioni di emergenza, è risultata dunque significativamente correlata con:

- la presenza di un sistema di prevenzione organizzato, di un sistema di responsabilità che prevede compiti e funzioni della linea aziendale, di un sistema informativo aziendale;
- la presenza nel programma delle misure di miglioramento, di interventi organizzativi, di norme igieniche e comportamentali, e ovviamente delle stesse procedure (per condizioni ordinarie di lavoro, per la manutenzione, per le emergenze);
- la presenza di un sistema di controllo per l'applicazione del programma;
- l'effettuazione di riunioni annuali adeguate e operative rispetto a obiettivi.

Le procedure: analisi delle eccellenze

Dal punto di vista delle eccellenze, nessuna azienda del campione, neppure nella classe più elevata di addetti, ha raggiunto il giudizio di eccellenza.

Le procedure: analisi dell'indice di scheda (IS 7)

L'indice di scheda medio nazionale per le procedure è pari a -5 : è il più basso in assoluto ed è uno dei due indici negativi.

Fasce di addetti	6-9	10-19	20-199	≥200	Media
IS 7	-30	-13	12	43	-5

L'analisi dell'indice nelle varie fasce di addetti mostra che solo nelle aziende con più di 200 addetti si riscontra un giudizio di "discreto"; nelle piccole e piccolissime il giudizio è negativo, nelle medie si passa gradualmente - con il crescere delle dimensioni aziendali - da un giudizio insufficiente a scarso e infine sufficiente. Appare significativo il fatto che si comincia a riscontrare il giudizio di sufficiente nelle aziende con oltre 100 addetti.

Nella Tabella che segue, l'indice di scheda delle procedure è confrontato con gli altri IS e con l'IG medio; come si vede, l'IS 7 risulta non solo decisamente inferiore all'indice medio totale nazionale ma è anche il valore più basso in assoluto e si colloca all'ultimo posto.

Tabella 9. Distribuzione degli indici di scheda IS e confronto con l'indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	<i>22</i>
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	-3
Procedure	IS7	-5

Analizzando poi l'andamento dell'indice di scheda nell'ambito dei vari comparti produttivi, (sono stati presi a riferimento i comparti rappresentati nel campione da oltre 100 aziende) è emerso che l'indice di scheda 7 è negativo in tutti i comparti, ad eccezione dei seguenti casi.

Comparto produttivo	IS 7	Giudizio
Alimentari	2	insufficiente
Industrie meccaniche ed elettriche	5	insufficiente
Pubblica amministrazione	9	insufficiente
Intermediazione monetaria e finanziaria	11	scarso
Chimica gomma plastica	15	scarso
Sanità	20	scarso

Anche in questi comparti, il giudizio sulle procedure è comunque insufficiente o scarso. L'unico risultato francamente positivo si riscontra ancora nel settore dell'energia elettrica, acqua e gas, con IS 7 pari a 80 (il settore è rappresentato nel campione da sole 33 aziende, con un numero medio di addetti >100).

1.3. Conclusioni

Dall'esame complessivo dei risultati del monitoraggio nazionale relativamente al sistema di prevenzione aziendale e alle procedure, si possono trarre alcune considerazioni.

- Le aziende hanno adempiuto agli obblighi formali dettati dal DLgs 626/94 in merito alla designazione del Servizio di prevenzione e protezione aziendale e del suo responsabile. La scelta del RSPP è ricaduta su personale interno all'azienda: il datore di lavoro stesso nelle aziende piccole e piccolissime, dirigenti aziendali nelle imprese di dimensioni maggiori. È diffuso il ricorso a consulenze esterne, per lo più in forma saltuaria. La presenza del medico competente è garantita nella quasi totalità dei casi in cui è necessario.
- Un'organizzazione precisa e definita del sistema di prevenzione aziendale è presente però solo in due terzi del campione e un maggiore livello di approfondimento su questo gruppo di aziende chiarisce che:
 - solo un'azienda su tre ha definito e realizzato un sistema di responsabilità e un sistema di controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione (e anche in quelle di dimensioni maggiori non si supera il 50%);
 - chi gestisce il sistema è prevalentemente il RSPP, con scarsissimo coinvolgimento della *line* aziendale, anche nelle imprese più grandi;
 - più della metà delle imprese sono prive di un sistema informativo dedicato alla prevenzione.
- La presenza di procedure è prevista in maggior misura per le emergenze, mentre le procedure per la manutenzione, l'affidamento di lavori in appalto, gli acquisti, l'analisi degli infortuni sono scarsamente praticate. Laddove queste procedure sono presenti, un sistema di verifica della loro applicazione si ritrova in meno della metà dei casi e solo un terzo delle aziende del campione provvede anche ad aggiornarle, soprattutto a opera del RSPP.
- Le maggiori criticità si riscontrano nelle aziende piccole e piccolissime; tuttavia, un'analisi più approfondita ha evidenziato che mentre la qualità nell'organizzazione del sistema di prevenzione è stata raggiunta anche in un certo numero di aziende piccole e piccolissime, la qualità nella gestione delle procedure non è stata riscontrata neanche nelle aziende più grandi.
- Nel complesso, il quadro che emerge è quello di una gestione della prevenzione parallela alla gestione aziendale, con scarsi elementi di integrazione.

Monografia 2.

La valutazione dei rischi

2.1. Premessa

La valutazione dei rischi costituisce uno dei principali e innovativi istituti del DLgs 626/94, rappresentando l'asse portante di tutti gli interventi di prevenzione aziendale.

Si tratta di un nuovo compito che il datore di lavoro deve assolvere con la collaborazione di tutti gli attori aziendali della prevenzione, al quale devono conseguire la programmazione degli interventi necessari per migliorare il livello di sicurezza del lavoro e per mantenerlo nel tempo, per identificare le risorse da investire e l'organizzazione migliore per raggiungere gli obiettivi individuati.

Per questi motivi l'indagine ha attribuito un grande rilievo a questo capitolo volendo appurare non solo l'adempimento agli obblighi formali imposti dal DLgs 626/94, ma anche l'adesione alla filosofia delineata dalla norma; vale a dire, si è voluto indagare se questo atto abbia rappresentato un elemento di innovazione nella cultura e nella vita aziendale coinvolgendo tutti gli attori della prevenzione e abbia costituito lo strumento per la pianificazione delle scelte aziendali in materia di sicurezza.

2.2. Analisi dei dati

Effettuazione, criteri e metodi

La quasi totalità delle aziende (95%) ha adempiuto all'obbligo valutativo, usando come riferimenti principali le norme di legge e le norme di buona tecnica e registrando i risultati in un documento.

Il documento di valutazione è infatti presente nel 79% dei casi. Anche le piccolissime imprese se ne sono dotate in più della metà dei casi (53%), pur non avendone l'obbligo formale. Se da una parte deriva verosimilmente dalla rilevante presenza di consulenti tecnici esterni alle imprese nella fase di valutazione dei rischi, questo dato costituisce d'altro canto un elemento assai positivo in quanto testimone del fatto che anche le imprese di minor dimensione si sono dotate di uno strumento di base per la gestione attuale e futura della sicurezza.

I responsabili SPP hanno svolto un ruolo di assoluti protagonisti nel processo valutativo, mentre RLS e medico competente sono stati coinvolti solo in circa la metà dei casi. Limitato è il coinvolgimento dei dirigenti e dei preposti (mediamente poco più di un terzo dei casi); nelle imprese più grandi il coinvolgimento dello *staff* aziendale è maggiore, ma ancora non sufficientemente diffuso (poco più del 70%).

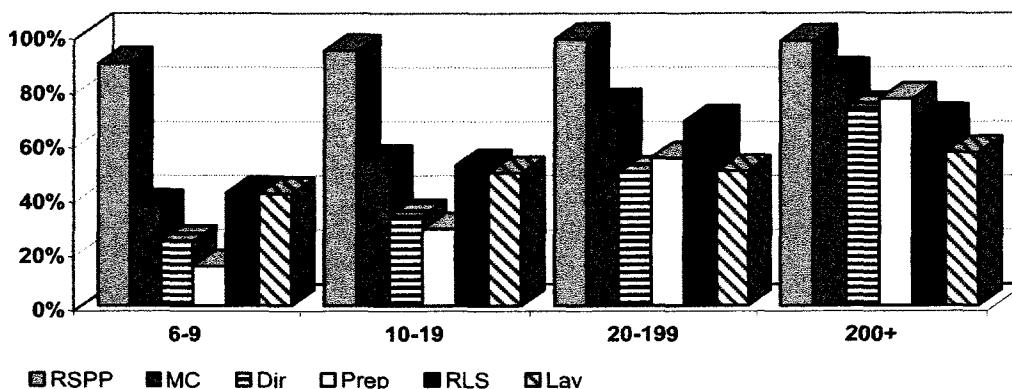
Un po' più elevato è stato il coinvolgimento dei lavoratori, sia nelle piccole che nelle grandi imprese (41% nelle piccolissime; 57% nelle grandi). Questa osservazione appare in qualche modo confermata dal discreto utilizzo di interviste a singoli (40%) o a gruppi (22%) di lavoratori come strumenti nel processo di valutazione dei rischi.

Tabella 10. Consultazione e collaborazione nella valutazione dei rischi

	Media	Range
Dirigenti	39%	22% - 74%
Preposti	37%	16% - 73%
Lavoratori	48%	41% - 57%
RSPP	92%	87% - 98%
RLS	49%	35% - 62%
MC	53%	35% - 80%

NB I dati si riferiscono al totale delle aziende che hanno effettuato la valutazione dei rischi.

Figura 24. Consultazione e collaborazione nella valutazione dei rischi



Il sopralluogo e l'analisi del registro infortuni sono stati gli strumenti più utilizzati per compiere la valutazione dei rischi, mentre tra gli elementi presi in esame predominano l'ambiente di lavoro, i dispositivi di sicurezza di macchine e impianti, i dispositivi di protezione individuale (DPI). In più dei due terzi dei casi è stata considerata tra le condizioni determinanti il rischio anche l'organizzazione del lavoro.

Il metodo di analisi più utilizzato consiste nell'analisi del ciclo produttivo; è rilevante l'impiego di *check list*, in particolare nelle imprese di maggiore dimensione (72%, contro una media del 52%).

Va infine rilevato che nella maggior parte dei casi (47%) la verifica della valutazione viene effettuata in seguito a richiesta o secondo modalità programmate (42%), mentre solo nell'11% dei casi avviene "in continuo" (*feedback*).

Il giudizio sintetico degli operatori sulle valutazioni esaminate

I giudizi espressi dagli operatori in ordine alle valutazioni dei rischi prese in esame appaiono nel complesso migliori di quello che era emerso nelle pur disomogenee esperienze precedenti l'avvio del processo di monitoraggio e controllo sull'applicazione del 626.

Infatti, il giudizio sulla completezza è globalmente positivo nel 91% dei casi. Questo dato presenta una evidente eccezione rispetto all'andamento generale fino ad ora osservato: la situazione appare sostanzialmente simile nelle imprese di diverse dimensioni, anzi migliore, sia pur di poco, nelle piccolissime e nelle piccole imprese. Il dato di omogeneità potrebbe essere spiegato col fatto che frequentemente, sia nelle piccole che nelle grandi aziende, le valutazioni sono state effettuate con un rilevante supporto di consulenti esterni e con una metodologia molto standardizzata.

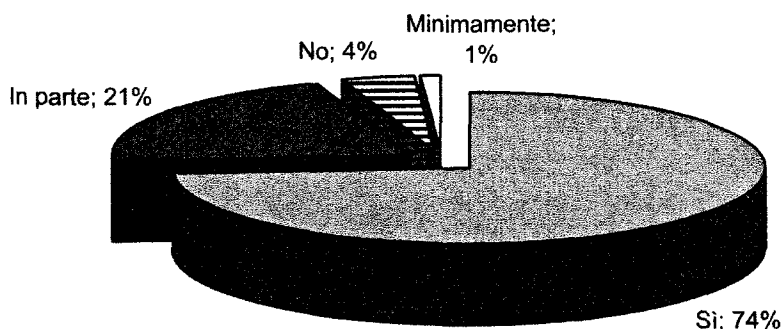
Per quel che attiene alla coerenza, il giudizio è un po' meno brillante, anche se complessivamente positivo: a fronte di un 74% di aziende per cui il giudizio è stato positivo, nel 21% dei casi il giudizio è solo parzialmente positivo. La compresenza delle due situazioni più negative (coerenza minima o addirittura non coerenza) si attesta invece sul 5%, valore decisamente basso.

Per la lettura di questi dati occorre precisare che il criterio adottato per esprimere il giudizio richiedeva agli operatori di analizzare la coerenza rispetto ai tre principali fattori di rischio individuati nella singola azienda nel corso dell'intervento. Anche in questo caso la situazione migliore si rileva soprattutto nelle piccolissime imprese dove, forse proprio in virtù delle ridotte dimensioni, la valutazione dei rischi risulta di più semplice esecuzione e conseguentemente più completa e aderente alla realtà lavorativa.

Tabella 11. Completezza e coerenza della valutazione dei rischi

	Media	Range
Completezza	91%	88-92%
Coerenza		
Sì	74%	72-77%
In parte	21%	18-23%
Minimamente	4%	3-4%
No	1%	1-2%

Figura 25. Coerenza della valutazione



Il documento di valutazione e il suo aggiornamento

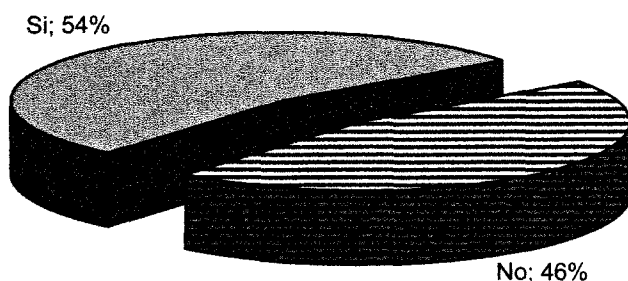
Il documento o l'autocertificazione sono stati quasi sempre riscontrati: l'uno o l'altra sono presenti in 7.450 aziende sulle 7.695 che hanno effettuato la valutazione dei rischi, ovvero nel 97% di tali aziende.

L'analisi dei contenuti del documento di valutazione dei rischi, laddove presente, offre un quadro meno positivo. Nel 18% dei casi manca totalmente una descrizione del ciclo di lavorazione, elemento basilare per inquadrare i problemi e per le successive riletture e aggiornamenti, e nel 22% tale descrizione è solo parziale; nel 23% circa dei casi non sono stati identificati i lavoratori esposti a rischio.

Quanto all'indicazione delle misure di prevenzione, nel 14% dei casi non sono state adeguatamente precisate quelle messe in atto per la gestione dei rischi e nel 7% non sono state nemmeno sommariamente indicate; l'indicazione delle misure programmate è inadeguata nel 15% dei casi e manca del tutto nel 5% dei casi.

Relativamente al livello di aggiornamento, il documento risulta aggiornato nel 54% dei casi (tale percentuale è stata calcolata sul numero di aziende in cui le variazioni di rischio intervenute nel tempo successivo alla prima valutazione avrebbero reso necessario l'aggiornamento della stessa).

Figura 26. Aggiornamento della valutazione dei rischi



Analisi delle correlazioni

La valutazione dei rischi è uno dei capitoli specificamente studiati con la tecnica delle correlazioni. L'approccio delle imprese nei confronti di questo adempimento è stato anzitutto analizzato mediante l'indice globale. Come indicato nell'Introduzione, i valori degli indici globali sono stati raggruppati in 3 classi:

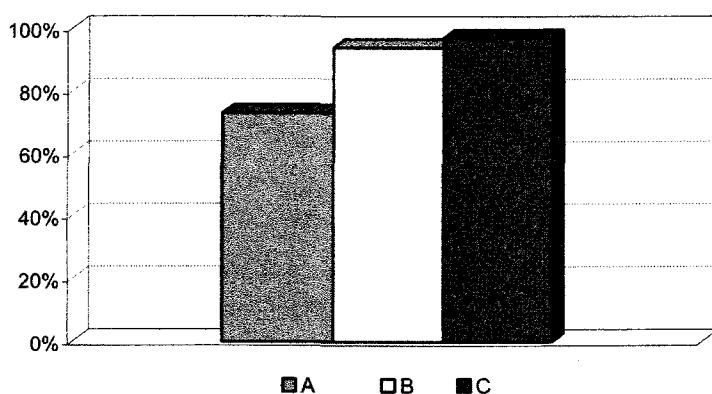
A = giudizio insoddisfacente: valori di IG compresi tra -100 e +20

B = giudizio sufficiente: valori di IG tra 21 e 50

C = giudizio soddisfacente: valori di IG >50

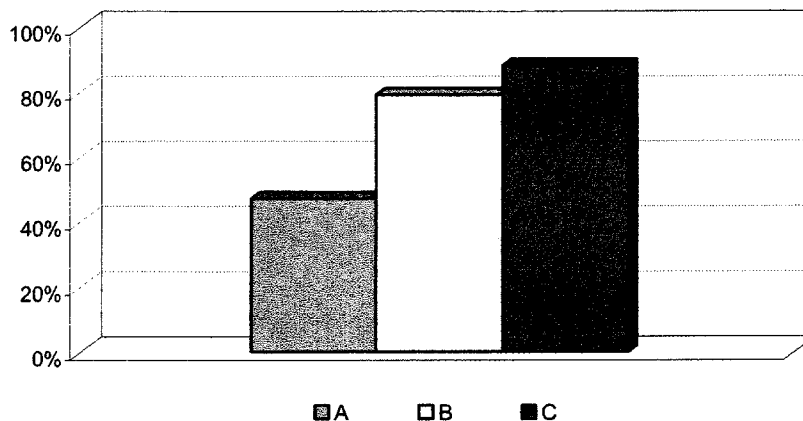
La percentuale di aziende in cui la valutazione dei rischi è stata giudicata completa, a seconda della classe di valori di IG, è illustrata nella Figura 27.

Figura 27. Distribuzione del parametro completezza della valutazione dei rischi



Come si osserva, la valutazione dei rischi è completa solo nel 73% delle imprese con giudizio globale insoddisfacente; la percentuale sale decisamente (94%) in quelle con giudizio sufficiente, avvicinandosi assai più al valore raggiunto dalle imprese con giudizio soddisfacente (97%). In tutte e 3 le classi di giudizio la *performance* è sempre migliore nelle imprese di piccolissime e piccole dimensioni.

Un analogo andamento si registra per il parametro "coerenza" della valutazione dei rischi, pur in presenza di un giudizio complessivamente meno positivo.

Figura 28. Distribuzione del parametro coerenza della valutazione dei rischi

Nelle imprese con giudizio globale insoddisfacente la valutazione dei rischi è risultata coerente in meno della metà dei casi, mentre è risultata coerente nel 79% delle imprese con giudizio sufficiente e nell'88% di quelle con giudizio soddisfacente.

In tutte le classi di giudizio le migliori *performance* si hanno nelle imprese di piccolissime e piccole dimensioni; si rileva invece una *performance* decisamente negativa nelle aziende con oltre 200 addetti che hanno ricevuto un giudizio insoddisfacente: la valutazione dei rischi è risultata coerente solo nel 20% dei casi.

L'esame dei risultati è stato ulteriormente approfondito mediante l'analisi delle correlazioni tra completezza e coerenza della valutazione dei rischi e alcune specifiche voci del questionario che si è ritenuto potessero influenzare l'esito del processo valutativo.

Il campione delle imprese è stato così suddiviso in due sottogruppi: uno positivo (sottogruppo A) costituito dalle 5.228 aziende che hanno realizzato una valutazione dei rischi al tempo stesso completa e coerente, e uno negativo (sottogruppo B) che comprende le rimanenti 2.910 aziende in cui la valutazione dei rischi è risultata incompleta e/o incoerente (in questo sottogruppo sono comprese anche le aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, quelle in cui non era disponibile una documentazione conclusiva del processo e quelle in cui la documentazione disponibile non consentiva di definire un giudizio attendibile di completezza e coerenza).

I due sottogruppi sono stati messi a confronto con una precisa serie di parametri (si veda Parte prima, paragrafo "Il programma delle correlazioni"). La Tabella 12 presenta le percentuali di risposte positive presenti nei due sottogruppi per le singole voci; sono state riportate le sole voci per le quali lo scarto tra i due sottogruppi è risultato superiore al 25%. Per completezza documentale sono indicate (in corsivo) anche le voci per le quali la differenza è risultata inferiore al 25% ma superiore al 20% (ovviamente in tali casi la correlazione è molto meno significativa).

Tabella 12. Analisi delle correlazioni relative al processo di valutazione dei rischi

Parametri esaminati: esistenza o presenza nell'azienda di ...	A (%)	B (%)
enunciazione dei riferimenti	89	58
esplicitazione degli strumenti, metodi, criteri	77	35
uso di un numero di strumenti uguale o maggiore di 3	75	42
analisi del ciclo produttivo	68	41
elementi considerati nella valutazione (più di 5)	66	33
<i>consultazione dei RLS</i>	<i>54</i>	<i>32</i>
<i>collaborazione del MC</i>	<i>58</i>	<i>37</i>
coinvolgimento dei lavoratori	58	27
relazioni complessivamente positive con i RLS	61	33

Analisi delle eccellenze

I criteri utilizzati per attribuire il giudizio di eccellenza relativamente alla valutazione dei rischi sono stati:

- enunciazione dei criteri ed esplicitazione degli strumenti e dei metodi utilizzati, con uso di un ampio ventaglio di strumenti e metodi di analisi (requisiti non richiesti per le piccolissime aziende);
- presa in considerazione di un ampio numero di elementi da valutare in ordine alle potenziali cause di rischio;
- completezza e correttezza della valutazione;
- rispetto delle procedure di valutazione (RLS, MC);
- coinvolgimento dei dirigenti e dei preposti (requisito non richiesto per le piccolissime aziende);
- completezza del documento conclusivo (requisito non richiesto per le piccolissime aziende);
- aggiornamento della valutazione dei rischi al verificarsi di eventi che lo richiedessero (es. cambiamento del ciclo produttivo).

Nessuna delle aziende oggetto dell'indagine ha conseguito l'eccellenza, forse anche in conseguenza del fatto che tale giudizio è stato attribuito solo in presenza di tutti i requisiti sopra elencati.

Analisi degli indici di scheda

L'indice di questa scheda (IS3) si colloca, anche se di poco, al di sopra dell'indice globale nazionale (IG), con un giudizio sostanziale di sufficienza che riguarda in modo sostanzialmente omogeneo tutte le regioni. Fa eccezione la sola Sicilia dove il giudizio è peggiore rispetto alla media, peraltro in un quadro di generale inadeguatezza dell'applicazione del 626/94.

Tabella 13. Distribuzione degli indici di scheda IS e confronto con l'indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	22
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	-3
Procedure	IS7	-5

Anche per quanto riguarda la maggior parte dei settori produttivi il giudizio è di sufficienza o di accettabilità; è risultato scarso nei seguenti settori, che registrano comunque degli IG bassi:

- attività immobiliari,
- alberghi e ristoranti,
- istruzione.

2.3. Conclusioni

Sulla base dei risultati di questa indagine si può ragionevolmente affermare che la valutazione dei rischi è un atto compiuto nella grande maggioranza delle imprese di tutte le dimensioni e di tutti i comparti produttivi, costituendo un importante patrimonio di conoscenze e premessa indispensabile per tutte le azioni conseguenti volte al miglioramento delle condizioni di lavoro.

È un risultato fortemente positivo anche il fatto che la maggior parte delle imprese abbia documentato il percorso seguito e i risultati raggiunti, al di là di quanto dovuto dal dettato normativo, e che buoni livelli di completezza e di coerenza rispetto alla realtà lavorativa siano stati raggiunti anche da parte delle aziende di minori dimensioni.

Tuttavia, sia le modalità adottate che i risultati raggiunti dimostrano che si è ancora lontani dal raggiungimento degli obiettivi delineati dal DLgs 626/94, poiché la valutazione dei rischi è considerata spesso più un obiettivo fine a se stesso che non uno strumento di lavoro per l'azienda. Lo dimostrano sia i dati concernenti il contenuto del documento di valutazione, sia quelli relativi al coinvolgimento delle diverse figure aziendali della prevenzione. La scarsa partecipazione dei quadri aziendali evidenzia lo scollamento esistente tra le attività di prevenzione e la produzione.

L'analisi delle correlazioni mette invece in evidenza l'importanza della presenza di tutti gli attori aziendali nel raggiungimento di migliori livelli di qualità nell'analisi dei rischi lavorativi.

L'obiettivo prefigurato dal DLgs 626/94 era realizzare, con la valutazione dei rischi, un potente strumento per conseguire il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nelle aziende pur in un quadro positivo di diffusa realizzazione; sembra evidente come la valutazione dei rischi sia stata considerata più spesso un processo in sé compiuto, scarsamente integrato con la vita aziendale. Ciò ben si rapporta con le considerazioni presentate nella Monografia 1 sulle difficoltà di connettere operativamente l'attività del SPP e del suo responsabile con la *line* produttiva aziendale.

Monografia 3.

La programmazione degli interventi preventivi e protettivi

3.1. Premessa

L'articolazione di un programma di interventi per migliorare le condizioni di lavoro o, nel migliore dei casi, per presidiare le misure di sicurezza già attuate, rappresenta la logica conseguenza della valutazione dei rischi.

La presenza di tale programma costituisce la conferma che la valutazione dei rischi non è stata un mero esercizio formale atto solo ad assolvere gli obblighi di legge, ma rappresenta un patrimonio di conoscenze dell'azienda necessario per la pianificazione di interventi specifici e più in generale uno degli elementi per la programmazione dell'attività.

Come si potrà vedere, tuttavia, il processo di programmazione della prevenzione è risultato assai carente, a riprova del fatto che gli istituti del 626/94 non hanno ancora inciso significativamente e/o non sono ancora sufficientemente consolidati nell'organizzazione dell'attività aziendale.

3.2. Analisi dei dati

Aspetti generali e metodologici

Quando la predisposizione di un programma di interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro è prevista dalla normativa, è stata definita solo nel 75% delle aziende controllate, principalmente nelle grandi e medie quindi a decrescere: nelle piccolissime aziende il programma è stato predisposto solo nel 60% dei casi (*Figura 29*).

Quando esistente, il programma è stato per lo più reso noto ai RLS (73% dei casi).

Desti maggiore preoccupazione il fatto che solo nel 52% dei casi è definita la sua articolazione cronologica, valore che mette in discussione la validità stessa dei programmi esaminati. In circa metà dei casi si tratta in realtà di un semplice elenco di interventi da fare, al massimo indicati in sequenza in ordine di priorità. Questo dato è alquanto critico e riduce a un terzo (33%) le aziende che hanno definito un piano "credibile" di miglioramento a seguito della valutazione dei rischi. Anche in questo caso il comportamento delle piccolissime e piccole imprese è peggiore.

Figura 29. Formalizzazione del programma di interventi

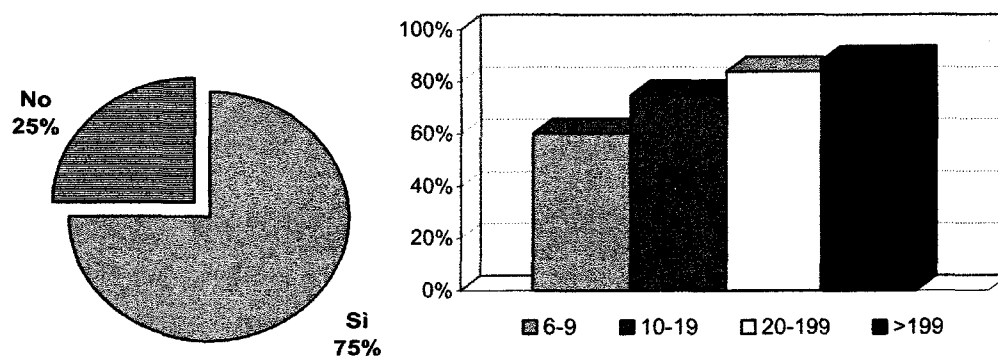


Tabella 14. Caratteristiche del programma di interventi

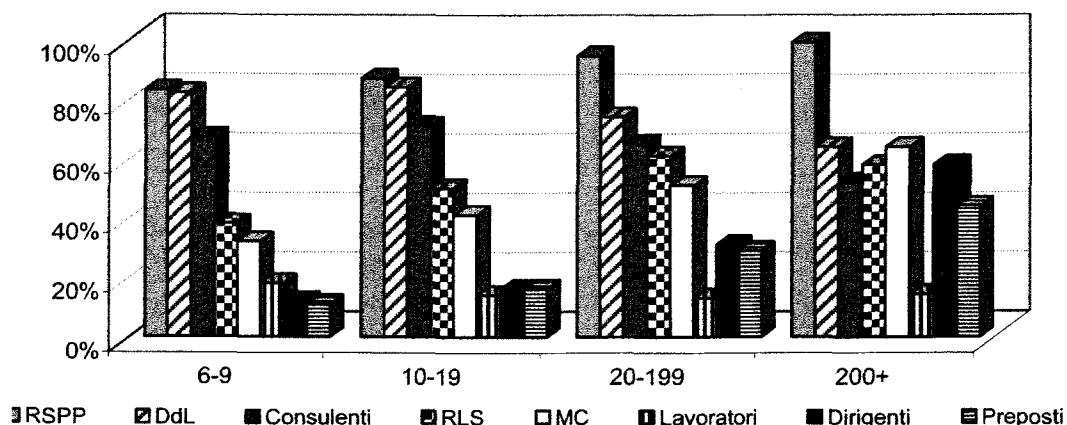
	Media	Range
Presenza programma	75%	60% - 88%
Reso noto a RLS	73%	59% - 81%
Articolazione cronologica	52%	46% - 62%

Nella stesura del programma le figure più impegnate sono il responsabile SPP e il datore di lavoro; rilevante è il peso dei consulenti esterni, mentre assai scarso è il coinvolgimento dei dirigenti (mediamente 27%), che anche nelle aziende con oltre 200 addetti hanno dato un contributo ancora modesto anche se di maggior rilievo (58% dei casi). I RLS sono stati mediamente coinvolti assai più dei dirigenti (53%); nelle imprese di grandi dimensioni hanno invece la stessa percentuale (58%).

Occorre inoltre rilevare, che nel 26% e nel 36% rispettivamente delle medie e delle grandi imprese, il datore di lavoro non ha contribuito in alcun modo alla gestione del piano; questo denota in una rilevante quota di imprese uno scollamento tra i processi per la gestione della sicurezza e quelli di pianificazione e gestione dell'impresa.

I principi generali della prevenzione di cui all'art. 3 del 626 sono rispettati nella quasi totalità dei casi (98% sommando le risposte "sì" e "in parte"); nel caso in cui sono indicati dei tempi di intervento, essi risultano compatibili con l'entità del rischio nel 68% dei casi, con la complessità tecnologica dell'intervento nel 62%.

Figura 30. Chi ha contribuito alla stesura del programma di interventi



I contenuti dei programmi di prevenzione

Tra gli interventi evidenziati come prioritari nei programmi spiccano anzitutto - almeno come dichiarazione di intenti:

- l'informazione e la formazione;
- gli interventi tecnici su locali, impianti, macchine.

Minore attenzione ricevono invece:

- gli interventi organizzativi;
- le procedure (tranne che per le emergenze, che sono più spesso inserite nei programmi);
- l'organizzazione di forme di controllo e vigilanza interna;
- le norme igieniche e comportamentali;
- l'ergonomia (per la quale però si registra una grande variabilità tra le diverse fasce di dimensione aziendale, con attenzione nettamente crescente al crescere della dimensione aziendale).

Tutte le tipologie di intervento previste dall'art. 3 del DLgs 626/94 ricorrono comunque abbastanza frequentemente, anche se l'attenzione è soprattutto focalizzata agli oggetti e ai problemi materiali piuttosto che agli aspetti organizzativi e comportamentali.

Interessante appare l'impegno dichiarato a migliorare i sistemi di controllo interno, soprattutto nelle imprese di maggiori dimensioni (valore medio 21%; 39% nelle imprese con più di 200 addetti), premessa per una gestione in *continuum* della prevenzione.

La gestione del programma

Dall'analisi dei dati emerge ancora una volta lo scollamento tra la gestione della prevenzione e la gestione complessiva dell'impresa, specialmente nelle piccole e piccolissime imprese. La gestione dei programmi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro è integrata nel contesto aziendale in circa la metà dei casi in cui il programma è stato definito, vale a dire nel 32% del totale delle imprese.

Scarso è anche il numero di casi in cui è previsto uno specifico centro di responsabilità per l'attuazione delle misure preventive, che mediamente è del 39% delle aziende che hanno un programma (ovvero del 25% di tutte le aziende esaminate), ma che anche nelle aziende più grandi non va oltre il 64% di quelle che hanno un programma formalizzato (ovvero 54% del totale delle aziende esaminate).

E quando il centro di responsabilità esiste (2.040 aziende), in più del 30% dei casi è affidato al responsabile SPP, scelta del tutto impropria date le funzioni prettamente consulenziali affidate dalla legge a questa figura. Continua quindi a riproporsi l'immagine della prevenzione come corpo sostanzialmente separato all'interno dell'impresa, che fa fatica a integrarsi con le più consolidate prassi aziendali finalizzate alla produzione, contraddicendo così lo spirito più autentico del DLgs 626/94.

Figura 31. È previsto formalmente un centro di responsabilità?

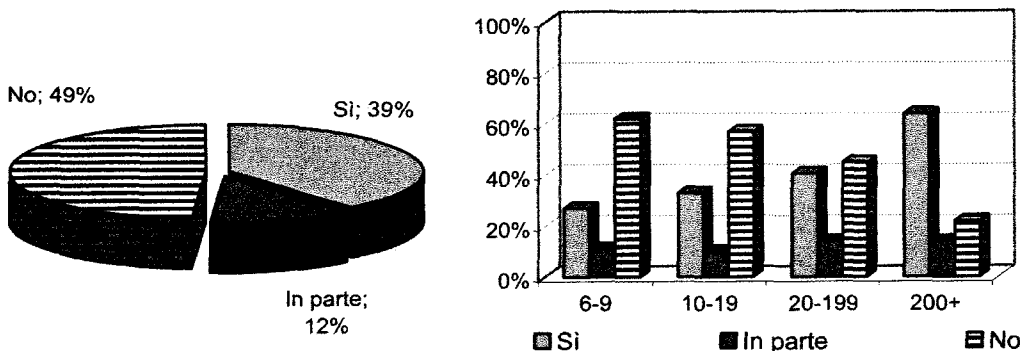
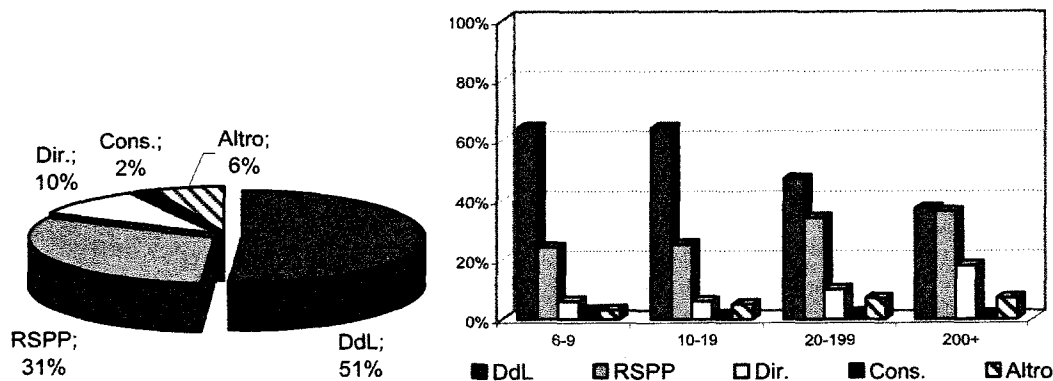


Figura 32. Chi è il responsabile del centro di responsabilità?



Analisi delle correlazioni

Per questo aspetto non è stata prevista una specifica analisi delle correlazioni, ma è comunque interessante rilevare il fatto che:

- nelle aziende classificate come insoddisfacenti (gruppo A) rispetto al valore di IG, solo il 43% ha elaborato un programma attuativo;
- nelle aziende sufficienti (gruppo B) tale percentuale sale al 78%;
- in quelle soddisfacenti (gruppo C) si arriva al 94%.

È inoltre utile ricordare che:

- nei tre diversi gruppi, la percentuale di aziende in cui l'eventuale programma presenta una puntuale articolazione cronologica passa dal 14% del gruppo A al 41% del gruppo B, al 65% del gruppo C;
- la percentuale di aziende in cui l'eventuale programma è integrato nel più complessivo contesto della programmazione aziendale spazia dal 9% del gruppo A al 75% del gruppo C (per il gruppo B si attesta al 38%);
- la percentuale di aziende per cui è previsto uno specifico centro di responsabilità per l'attuazione dell'eventuale programma è del 6% nel gruppo A, del 25% nel gruppo B, del 66% nel gruppo C.

Analisi delle eccellenze

I criteri in base ai quali è stato attribuito il giudizio di eccellenza relativamente alla programmazione degli interventi preventivi e protettivi sono stati:

- esistenza di un programma formalizzato, reso noto ai RLS;
- articolazione cronologica del programma, con tempi che tengano coerentemente conto dell'entità dei rischi e della complessità degli interventi;
- rispondenza delle priorità del programma alle indicazioni generali dell'art. 3 del 626;
- partecipazione alla stesura del programma di tutti i fondamentali soggetti aziendali: DDL, RSPP, dirigenti, MC e RLS se presenti (questo requisito valeva solo per le medie e grandi aziende);
- inclusione nel programma di una tipologia sufficientemente ampia e variata di interventi;
- integrazione del programma nel più ampio contesto della programmazione aziendale;
- previsione di un centro di responsabilità per l'attuazione del programma (solo per le aziende medie e grandi) e presidio di tale centro da parte del DDL o di un dirigente.

Il giudizio di eccellenza è stato attribuito in modo molto selettivo, vale a dire solo in presenza di tutti i requisiti sopra elencati. Solo 4 aziende hanno conseguito tale giudizio: una appartenente alla classe delle piccolissime imprese, una a quella delle piccole e due a quella delle grandi.

Analisi degli indici di scheda

L'indice di questa scheda (IS3.1) si colloca agli ultimi posti della graduatoria, ben al di sotto dell'indice globale nazionale (IG), con un giudizio quindi nettamente negativo. Tale giudizio riguarda tutte le regioni; solo nel Lazio il giudizio è stato leggermente migliore.

Tabella 15. Distribuzione degli indici di scheda IS e confronto con l'indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	<i>22</i>
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	-3
Procedure	IS7	-5

Anche per quanto riguarda la maggior parte dei settori produttivi il giudizio è negativo o di insufficienza. Le uniche eccezioni si riscontrano:

- nel settore Chimica, gomma e plastica e nella Pubblica amministrazione: giudizio di scarso;
- Intermediazione monetaria e finanziaria (ovvero banche, assicurazioni, ecc.) e Sanità, dove è sufficiente;
- Energia elettrica, gas, acqua dove il giudizio è risultato accettabile; questo è tra l'altro il comparto che ha fatto rilevare in assoluto le migliori *performance*.

3.2. Conclusioni

Nel panorama generale di applicazione del Titolo I del DLgs 626/94, il capitolo della programmazione degli interventi di prevenzione è risultato senza dubbio tra i più carenti.

Quando esiste, il programma non è realmente tale nella maggior parte dei casi, in quanto privo della definizione dei tempi di attuazione e dei soggetti deputati alla stessa. Questo riscontro collima con quanto osservato dagli operatori nella loro attività di tutti i giorni e conferma le resistenze ancora largamente presenti in larga parte dell'impresa italiana a impegnare risorse per la sicurezza del lavoro.

La tipologia degli interventi programmati, rivolti per lo più a macchine, impianti e locali di lavoro, sembra volta a colmare lacune storiche nell'applicazione della precedente normativa. Non è un mistero, del resto, che l'avvento del DLgs 626/94 sia stato vissuto

in molti casi come un'occasione di revisione generale e sistematica delle carenze di sicurezza presenti nell'impresa.

Molto positivo è invece l'impegno dichiarato a investire in informazione e formazione, segno dell'attenzione - indotta dalla nuova normativa di origine comunitaria ma fatta propria da molte imprese - a istituti fondamentali per la crescita di una coscienza e cultura collettiva della sicurezza.

La definizione e la gestione del programma di interventi di prevenzione è spesso affidata al RSPP, elemento che conferma lo scollamento tra la gestione della prevenzione e la conduzione complessiva dell'impresa, in antitesi allo spirito che ispira il DLgs 626/94.

Monografia 4.

L'informazione e la formazione dei lavoratori

4.1. Premessa

Il Decreto legislativo 626/94 si potrà considerare completamente attuato quando tutti gli attori previsti per la gestione del sistema prevenzione saranno coinvolti in uguale maniera in tale sistema; questo coinvolgimento partecipe non può passare che per uno dei momenti chiave del sistema di prevenzione aziendale: l'informazione e la formazione dei lavoratori.

Ciò è tanto più vero alla luce dei rapidi cambiamenti che ormai da anni sono in corso nel mondo del lavoro, e in particolare al sempre crescente impiego di lavoratori interinali e di lavoratori di origine non italiana: in entrambi i casi, anche se per motivi diversi tra di loro, si pone con evidenza l'importanza della realizzazione tempestiva e sistematica di adeguati ed efficaci percorsi di informazione e di formazione.

Ci si aspettava che le aziende fossero più adempienti agli obblighi previsti dal Decreto per quanto riguarda l'informazione rispetto a quelli inerenti la formazione, processo ben più complesso e impegnativo da sviluppare (in termini organizzativi, di contenuto, metodologici, di risorse e competenze) e così in effetti è stato.

I dati che emergono dal monitoraggio sull'applicazione DLgs 626/94, a più di otto anni dalla sua entrata in vigore, mostrano che l'informazione e la formazione dei lavoratori sono ancora momenti critici (soprattutto il secondo) nella realizzazione del sistema di prevenzione aziendale.

4.2. Analisi dei dati

L'assolvimento dell'obbligo di informazione

L'informazione dei lavoratori sui rischi generali viene effettuata nell'82% delle aziende sottoposte al monitoraggio nazionale; tale percentuale scende al 78% relativamente all'informazione sulle misure generali di prevenzione (*Figura 33*).

La situazione non cambia in modo sostanziale se si analizzano i risultati per fasce di addetti (*Figura 34*): sia nelle piccolissime che nelle grandi aziende una rilevante percentuale di lavoratori non riceve le informazioni di carattere generale; in particolare nelle aziende tra i 10 e 19 addetti il 18% dei lavoratori non riceve informazioni complete sui rischi in generale, mentre il 22% dei lavoratori non viene informato completamente sulle misure di prevenzione. Tali percentuali salgono rispettivamente al 21% e al 25% per le aziende sotto i 10 addetti.

Figura 33. Informazione generale

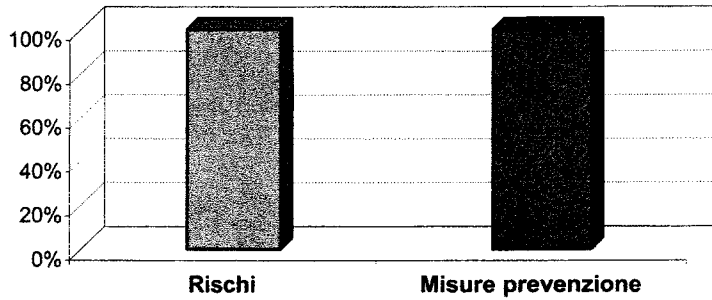
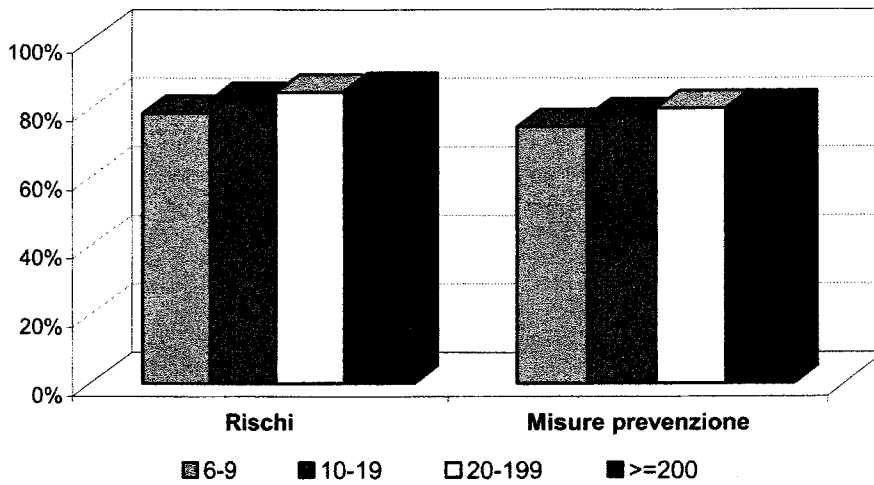


Figura 34. Informazione generale per fasce di addetti

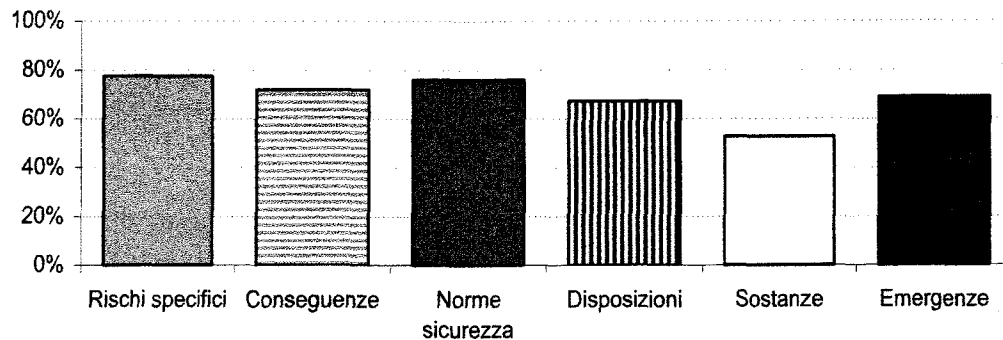


Per quanto riguarda l'informazione specifica fornita ai lavoratori, la Figura 35 mostra la distribuzione percentuale a seconda delle tematiche trattate. Le risposte in questo caso potevano essere multiple.

I lavoratori vengono maggiormente informati sui rischi specifici presenti e sulle norme di sicurezza (76-77% dei casi), mentre viene data l'informazione sulle sostanze utilizzate nelle lavorazioni solo nel 53% circa dei casi (è il valore minimo, anche se va tenuto presente che in molte attività lavorative non si utilizzano sostanze o preparati pericolosi, e quindi decade questa specifica esigenza informativa).

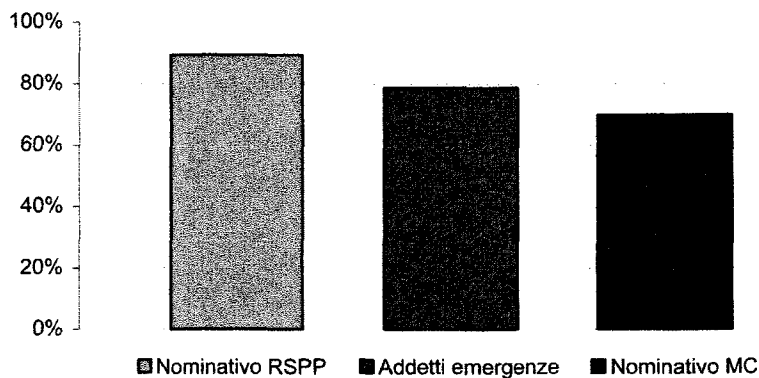
L'andamento non cambia se lo si analizza disagregato per fasce di addetti.

Figura 35. Informazione sui rischi specifici per gruppo omogeneo



Oltre alle informazioni generali e specifiche, ai lavoratori vengono comunicati i nominativi del responsabile del SPP, degli addetti alle emergenze e del medico competente nelle percentuali riportate in Figura 36. Le percentuali relative alla comunicazione del nominativo del RSPP e degli addetti alle emergenze sono calcolate sul numero totale di aziende, mentre la percentuale relativa al nominativo del MC è calcolata sul numero di aziende in cui c'è il MC.

Figura 36. Informazioni sulle nomine



Gli strumenti utilizzati per l'informazione

I *depliant* sono gli strumenti più utilizzati (52%), al pari delle riunioni (considerando insieme riunioni di piccoli gruppi e assemblee di reparto si arriva al 53%); seguono poi le assemblee generali (43%). I video, pur essendo uno strumento meno tradizionale ma più efficace, vengono utilizzati solo nel 16% dei casi.

È stato fatto un confronto tra piccolissime aziende (6-9 addetti) e grandi aziende (≥ 200 addetti), scegliendo volutamente le due categorie estreme per meglio evidenziare se la dimensione aziendale privilegiasse alcuni strumenti piuttosto di altri. In effetti si rilevano differenze significative: ad esempio, l'uso dei *depliant* e l'impiego di video è praticato molto più nelle grandi imprese che nelle piccole e piccolissime, e così pure le lezioni frontali in aula; le piccolissime invece usano di più le assemblee generali. Prevale comunque l'utilizzo di strumenti "freddi" e scarsamente interattivi.

La programmazione e gestione dell'informazione

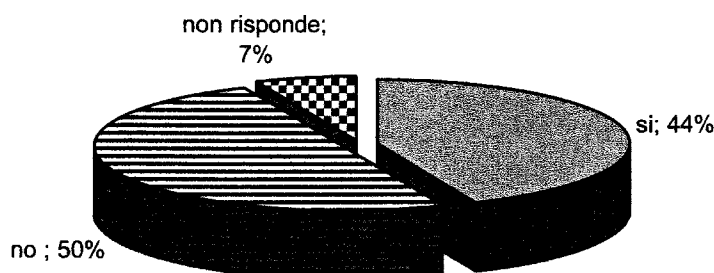
Per verificare la qualità con cui è effettuata l'informazione dei lavoratori, sono stati individuati tre parametri:

- l'esistenza di un programma di informazione,
- le figure coinvolte nella progettazione,
- la presenza di modalità dedicate per i nuovi assunti.

Dalla Figura 37 si evince che il 50% delle aziende non ha un programma per l'informazione. Disaggregando i risultati per fasce di addetti, la percentuale di aziende che si dotano di un programma di informazione è bassa (29%) nelle piccolissime (6-9 addetti) e aumenta fino al 69% nelle aziende ≥ 200 addetti. Anche nelle grandi aziende, quindi, la prassi di programmare l'attività informativa riguarda poco più dei 2/3 delle aziende.

Quali sono le figure più coinvolte nella progettazione dell'informazione? Molto spesso (56% dei casi) il datore di lavoro impegna su questo aspetto anche (o soltanto) i consulenti esterni, ma la figura più coinvolta è logicamente (nel 70% delle aziende) il responsabile del SPP. Con una certa frequenza vengono coinvolti anche medico competente e RLS, molto meno dirigenti e preposti.

Figura 37. Programma di informazione



Tutti questi dati sono riassunti nella Tabella seguente, nella quale la percentuale è calcolata sul totale delle aziende. Dal momento che quasi tutte le figure (RLS, medico competente, dirigenti, preposti, consulenti) non sono presenti obbligatoriamente in tutte le aziende, la percentuale - ricalcolata solo sul totale di aziende in cui è presente la figura cui si fa riferimento - diventa ovviamente più alta (ad esempio, arriva al 70% per i consulenti, al 65% circa per il medico competente, al 60% per i RLS, intorno al 40% per i dirigenti e al 25% per i preposti).

Questo dato è confermato anche dall'analisi per fasce di addetti: in particolare, nelle grandi aziende la progettazione vede coinvolto il RSPP nel 91% dei casi.

Tabella 16. Figure coinvolte nella progettazione dell'informazione

Figura coinvolta	%
RSPP	70%
Consulenti	56%
Medico competente	45%
RLS	40%
Dirigente	29%
Preposto	17%

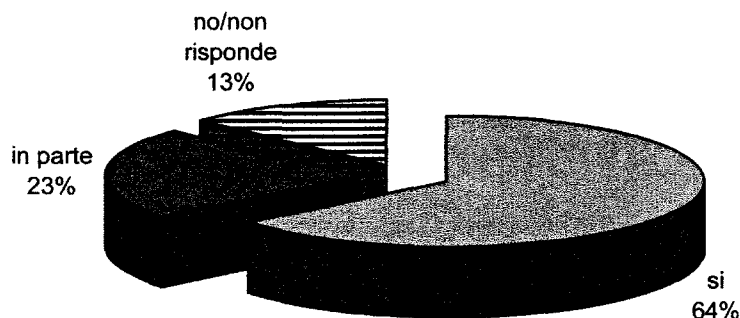
Come ultimo punto per verificare la qualità dell'informazione fornita ai lavoratori, si è considerata la presenza di modalità specifiche per i nuovi assunti: sono presenti solo nel 58% delle aziende. È un dato particolarmente negativo in quanto di solito i nuovi assunti sono giovani (e sempre più spesso di nazionalità non italiana), non hanno quindi precedenti esperienze lavorative e avrebbero bisogno di un percorso dedicato per essere introdotti nell'ambiente di lavoro. È inoltre da tenere presente il sempre crescente peso percentuale dei lavoratori interinali.

Anche in questo caso la dimensione aziendale determina forti differenze: le grandi aziende utilizzano modalità dedicate per i nuovi assunti nel 79% dei casi, ma la percentuale scende sotto il 50% nelle piccolissime aziende (44%).

L'assolvimento dell'obbligo di formazione

I risultati del monitoraggio nazionale riguardanti la formazione sono peggiori rispetto a quanto precedentemente illustrato per l'informazione dei lavoratori. La formazione di tutti i lavoratori viene effettuata solo nel 64% delle aziende sottoposte al controllo (*Figura 38*). Ciò significa che, a 6-7 anni di distanza dalla piena entrata in vigore del 626, più di un'azienda su tre non ha ancora affrontato questo critico ma decisivo aspetto dell'organizzazione della prevenzione. Si registra una vera e propria evasione totale dall'obbligo formativo nel 20% delle piccolissime imprese e nel 13% delle piccole; nell'8% delle medie aziende per arrivare al 4% delle grandi (in totale, cioè sull'intero campione, è del 13%).

Figura 38. Formazione di tutti i lavoratori

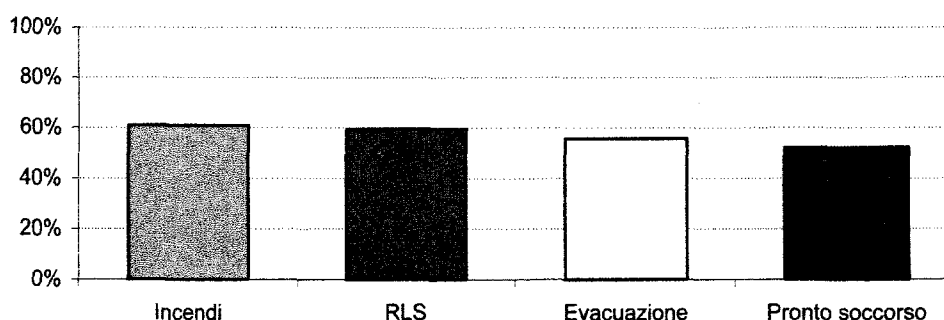


Entrando nel merito della formazione più specifica, se si analizzano le percentuali sulla formazione in caso di nuove assunzioni, cambio mansione e variazione dei rischi in azienda (percentuali calcolate di volta in volta sul numero di aziende in cui gli operatori hanno compilato la voce in questione, perché si era verificata la fattispecie relativa alla voce stessa: nuove assunzioni, ecc.), solo nel caso della formazione dei nuovi assunti si ha una percentuale di risposte positive che raggiunge l'80%, mentre nel caso di cambiamento di rischi del luogo di lavoro o di cambio mansione solo il 61-63% circa dei lavoratori riceve una adeguata formazione.

I risultati sono peggiori per la formazione obbligatoria delle altre figure specifiche quali RLS e addetti alle emergenze. Esaminando la Figura 39 infatti, si vede che la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stata fatta nel 59% dei casi (percentuale calcolata sulle sole aziende dove esistono i RLS, altrimenti si scenderebbe al 42%); tra gli addetti alle emergenze i più formati sono gli addetti antincendio (61% - percentuale calcolata su tutte le aziende, come pure per le voci successive); gli addetti alle emergenze/evacuazione sono stati formati nel 56% delle aziende, quelli al pronto soccorso nel 52%. Si può quindi affermare che il 40% circa di RLS e il 40-50% circa di addetti alle emergenze non riceve (o non ha ricevuto fino a ora) la formazione dovuta.

Le piccole e piccolissime aziende sono le più inadempienti, non solo relativamente alla formazione di tutti i lavoratori (come evidenziato già in precedenza) ma anche nel fornire la formazione obbligatoria a queste figure specifiche.

Figura 39. Formazione di figure specifiche



La formazione oltre l'obbligo

Per completare il panorama relativo alla formazione dei lavoratori nelle imprese, vengono riportati nella Tabella 17 i dati relativi alla formazione di altre figure aziendali per cui non esiste l'obbligo di legge di attivare percorsi formativi.

È chiaro che riscontri positivi a questa voce testimoniano un approccio molto corretto al problema della prevenzione (e della formazione, in particolare) da parte di quei datori di lavoro che vedono nella formazione alla sicurezza non un vincolo, ma un'opportunità per migliorare le competenze e le abilità dei propri collaboratori nel delicato campo della prevenzione.

Tabella 17. Formazione delle figure per le quali non esiste obbligo di legge

Figura	% di casi con formazione	
Responsabile SPP	24%	
Addetti SPP	11%	<i>15%</i>
Dirigenti	9%	<i>13%</i>
Preposti	12%	<i>15%</i>

NB La tabella prevede per alcune figure due colonne di risposte: nella prima le percentuali sono calcolate sul totale delle aziende, nella seconda (in corsivo) sono calcolate sulle aziende in cui la relativa figura è presente.

La figura formata con maggior frequenza è quella del responsabile SPP, ma le percentuali sono in generale bassissime (anche quelle "al netto" della seconda colonna). Va anche notato che la formazione aggiuntiva legata al ruolo di RSPP esiste in modo significativo solo per le grandi aziende (53%); si scende ampiamente sotto il 20% nelle aziende sotto 20 addetti.

La formazione dei dirigenti (tesa a riorientare il loro modo di gestire il ruolo nel nuovo contesto organizzativo dato dal 626), pur limitata, è patrimonio ovviamente delle grandi aziende (35%), mentre è molto rara nelle medie (12%) e pressoché inesistente (ma è ovvio, per la scarsa presenza di questa figura) per le piccole e piccolissime. Analogo discorso vale per i preposti.

Programmazione e gestione dell'attività di formazione

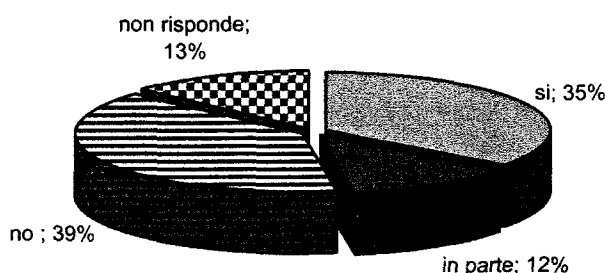
Ad ulteriore conferma della scarsa attenzione e importanza attribuita alla formazione, solo nel 35% delle aziende vi è la presenza di un programma specifico (*Figura 40*).

Se si considerano esclusivamente le aziende che effettuano almeno un po' di formazione, la presenza di un programma sale al 41% ma è comunque molto bassa, tenendo conto che la formazione alla sicurezza è un processo che deve accompagnare in tempo reale tutte le modifiche organizzative e di rischio che si verificano all'interno di ogni azienda.

Come per l'informazione, anche per la formazione l'esistenza di un programma vero e proprio è patrimonio soprattutto delle grandi aziende.

Il dato relativo alla presenza di un programma e di un percorso di formazione specifico per gli esposti a rischi gravi e immediati è particolarmente negativo: sul totale delle aziende che hanno al loro interno situazioni di rischio che imporrebbero tale intervento formativo, solo il 34% ha predisposto un programma specifico.

Figura 40. Presenza del programma di formazione nelle aziende che fanno formazione



Nella Tabella 18 vengono riportate, a confronto, le figure coinvolte nella progettazione della formazione e quelle che hanno fatto effettivamente la formazione. Le percentuali sono state calcolate sulle sole aziende che hanno effettuato la formazione (per tutti i lavoratori o in parte).

Nella progettazione della formazione la figura più coinvolta è il responsabile SPP seguito dai consulenti e dal datore di lavoro. Nel 42% circa dei casi viene coinvolto anche il RLS, e questo è un dato piuttosto interessante.

Per quel che riguarda le figure che hanno svolto docenza in questi momenti formativi, i consulenti rappresentano la figura nettamente predominante, seguiti dal responsabile SPP e, a notevole distanza, dal medico competente e dal datore di lavoro. In entrambi i casi, le figure del dirigente e del preposto sono coinvolte e impiegate in un numero limitato di casi.

Tabella 18. Figure coinvolte nella formazione

Figure che hanno progettato formazione		Figure che hanno fatto i docenti	
RSPP	74%	Consulenti	65%
Datore di lavoro	65%	RSPP	58%
Consulenti esterni	64%	Medico competente	40%
Medico competente	48%	Datore di lavoro	36%
RLS	42%	Preposti	17%
Dirigenti	23%	Addetti SPP	13%
Preposti	16%	Dirigenti	13%

È interessante confrontare alcune delle figure che compaiono nella tabella disaggregando i dati per fasce di addetti. Se si prendono in esame il datore di lavoro, il dirigente, il preposto e il responsabile SPP, si nota che:

- il datore di lavoro è coinvolto molto più nella progettazione della formazione che non come docente, ma la percentuale del suo coinvolgimento (sotto entrambi gli aspetti) decresce passando dalle piccolissime alle grandi aziende;
- anche il dirigente è maggiormente coinvolto nella progettazione in tutte le fasce di addetti mentre per il preposto vale il contrario (è cioè più coinvolto nelle docenze);
- il responsabile del SPP è invece coinvolto massicciamente sia nella progettazione che nella realizzazione delle aziende in modo omogeneo indipendentemente dalla dimensione aziendale.

Gli strumenti usati

Tra gli strumenti utilizzati nell'attività formativa prevalgono quelli unidirezionali e scarsamente interattivi: la distribuzione di materiale è lo strumento più utilizzato, seguito da corsi basati solo su lezioni frontali; le esercitazioni, le simulazioni e i lavori di gruppo sono molto meno utilizzati. All'ultimo posto si trova l'uso di strumenti FAD (*Tabella 19* - le percentuali sono calcolate sulle aziende che hanno realizzato, in tutto o in parte, attività di formazione). È interessante notare l'uso dei pacchetti di autoapprendimento o FAD anche nel 6% delle piccolissime aziende. L'uso di simulazioni, lavori di gruppo ed esercitazioni prevale nelle medie e grandi aziende.

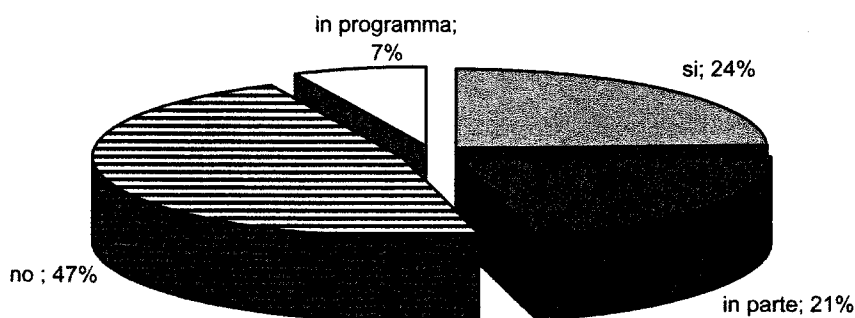
Tabella 19. Strumenti usati per le attività di formazione

Strumenti	% aziende
Distribuzione materiale	68%
Lezioni frontali	57%
Esercitazioni pratiche	42%
Lavori gruppo	24%
Simulazioni/analisi casi	22%
Seminari	19%
FAD	10%

La verifica finale di apprendimento

Un indicatore di qualità della formazione in azienda è il ricorso alla verifica finale di apprendimento. Dalla Figura 41 si evince che tale verifica viene attuata solo nel 21% del totale delle aziende controllate; calcolando tale percentuale sull'insieme delle aziende in cui si è fatta formazione (del tutto o parzialmente), il valore è pari al 24% dei casi, mentre non viene effettuata alcuna verifica (sommando le voci "no" e le non risposte) nel 48% delle aziende che hanno fatto formazione (almeno in parte), anche se un 7% circa ha in programma di effettuarla in futuro. Nel restante 21% delle aziende, la verifica è effettuata solo parzialmente.

Figura 41. Verifica finale di apprendimento



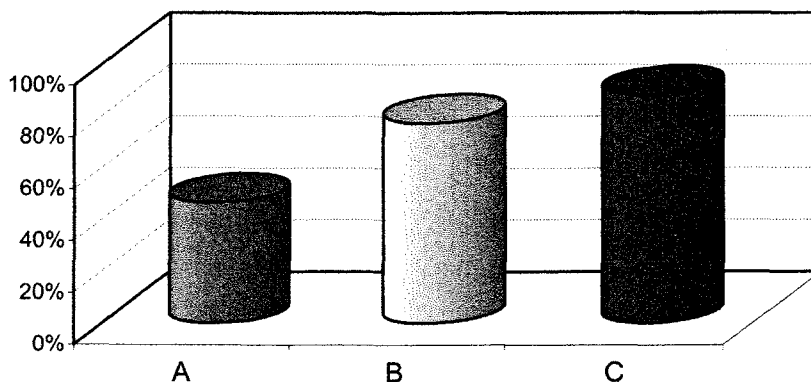
NB Le percentuali sono calcolate sulle sole aziende che hanno fatto formazione.

Analisi delle correlazioni

La formazione è uno dei processi specificamente studiato con la tecnica delle correlazioni. Anzitutto, attraverso l'indice globale si può analizzare l'approccio delle aziende nei confronti della formazione. I valori degli indici globali, come già in precedenza ricordato, sono stati raggruppati in tre classi:

- A = giudizio insoddisfacente: valori di IG tra -100 e +20
- B = giudizio sufficiente: valori di IG tra 21 e 50
- C = giudizio soddisfacente: valori di IG > 50

La percentuale di aziende in cui viene fatta la formazione per tutti i lavoratori, a seconda della classe dei valori IG, è mostrata nella Figura 42: si fa formazione solo nel 46% delle aziende che hanno un giudizio di insoddisfacente; la percentuale sale al 77% per quelle che hanno un giudizio di sufficiente e aumenta fino ad arrivare all'88% delle aziende del sottoinsieme C (giudizio soddisfacente).

Figura 42. IG e formazione di tutti i lavoratori

L'analisi per fasce di addetti conferma quella precedente: tra tutte le aziende (di qualsiasi fascia dimensionale) del gruppo A, la percentuale di quelle che hanno fatto formazione è sempre inferiore al 50% (tranne che per le piccolissime, che raggiungono il 52%); per il gruppo B, solo tra le piccole e le piccolissime tale percentuale supera l'80%, mentre nel gruppo C in tutte le fasce di addetti la percentuale positiva supera largamente l'80%. È interessante rilevare come anche dalle piccole e piccolissime aziende possano realizzarsi *performance* positive.

Un quadro analogo si può mettere in evidenza anche per l'informazione, prendendo come parametro di riferimento un dato numerico: si considera tanto migliore l'informazione quanto più è completa, ovvero quante più tipologie di informazione sono fornite ai lavoratori sui loro rischi specifici (tipo del rischio, possibili conseguenze, misure preventive, comportamenti in caso di emergenza, procedure, ecc.).

Le tipologie di informazione previste erano 6, e si sono considerati molto positivi i casi in cui le tipologie fornite erano 5 o 6. Dalla verifica è emerso che:

- nelle aziende "insoddisfacenti" tale evenienza si è rilevata nel 60% dei casi;
- nelle aziende "sufficienti" nell'89% dei casi;
- nelle aziende "soddisfacenti" nel 96% dei casi.

L'analisi è stata ulteriormente approfondita. Al fine di verificare eventuali correlazioni tra la formazione e alcune voci specifiche dello strumento informativo, il campione delle aziende sottoposte a monitoraggio è stato diviso in due sottogruppi: uno positivo costituito dalle 5.250 aziende che hanno effettuato la formazione a tutti i lavoratori, e uno negativo che comprende le rimanenti 2.888 aziende che non hanno fatto la formazione.

Nella Tabella 20 si riportano le percentuali di risposte positive suddivise per i due sottogruppi, e lo scarto tra le due percentuali per le sole voci in cui tale scarto si è rivelato superiore o comunque molto vicino, se pur inferiore, al 25%. Si è infatti scelto tale criterio di riferimento per discriminare le correlazioni ritenute più importanti, decidendo convenzionalmente di considerare risposte correlate all'effettuazione della formazione quelle con Δ superiore al 25%.

Tabella 20. Analisi delle correlazioni relative ai processi di formazione

Parametri esaminati: esistenza o presenza nell'azienda di ...	Sottogruppo "positivo" (%)	Sottogruppo "negativo" (%)	Scarto (%)
organizzazione del sistema prevenzione	76	52	24
valutazione dei rischi coerente	76	47	29
programma che preveda interventi di formazione	56	30	26
programma di formazione	47	15	32
coinvolgimento di pluralità di figure nella progettazione della formazione	52	20	32
partecipazione di RLS alla progettazione della formazione	47	17	30
partecipazione del MC alla progettazione della formazione	53	22	31
possibilità per RLS di svolgere attività è stimolata e sistematica	60	34	26

Le aziende che fanno formazione, quindi, hanno più spesso un sistema prevenzionistico organizzato e formalizzato che comprende un sistema di responsabilità e un sistema informativo aziendale. In queste aziende la valutazione dei rischi è completa e soprattutto coerente con la realtà lavorativa, e comprende un programma chiaro e formale degli interventi da attuare, che prevede specifici punti sulla formazione dei lavoratori e che viene gestito da un centro di responsabilità.

Queste aziende hanno generalmente buone relazioni con i RLS e coinvolgono più figure nella progettazione della formazione.

Analisi delle eccellenze

Un discorso a parte merita l'analisi delle eccellenze. I criteri in base ai quali sono stati attribuiti i giudizi di eccellenza sono riportati nella Parte prima - Paragrafo "Il programma delle eccellenze".

Nella scheda 4 relativa all'informazione hanno conseguito l'eccellenza 1.576 aziende su 8.138, pari al 19% del campione totale. Suddivisa per fasce di addetti, l'eccellenza si ripartisce come illustrato nello schema che segue.

	6-9	10-19	20-199	≥200
Eccellenza 4	16%	25%	15%	27%

È un dato positivo: almeno per quanto riguarda l'informazione, in un discreto gruppo di aziende (quasi 1/5 dell'intero campione) si cerca di fornire a tutti i lavoratori un pacchetto iniziale di informazioni inerenti i rischi lavorativi e le procedure e norme di sicurezza presenti in azienda. Mentre solo il 27% delle grandi aziende fornisce tali informazioni

in modo qualificato, è da valorizzare il fatto che anche il 25% delle piccole aziende riesce a fornire informazioni complete e adeguate ai propri lavoratori e che un risultato analogo è conseguito anche dal 16% delle piccolissime imprese.

Complessivamente, comunque, l'eccellenza nell'attività di informazione rimane al di sotto del 20%, pur essendo l'attività per la quale è stato trovato il numero maggiore di eccellenze.

Nella scheda 5, riguardante la formazione, hanno ricevuto l'eccellenza solo 123 aziende pari all'1% del campione totale. La suddivisione delle eccellenze per fasce di addetti è interessante.

	6-9	10-19	20-199	≥200
Eccellenza 5	0,6%	2%	0,9%	5%

Al contrario di quanto succede per l'informazione, i pochissimi casi di eccellenza sono quasi tutti concentrati (anche se il termine può sembrare involontariamente ironico, dati i valori numerici assoluti) nelle grandi aziende; è comunque interessante notare che anche 17 piccolissime aziende e 39 piccole imprese riescono a conseguire questo giudizio.

Analisi degli indici di scheda

In base a questi indici, indicati come IS4 per l'informazione e IS5 per la formazione, l'effettuazione della formazione dei lavoratori è uno degli aspetti più negativi nell'applicazione del DLgs 626/94 nelle aziende di tutte le Regioni e Province autonome italiane coinvolte nel progetto (*Tabella 21*), mentre quella dell'informazione trova una collocazione relativa un po' migliore.

Tabella 21. Distribuzione degli indici di scheda IS e confronto con l'indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	<i>22</i>
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	-3
Procedure	IS7	-5

Come si evince dalla tabella, l'indice di scheda della formazione è inferiore all'indice medio totale nazionale e si colloca al terz'ultimo posto, mentre quello dell'informazione è leggermente superiore all'indice medio totale nazionale, collocandosi al 5° posto tra i nove processi preventivi esplorati. Si ricorda che si comincia ad avere un giudizio sufficiente per valori superiori a 20: questo risultato è quindi nettamente fallito dalla formazione, e raggiunto dall'informazione.

Per quel che concerne l'andamento degli indici di scheda 4 e 5 in base alle fasce di addetti, l'indice dell'informazione (IS4) raggiunge un giudizio accettabile solo nelle medie e grandi imprese (IS4 = 39 nella fascia di addetti da 20 a 199, e sale a 57 nella fascia oltre 200 addetti); l'indice della formazione (IS5) raggiunge invece tale giudizio solo nelle grandi aziende (IS5 = 40 nella fascia oltre i 200 addetti).

Al contrario, per le piccolissime e piccole aziende si hanno giudizi negativi (per la formazione) o insufficienti/scarsi (per l'informazione). La formazione è quindi un grosso problema. Tra l'altro, esaminando altre aggregazioni di dati (per area territoriale e per settore/comparto) il giudizio viene pienamente confermato: in tutte le regioni e in tutti i comparti la formazione dei lavoratori viene fatta in modo insoddisfacente.

4.3. Conclusioni

Dall'esame complessivo dei risultati del monitoraggio nazionale relativamente all'informazione e formazione, si possono trarre alcune considerazioni finali.

- Le aziende sono fortemente inadempienti rispetto agli obblighi non tanto di informazione, quanto soprattutto di formazione dei lavoratori, e ciò vale indipendentemente dalla dimensione aziendale: l'informazione sui rischi specifici viene fornita nel 77% delle aziende (facendo riferimento al parametro più positivo) mentre la formazione di tutti i lavoratori viene effettuata solo nel 64% del campione analizzato e si riscontra un tasso di "evasione totale" dall'obbligo formativo del 12%.
- La formazione è carente anche nei confronti delle figure che il DLgs 626/94 individua come destinatari di momenti formativi aggiuntivi e cioè RLS e addetti alle emergenze; in questo caso l'adempimento è maggiore nelle grandi aziende.
- Emerge, come per l'informazione, il profilo di una formazione separata dalle competenze e dall'abilità dell'operare quotidiano nell'azienda, e affidata a figure a prevalenza tecnica e spesso estranee alla vita aziendale quotidiana, quali i consulenti esterni.
- Sia l'informazione che la formazione sono realizzate con strumenti unidirezionali e poco interattivi ed è molto alta la percentuale di aziende che non prevedono un programma né per l'informazione né per la formazione. Questi due aspetti confermano la scarsa attenzione e importanza attribuite a queste attività, evidentemente vissute (e praticate) più come un vincolo che come un'opportunità. In sostanza, la formazione non sembra essere percepita come un elemento della qualità totale.

- Sono poco utilizzati metodi di verifica dell'apprendimento e modalità dedicate per nuovi assunti o per esposti a rischi gravi e immediati. Anche questo aspetto ribadisce come le aziende si muovano per rispondere al mero adempimento formale alla norma invece di realizzare un processo informativo e formativo dei lavoratori che incida sui loro comportamenti e li renda attori partecipi del sistema prevenzione aziendale.

Le possibili proposte di miglioramento per quanto riguarda le attività di informazione e formazione vanno ricondotte, in sintesi, a due aspetti fondamentali:

- una qualificazione dell'attività stessa, definendo - sia con strumenti *soft* come linee guida o di orientamento, sia con strumenti forti come circolari esplicative o integrazioni normative - degli *standard* di riferimento verificabili e controllabili (meglio se costruiti in modo condiviso con le parti sociali e coinvolgendo esperti di formazione e operatori degli organi di vigilanza) e prevedendo formalmente l'obbligo di verifica finale di apprendimento, nonché i percorsi da attivare in caso di riscontro negativo. Questi *standard* dovrebbero essere oggetto di un'intensa e vasta attività promozionale indirizzata ai *target* più critici (per dimensione aziendale e per comparto e settore produttivo), prevedendo anche forme di supporto e assistenza alla progettazione ed effettuazione delle attività in questione. Nell'ambito di tali percorsi di qualificazione, punti di particolare importanza sono la certificazione o accreditamento dei formatori, e la informazione/formazione indirizzata ai lavoratori stranieri e ai lavoratori interinali, per le specificità tipiche di queste due figure;
- una forte sollecitazione agli organi di vigilanza ad essere molto attenti e precisi nel verificare non solo l'attuazione delle attività di informazione e formazione, ma anche la qualità delle stesse (facendo riferimento agli *standard* di cui al precedente punto), e ad essere coerenti nell'adozione degli opportuni provvedimenti anche sanzionatori nei confronti di chi non si conformasse alle corrette regole del gioco. In questo modo si dovrebbe superare un certo atteggiamento, ancora in parte presente, di tolleranza verso inadempienze a questo obbligo, tolleranza che giustamente non è praticata rispetto al non adempimento ad altri obblighi e che non è ormai più giustificabile oggi, quando ormai è stata superata la fase iniziale di avvio dell'applicazione del 626. Presupposto di quanto sopra è l'attivazione di percorsi formativi per gli operatori dell'organo di vigilanza, per metterli in grado di analizzare il problema con competenza e cognizione di causa.

Monografia 5.

La consultazione e la partecipazione

5.1. Premessa

È scontato affermare che una corretta politica aziendale, di qualsiasi aspetto essa si occupi, debba prevedere il coinvolgimento diretto e la partecipazione delle figure interessate. Questo ovviamente vale ancora di più per quel che riguarda la sicurezza dei lavoratori, a causa delle implicazioni che eventuali scelte sbagliate potrebbero avere sulla loro salute in termini di infortuni e malattie professionali e dello scarso impatto che orientamenti decisi unilateralmente e non condivisi avrebbero sul comportamento e sulla motivazione alla sicurezza dei lavoratori.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è appunto una di queste figure, anzi la figura che maggiormente deve essere presente a rappresentare i bisogni di salute dei lavoratori nell'ambito delle decisioni aziendali sul tema della sicurezza.

I dati che risultano dal progetto di monitoraggio sull'applicazione del DLgs 626/94 e che si occupano del rapporto tra l'azienda e i lavoratori e i loro rappresentanti, non vanno - in un numero ancora troppo elevato di casi - nella direzione di un'ampia e completa collaborazione.

5.2. Analisi dei dati

Presenza e tipologia dei RLS

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è presente nel 71% delle aziende campione (5.796 ditte su 8.138). La presenza dei RLS varia grandemente in relazione alle dimensioni aziendali: sono infatti presenti nell'88% delle grandi imprese e in poco più del 50% nelle piccolissime.

Figura 43. Presenza di RLS nel campione totale

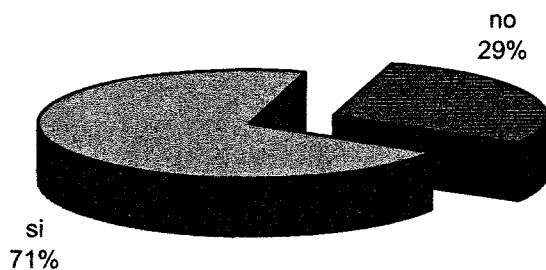
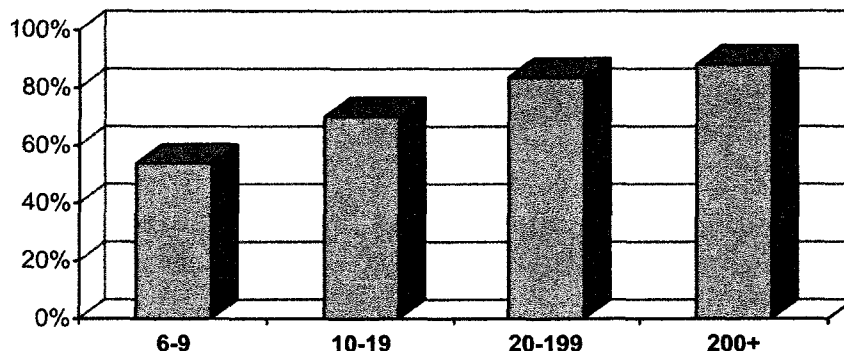


Figura 44. Presenza di RLS per fasce di addetti



Nel 96% dei casi il/i RLS è/sono eletto all'interno dell'azienda; sull'intero campione esaminato, le aziende in cui sono invece presenti RLS territoriali sono solo 232 (pari al 4% di tutte le aziende controllate in cui esiste la figura del RLS). Prevalgono largamente i RLS interni e non appartenenti alle rappresentanze sindacali (63%).

L'analisi per classi di dimensione aziendale evidenzia che nelle piccole e piccolissime imprese (le uniche in cui peraltro si riscontrano RLS territoriali) i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono in larga misura interni e non fanno parte delle rappresentanze sindacali (77% e 80% rispettivamente); nelle grandi aziende invece il rapporto si inverte e il 61% dei RLS è eletto nell'ambito delle RSU.

Figura 45. Tipologia di RLS nel campione totale

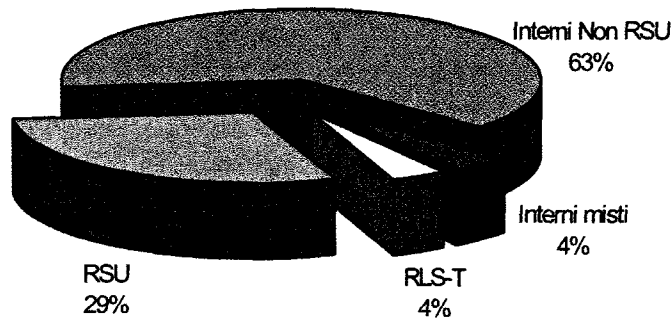
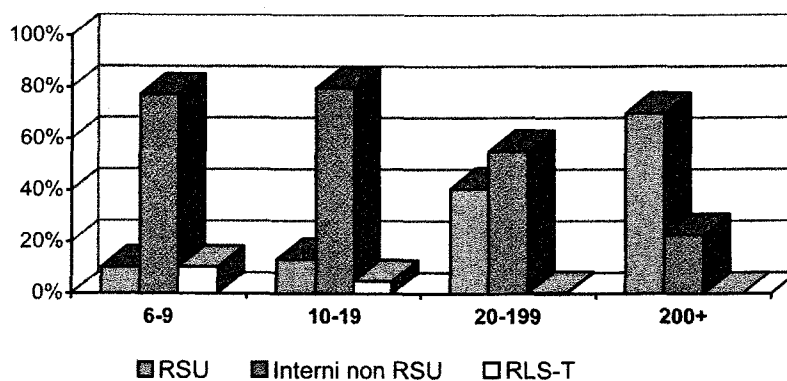


Figura 46. Tipologia di RLS per fasce di addetti



È interessante notare la percentuale di aziende con RLS nei vari comparti produttivi (sono considerati solo i comparti rappresentati nel campione da oltre 100 aziende).

Tabella 22. Presenza di RLS nei comparti produttivi

Comparto	Aziende con RLS	Tot. aziende del comparto	% aziende con RLS
Agricoltura	99	152	65%
Alimentari	241	311	77%
Tessili e abbigliamento	354	532	67%
Industria conciaria, cuoio, pelle	206	276	75%
Legno	101	132	77%
Carta, stampa, editoria	141	188	75%
Chimica, gomma, plastica	424	521	81%
Industria meccanica ed elettrica	1.038	1.289	81%
Altre industrie manifatturiere	149	208	72%
Costruzioni	530	776	68%
Commercio	745	1.171	64%
Alberghi, ristoranti	147	262	56%
Trasporti e magazzino	231	344	67%
Intermediazione monetaria	130	236	55%
Attività immobiliari	261	414	63%
Pubblica amministrazione	260	318	82%
Istruzione	279	385	72%
Sanità	210	247	85%
Altri servizi sociali	140	218	64%

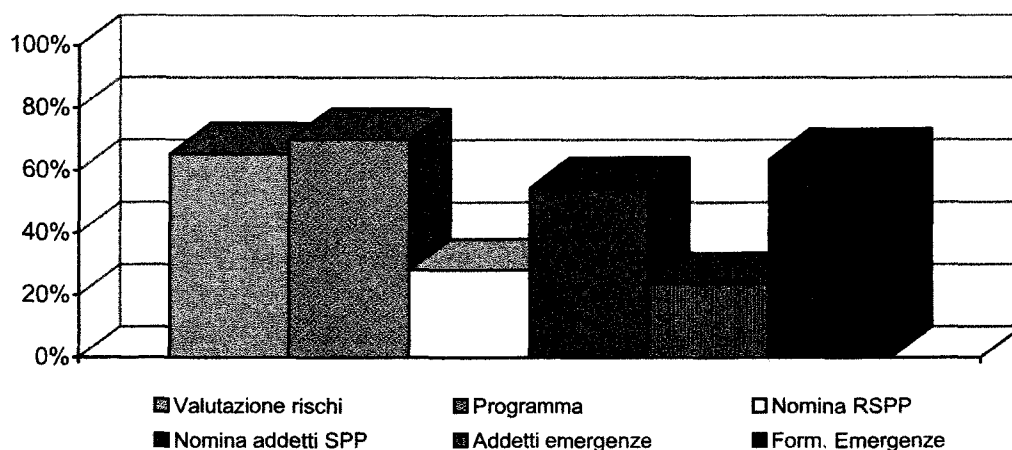
La consultazione e il coinvolgimento dei RLS

La consultazione dei RLS da parte dell'azienda nelle varie fasi e momenti previsti dalla normativa è una prassi in larga misura disattesa: se si considera ad esempio la valutazione dei rischi, da cui derivano a cascata tutte le iniziative da intraprendere, si riscontra che poco più del 60% dei RLS è stato consultato durante questa fase. D'altronde, anche la consultazione in merito al programma delle misure di prevenzione non va molto oltre, arrivando mediamente al 70%.

Meno del 30% dei RLS è stato consultato sulla nomina del responsabile SPP (più elevata la consultazione sulle nomine degli altri componenti del SPP), il 24% sulla individuazione degli addetti ai compiti speciali, mentre maggiore (64%) appare la loro consultazione sulla formazione di questi ultimi.

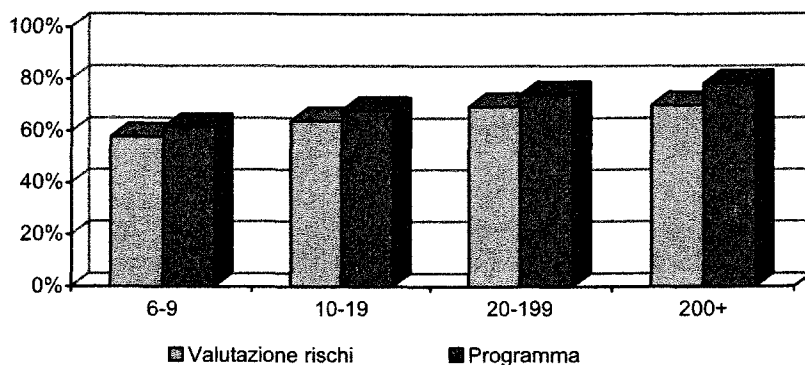
A questo proposito va comunque rilevato che in molti casi i processi oggetto di consultazione sono stati effettuati dalle aziende in un periodo antecedente la nomina dei RLS.

Figura 47. Consultazione dei RLS sugli argomenti specifici (nelle aziende in cui i RLS sono presenti)



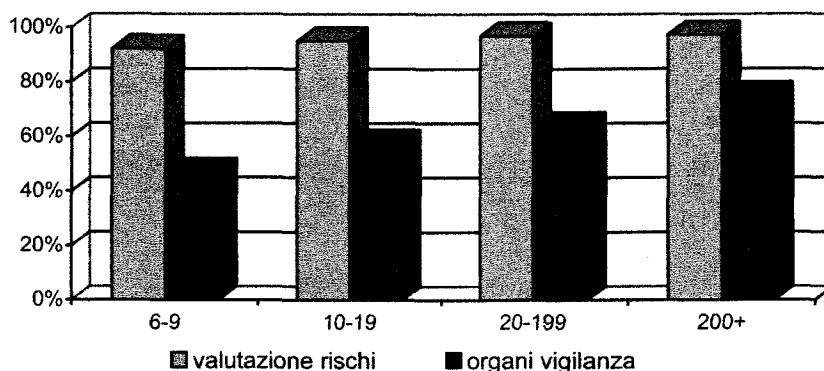
L'analisi dei dati per fasce di addetti riportata nel grafico successivo (limitato ai due momenti di consultazione più importanti) mostra che la consultazione è stata in genere più praticata nelle aziende di dimensioni più grandi.

Figura 48. Consultazione dei RLS per fasce di addetti



Se la pratica della consultazione non è molto diffusa, diverso è il discorso per la trasmissione delle informazioni. Le aziende forniscono ai RLS le informazioni sulla valutazione dei rischi (anche se talvolta solo in parte) nel 95% dei casi (dal 92 al 97% a seconda della dimensione aziendale) mentre sono meno propense a inoltrare ai RLS le informazioni e la documentazione rilasciata dagli organi di vigilanza (in *Figura 49* sono state sommate le risposte "sì" e "in parte" che mediamente si attestano sul 60%).

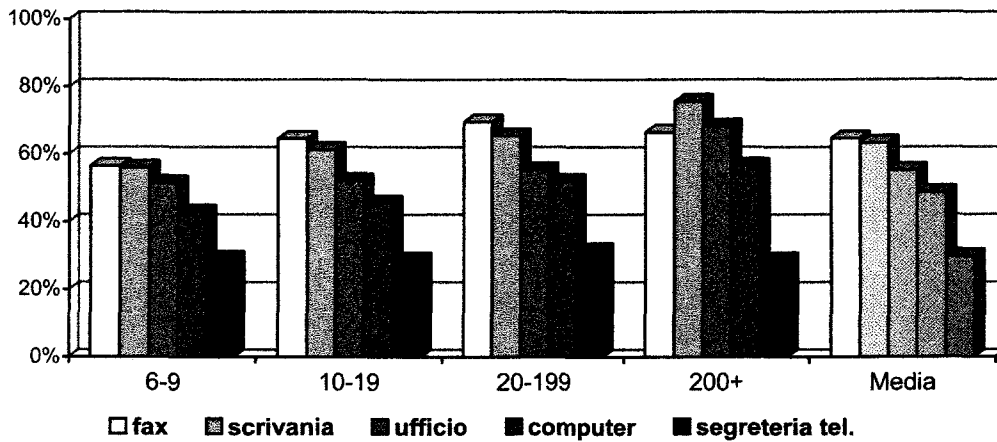
Figura 49. RLS che ricevono le informazioni sulla valutazione dei rischi e sugli atti dell'organo di vigilanza



Gli strumenti a disposizione dei RLS

Di solito le aziende consentono ai RLS di utilizzare alcuni strumenti di comunicazione: il 65% può usare la scrivania o il fax, il 55% ha a disposizione un ufficio, il 49% il computer e il 30% la segreteria telefonica. Nelle aziende più grandi il ventaglio di possibilità è maggiore. I RLS che non dispongono di nessuno strumento e quindi operano in condizioni di grande difficoltà sono in media il 10% (dal 15% delle aziende piccolissime al 6% delle più grandi).

Figura 50. I principali strumenti di cui i RLS dispongono; dati suddivisi per fasce di addetti



Le relazioni fra RLS e azienda

L'attività dei RLS all'interno delle aziende sembrerebbe non solo accettata ma addirittura incentivata: nel 74% dei casi l'attività dei RLS risulta infatti stimolata o collocata nell'ambito di una collaborazione sistematica, mentre nel restante 26% dei casi è tollerata, ovvero consentita in modo solo formale, o addirittura disincentivata (nelle piccolissime imprese questa percentuale sale al 34%) (Figura 51).

Un aspetto interessante da cogliere è che non c'è una grossa differenza tra aziende di diverse dimensioni: l'attività è incentivata o disincentivata in misura più o meno simile nelle diverse fasce di addetti; semmai si può notare che, le collaborazioni migliori non si raggiungono nelle aziende più grandi ma nelle medie imprese (Figura 52).

Figura 51. Possibilità dei RLS di svolgere l'attività

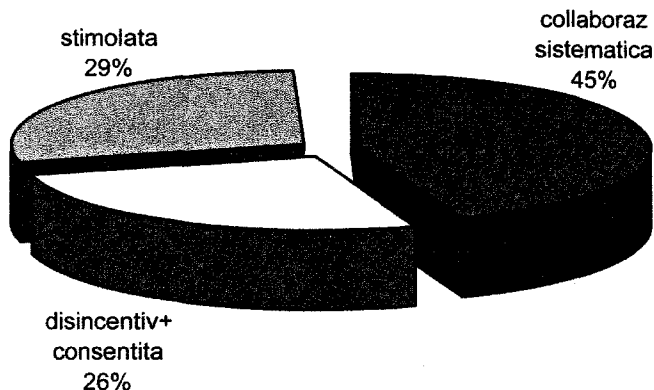
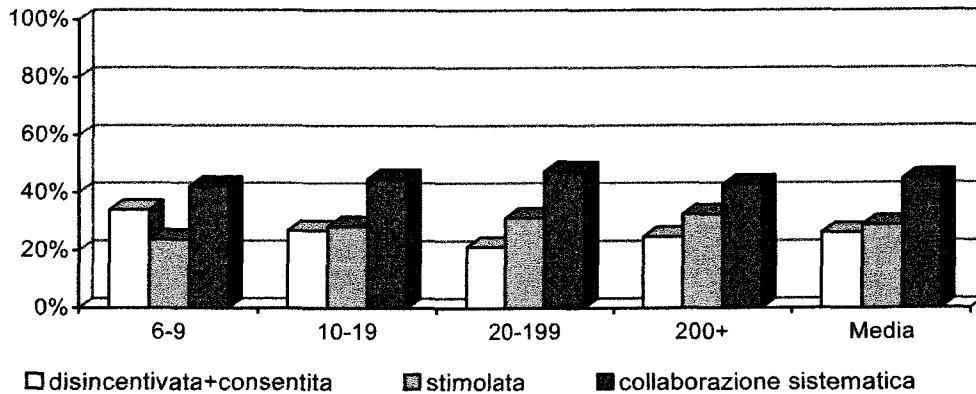


Figura 52. Possibilità dei RLS di svolgere l'attività: dati suddivisi per fasce di addetti



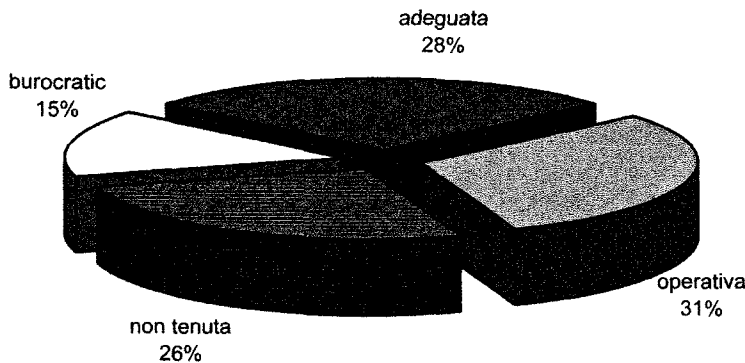
Questi risultati sembrerebbero abbastanza positivi, anche se non è da sottovalutare quel 26% di RLS che vengono sopportati o disincentivati dalle aziende anziché essere considerati una risorsa per il miglioramento delle condizioni di salute.

L'approfondimento ulteriore dell'analisi però non conferma questa prima impressione, anzi va in una direzione diversa. Le prime contraddizioni rispetto all'elevato livello di collaborazione fra RLS e azienda si trovano appena si indaga l'effettuazione e l'esito della riunione periodica annuale. Dove i RLS sono presenti, la riunione annuale si tiene nel 74% dei casi. Questo significa che al contrario, in più di una azienda su 4 di quelle in cui è presente la figura del RLS, la riunione non viene svolta. Inoltre, nelle aziende in cui le riunioni si tengono, si è osservato che mediamente:

- nel 20% dei casi la riunione ha avuto un carattere solo burocratico;
- nel 38% dei casi la riunione è stata adeguatamente preparata;
- nel 42% dei casi è stata operativa rispetto agli obiettivi.

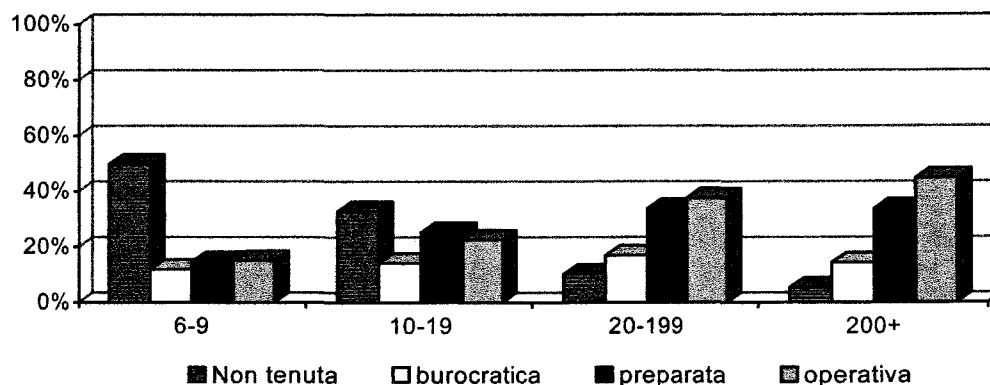
In conclusione, risulta che sul totale delle aziende in cui è presente il RLS, solo nel 58% dei casi i RLS sono partecipi di riunioni annuali adeguate e operative rispetto a obiettivi di prevenzione; negli altri casi o la riunione non si tiene o ha carattere solo burocratico.

Figura 53. Svolgimento della riunione annuale nelle aziende in cui il RLS è presente



Come si vede dalla Figura 54, le grandi aziende sono quelle che attribuiscono maggior valore alla riunione annuale (nell'80% dei casi la riunione è stata adeguata o operativa rispetto agli obiettivi, anche se non è da trascurare il 15% di riunioni burocratiche e addirittura un 5% di casi in cui la riunione non si è tenuta).

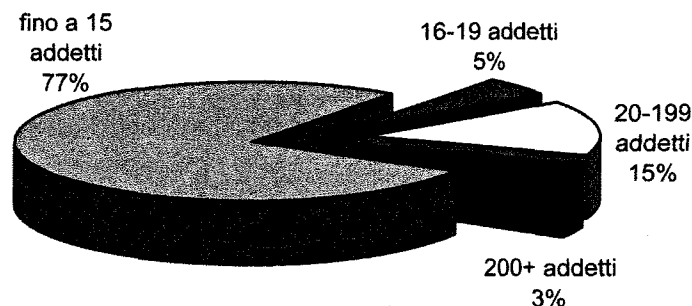
Figura 54. Svolgimento della riunione annuale nelle aziende in cui il RLS è presente; suddivisione per fasce di addetti



Fenomeno tipico delle aziende piccole e piccolissime è invece l'assenza della riunione annuale: come si può vedere dalla Figura 55, nel 77% dei casi in cui la riunione non si è tenuta, si tratta di aziende con un numero di addetti fino a 15. Tenendo conto del fatto che nelle aziende fino a 15 dipendenti la riunione periodica annuale non è obbligatoria, a meno che non sia il RLS a richiederla, appare chiaro che in assenza di un preciso obbligo sanzionato, la riunione non si fa e, aspetto ancora più preoccupante, nemmeno il RLS la richiede.

Quando la riunione viene fatta, di solito viene stilato anche il verbale (94% dei casi, con variazioni che vanno dall'85% nelle aziende piccolissime al 98% in quelle più grandi).

Figura 55. Casi in cui la riunione annuale non è stata effettuata (tot. 1.457 casi): suddivisione in fasce di addetti



Per avere un quadro più completo delle relazioni fra RLS e sistema di prevenzione aziendale, è opportuno a questo punto riprendere alcuni dati contenuti in altre Monografie; da essi emerge che, nelle aziende in cui sono presenti, i RLS:

- sono interlocutori abituali del responsabile SPP nel 67% dei casi;
- ricevono informazioni dal medico competente nel 67% dei casi;
- sono coinvolti nella progettazione dell'informazione e della formazione nella metà dei casi (rispettivamente nel 55% e nel 50%);
- nel 19% delle aziende campione, propongono aggiornamenti alle procedure.

Per comprendere meglio questi dati, occorre tener conto che solo il 57% dei RLS ha ricevuto la specifica formazione al ruolo prevista dal 626/94.

Il rapporto di collaborazione fra RLS e azienda presenta pertanto alcune criticità. Allo scopo di capire meglio queste problematiche, si è deciso di analizzare in dettaglio due attività diverse: la consultazione e la partecipazione dei RLS.

Sono stati presi in considerazione i RLS nominati prima dell'effettuazione della valutazione dei rischi (si è preso a riferimento questo sottogruppo considerando che i RLS che sono stati eletti dopo la valutazione dei rischi hanno potuto solo prendere atto di una serie di scelte e adempimenti effettuati dall'azienda in precedenza) e si è esaminato:

- in quanti casi la consultazione era stata completa, cioè effettuata per tutti gli aspetti previsti espressamente dalla norma (valutazione dei rischi, programma degli interventi, nomina RSPP e addetti SPP, nomina addetti alle emergenze e loro formazione);
- in quanti casi la partecipazione era stata completa, cioè in quanti casi il RLS aveva partecipato alla stesura del piano degli interventi, alla progettazione dell'informazione e della formazione, alla revisione delle procedure.

Va precisato che nel campione esaminato la valutazione dei rischi è stata effettuata dopo l'elezione del RLS in circa la metà dei casi.

I due grafici che seguono evidenziano una netta differenza fra le due attività.

Figura 56. Consultazione del RLS per tutte le tematiche: valutazione dei rischi, programma, nomina RSPP e SPP, addetti emergenze e loro formazione

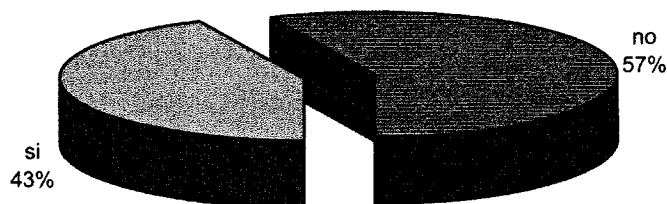
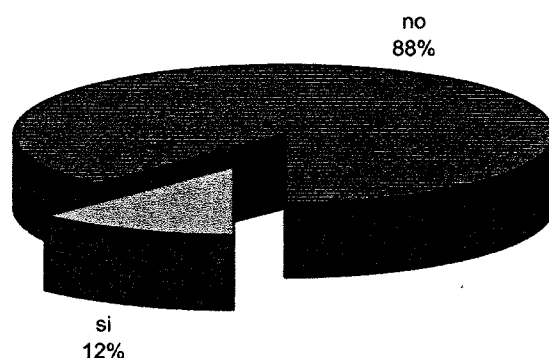


Figura 57. Partecipazione del RLS per tutte le tematiche: stesura piano interventi, progettazione informazione e formazione, revisione procedure



Analisi delle correlazioni

Incrociando l'indice più sintetico e globale di qualità della gestione della prevenzione (l'IG di azienda) con alcune selezionate voci di schede diverse, si sono individuati gli elementi che possono maggiormente essere presi come indicatori della qualità suddetta.

Come già riportato, per poter effettuare tale correlazione si sono creati dei sottoinsiemi classificando per ranghi le aziende, in base ai loro IG. Sono stati individuati tre sottoinsiemi, ovvero:

- le aziende che hanno avuto un punteggio di IG compreso tra -100 e +20, con giudizio sintetico di insoddisfacente;
- le aziende che hanno ottenuto un punteggio compreso tra +21 e +50, con giudizio sintetico di sufficiente;
- le aziende che hanno ottenuto un punteggio >50, con giudizio sintetico di soddisfacente.

Questi tre sottoinsiemi sono stati incrociati con le seguenti voci:

- presenza di RLS,
- qualità delle relazioni fra azienda e RLS.

Dall'analisi è emersa una correlazione positiva e significativa fra la presenza del RLS e l'IG: infatti il RLS è risultato presente nel 55% delle aziende che hanno un giudizio di insoddisfacente; la percentuale sale all'82% in quelle che hanno un giudizio di sufficiente e aumenta fino al 92% delle aziende con giudizio soddisfacente.

È emersa anche una correlazione positiva fra la qualità delle relazioni azienda/RLS e l'IG: esiste infatti una collaborazione sistematica fra i RLS e l'azienda nel 16% delle aziende che hanno un giudizio di insoddisfacente; la percentuale sale al 40% per quelle che hanno un giudizio di sufficiente e aumenta fino al 52% delle aziende con giudizio soddisfacente.

L'analisi delle correlazioni effettuate su altre attività ha evidenziato inoltre che:

- la presenza di una valutazione dei rischi completa e coerente è risultata correlata significativamente con l'esistenza di un buon rapporto di collaborazione fra azienda e RLS (attività dei RLS stimolata e/o collaborazione sistematica);
- la presenza di procedure di sicurezza è risultata correlata significativamente con l'effettuazione di riunioni annuali preparate e operative;
- il riscontro di una formazione effettuata a tutti i lavoratori è risultato significativamente correlato con il contributo del RLS alla progettazione della formazione stessa e con un rapporto di collaborazione sistematica con l'azienda.

Tutto ciò sottolinea l'apporto positivo di questa figura al sistema di prevenzione e ai risultati che si ottengono. Appare significativo che tale apporto positivo viene evidenziato anche dalla sola "presenza del RLS".

Analisi delle eccellenze

I criteri per attribuire i giudizi di eccellenza sono riportati nella Parte prima - Paragrafo "Il programma delle eccellenze".

Il giudizio di eccellenza nella consultazione e partecipazione è stato raggiunto complessivamente da 327 aziende. Nello schema sottostante sono riportati i valori riscontrati nelle classi di addetti, espressi in termini assoluti e in percentuale rispetto al campione (della singola fascia e totale); in corsivo è espressa la percentuale rispetto alle aziende in cui sono presenti RLS.

Fasce di addetti	6-9	10-19	20-199	≥200	Totale
Eccellenza	42 (2%)	73 (4%)	158 (6 %)	54 (6%)	327 (4%)
	<i>(3%)</i>	<i>(5%)</i>	<i>(7%)</i>	<i>(7%)</i>	<i>(6%)</i>

Come si vede, il rapporto migliora al crescere della dimensione aziendale; è comunque significativo il fatto che in tutte le classi si è raggiunta (se pure in un numero limitato di casi) l'eccellenza.

Analisi dell'indice di scheda

L'indice di scheda medio nazionale per la consultazione e partecipazione è pari a 40 e corrisponde a un giudizio di accettabile.

All'interno delle varie classi di dimensioni aziendali si passa dal giudizio di sufficiente nelle aziende piccolissime, a quello di accettabile nelle piccole, a quello di buono nelle medie e grandi. Come si vede, al di sopra dei 19 addetti la situazione diventa immediatamente buona.

Fasce di addetti	6-9	10-19	20-199	≥200	Media
IS6	21	37	55	62	40

Nella Tabella 23, l'indice di scheda della consultazione e partecipazione è confrontato con gli altri IS e con l'IG medio; come si vede, l'IS risulta migliore dell'indice medio totale nazionale e si colloca nella fascia di giudizio accettabile.

Tabella 23. Distribuzione degli indici di scheda IS e confronto con l'indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	<i>22</i>
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	- 3
Procedure	IS7	- 5

Analizzando l'andamento dell'indice di scheda nell'ambito dei vari comparti produttivi (sono stati presi a riferimento i 19 comparti rappresentati nel campione da oltre 100 aziende) si nota che:

- 1 comparto (Alberghi e ristoranti) ha un giudizio di sufficiente;
- 11 comparti hanno un indice di accettabile;
- 4 comparti hanno un indice di discreto (Metalmeccanico, Alimentari, Carta-stampa, Istruzione);
- 3 comparti (Chimica gomma plastica, Pubblica amministrazione, Sanità) hanno un indice di buono.

5.3. Conclusioni

I RLS sono presenti nel 71% del campione, quasi sempre presenti nelle aziende più grandi e in circa la metà dei casi in quelle più piccole. Sono nominati all'interno dell'azienda e, nella maggioranza dei casi, non appartengono alle RSU. Poco significativa è la presenza di RLS di bacino (o territoriali).

L'attività dei RLS all'interno delle aziende sembra non solo accettata ma, in tre casi su quattro, incentivata (stimolata o collocata nell'ambito di una collaborazione sistematica); nei restanti casi è invece tollerata o addirittura disincentivata (nelle piccolissime imprese questa percentuale è più alta).

Questo rapporto di collaborazione fra RLS e azienda presenta però, a un maggior livello di approfondimento, alcune criticità:

- analizzando più in dettaglio la consultazione e la partecipazione dei RLS, emerge che è prevalso finora un loro coinvolgimento formale mentre molto più ridotta è stata la partecipazione sostanziale alle attività di prevenzione;
- nelle aziende piccole e piccolissime la riunione annuale, in assenza di un preciso obbligo sanzionato, non si tiene.

Monografia 6.

La gestione degli appalti

6.1. Premessa

L'appalto costituisce una procedura che si è andata caratterizzando, nel tempo, in maniera diversa e sempre più diffusa. In alcuni casi esso deriva da esigenze aziendali oggettive ed è sostanzialmente limitato a interventi per prestazioni in qualche modo estranee all'impresa appaltante per professionalità o tecnologia (realizzazione di strutture specifiche, interventi di manutenzione straordinaria), in altri rappresenta una razionalizzazione dei processi (pulizie, manutenzione impianti). Altre volte invece può costituire una esportazione all'esterno dell'organizzazione aziendale (ma pur sempre all'interno della struttura produttiva) non solo delle lavorazioni più pericolose o nocive, ma anche di altre lavorazioni più marginali e accessorie, per acquisire una maggiore flessibilità organizzativa.

Affrontare la problematica era quindi un'esigenza irrinunciabile nell'ambito del complessivo progetto di monitoraggio: la pratica dell'appalto crea inevitabilmente all'interno dell'impresa una complicazione organizzativa, concretamente sul piano operativo (più persone fanno cose diverse in uno stesso ambito) e/o sul piano formale (difficoltà a individuare i referenti o i responsabili, difficoltà nella comunicazione).

Ne consegue che l'organizzazione della sicurezza può, direttamente o indirettamente, essere influenzata in modo negativo dalla pratica dell'appalto. Da qui la necessità di gestire gli appalti garantendo il massimo della chiarezza in merito ai ruoli e alle procedure, progettando la sicurezza contestualmente alla progettazione del lavoro.

Va inoltre evidenziato che la verifica delle modalità con cui le aziende hanno gestito gli appalti è stato uno dei passaggi più impegnativi degli interventi nelle aziende oggetto del monitoraggio, o quantomeno un aspetto per il quale ci si è dovuti strettamente attenere alla documentazione aziendale (non sempre esauriente e completa), con concrete difficoltà a valutare nei fatti se quanto dichiarato fosse stato realmente gestito con correttezza ed efficacia. Ciò impone una particolare cautela nella lettura e interpretazione dei risultati di seguito esposti.

6.2. Analisi dei dati

*L'incidenza del lavoro in appalto: casistica e tipologie di appalto più frequenti*²

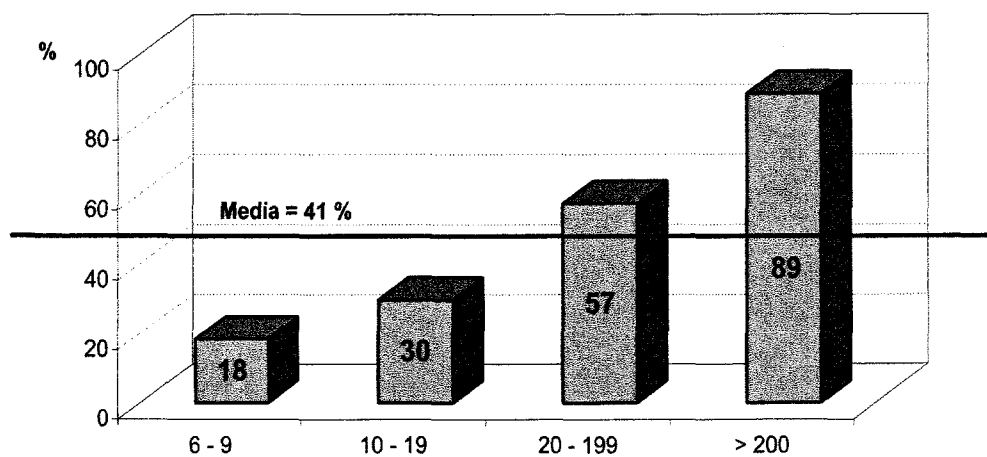
L'affidamento di lavori in appalto è accertato nel 41% delle aziende oggetto dell'indagine; la tendenza al ricorso all'appalto cresce con le dimensioni aziendali, in quanto l'89% di quelle con più di 200 addetti risultano affidare lavori in appalto mentre la percentuale scende al 18% in quelle della prima fascia; comunque, la rilevanza numerica delle piccole e medie imprese rende il fenomeno, in termini assoluti, per nulla trascurabile.

Tabella 24. Aziende che appaltano lavorazioni

	Fasce di addetti								Totale	
	6 - 9		10 - 19		20 - 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Sì	496	18	591	30	1.494	57	742	89	3.323	41
In programma	3	0	7	0	7	0	1	0	18	0
Totale	499	18	598	30	1.501	57	743	89	3.341	41

NB Le percentuali sono state calcolate sul totale delle 8.138 ditte (2.694 della prima fascia di addetti, 1.993 della seconda, 2.610 della terza e 838 della quarta).

Figura 58. Aziende che appaltano lavorazioni



² Sono esclusi dalla rilevazione i cantieri temporanei o mobili, ovvero tutti gli appalti di opere edili e affini gestite in base al DLgs 494/96.

Tabella 25. Tipologia di appalti (su 3.323 aziende che appaltano)

	Fasce di addetti								Totale	
	6 – 9		10 – 19		20 – 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Pulizie	267	54	337	57	1.098	74	683	92	2.385	72
Facchinaggio	58	12	67	11	278	19	327	44	730	22
Manutenzione	256	52	373	63	1.046	70	642	87	2.317	70
Altri	171	35	161	27	565	38	437	59	1.334	40

NB Le percentuali sono state calcolate sul totale delle 3.323 ditte che appaltano servizi (496 della prima fascia di addetti, 591 della seconda, 1.494 della terza e 742 della quarta).

La valutazione della tipologia dei lavori in appalto evidenzia come le pulizie risultino in tutte le fasce il servizio più frequentemente appaltato (raggiungendo il 92% nell'ultima fascia e il 72% in tutte le aziende), al quale seguono in ordine decrescente i lavori di manutenzione con il 70% e il facchinaggio con il 22%. Da rilevare il peso della voce "Altri" (40%) che suggerisce l'esistenza di un fenomeno non rilevato (che potrebbe essere studiato più attentamente).

Osservando la Tabella 25, appare evidente come molte aziende appaltino diverse attività: prendendo solo un paio di esempi, nella fascia da 20 a 199 addetti si trovano, su 1.494 aziende che appaltano, 2.978 attività appaltate (esattamente il doppio, il che significa che ogni azienda appalta mediamente almeno due diverse attività); nella fascia oltre 200 addetti, su 742 aziende che appaltano, si rilevano 2.089 attività appaltate (quindi ogni azienda appalta mediamente tre attività).

Gestione dell'appalto: scelta dell'appaltatore, informazione sui rischi, coordinamento dei lavori comuni

Sulla base della documentazione presente in azienda (in particolare: certificato di iscrizione alla camera di commercio), la verifica di idoneità della ditta appaltatrice è stata effettuata con maggiore frequenza (89%) nelle aziende più grandi, e comunque ha riguardato l'84% di tutte le ditte che appaltano lavorazioni all'esterno (Tabella 26).

Per quanto concerne l'adeguatezza della verifica,³ non è stato possibile esprimere un parere nella totalità dei casi: dalla Tabella 27 si desume infatti, per complemento a 100, un 10% di non risposte, e quindi mancano le informazioni. Non si evidenziano differenze significative nelle diverse fasce con valori che oscillano fra l'85% e il 78%.

³ In questo caso, il giudizio dell'operatore è stato espresso sulla base di informazioni contenute nei documenti di appalto, nei contratti, nei capitolati, secondo le indicazioni e i criteri puntualmente indicati nella Guida alla compilazione delle schede dello strumento informativo, vedi CD-Rom allegato.

Anche l'informazione alla ditta appaltatrice viene effettuata soprattutto nelle aziende più grandi, ma le differenze tra le diverse fasce di dimensione aziendale sono contenute (si passa dal 78% della prima fascia al 92% dell'ultima) (Tabella 28). Per quanto concerne l'adeguatezza delle informazioni, non si apprezzano grandi variazioni nelle diverse fasce, attestandosi in media intorno all'88% (Figura 59).

Tabella 26. Aziende che appaltano lavorazioni in cui è stata verificata la idoneità della ditta appaltatrice (su 3.323 aziende)

	Fasce di addetti								Totale	
	6 - 9		10 - 19		20 - 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Sì	396	80	488	83	1.241	83	660	89	2.785	84
Solo per alcune	34	7	36	6	123	8	53	7	246	7
Totale	430	87	524	89	1.363	91	713	96	3.031	91

NB Le percentuali sono state calcolate sul totale delle 3.323 ditte che appaltano servizi (496 della prima fascia di addetti, 591 della seconda, 1.494 della terza e 742 della quarta).

Tabella 27. Aziende in cui è stata verificata la idoneità della ditta in modo adeguato e non adeguato (su 3.323 aziende)

	Fasce di addetti								Totale	
	6 - 9		10 - 19		20 - 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
In modo adeguato	385	78	467	79	1.237	83	628	85	2.717	82
In modo non adeguato	30	6	48	8	101	7	73	10	252	8
Totale	415	84	515	87	1.338	90	701	95	2.969	90

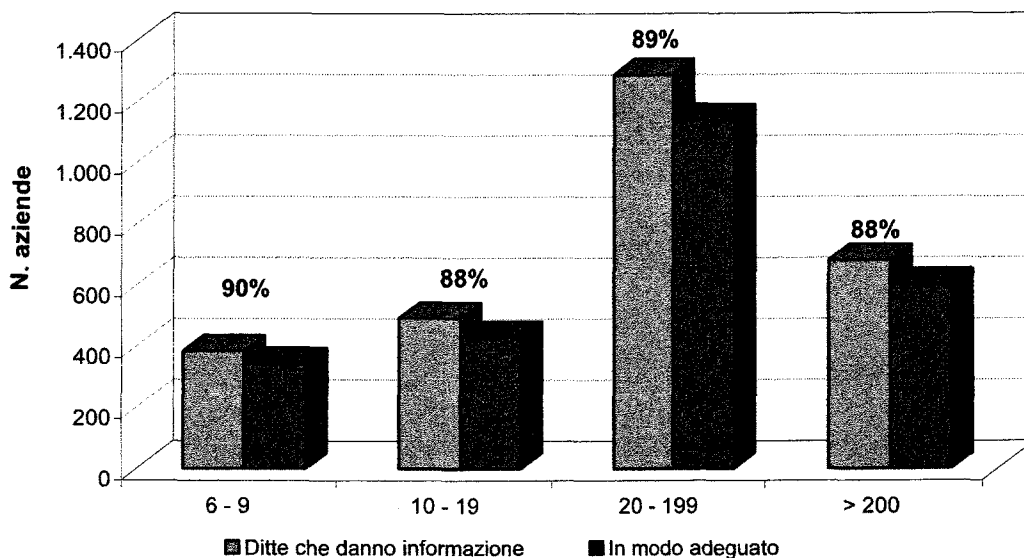
NB Le percentuali sono state calcolate sul totale delle 3.323 ditte che appaltano servizi (496 della prima fascia di addetti, 591 della seconda, 1.494 della terza e 742 della quarta).

Tabella 28. Informazioni alla ditta appaltatrice (su 3.323 aziende che appaltano)

	Fasce di addetti								Totale	
	6 - 9		10 - 19		20 - 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Per tutte le ditte	340	69	442	75	1.127	75	602	81	2.511	76
Solo per alcune	43	9	51	9	162	11	80	11	336	10
Totale	383	78	493	84	1.289	86	682	92	2.847	86

NB Le percentuali sono state calcolate sul totale delle 3.323 ditte che appaltano servizi (496 della prima fascia di addetti, 591 della seconda, 1.494 della terza e 742 della quarta).

Figura 59. Percentuale di adeguatezza per fasce di addetti



Per quanto concerne il coordinamento tra la ditta appaltante e la ditta appaltatrice, la percentuale totale delle ditte che hanno provveduto in tutti i casi è pari al 44%, mentre il 13% ha provveduto solo in alcuni. Non si può escludere comunque che talvolta il coordinamento esista ma non venga formalizzato.

Nella Figura 60, relativa alla formalizzazione del coordinamento in presenza di più ditte, sono state conteggiate insieme tutte le risposte negative ("No"), quelle parzialmente negative ("In programma") e le non risposte.

Le ultime due voci della scheda evidenziano come la formalizzazione del coordinamento delle ditte appaltatrici è disatteso o parziale in circa metà dei casi in tutte le fasce; per quanto concerne la formalizzazione della collaborazione nel caso di presenza di più ditte la situazione appare migliore nelle imprese di dimensioni maggiori (68%) e non molto diversa nelle tre fasce minori (tra il 46% e il 55%).

Figura 60. È garantito il coordinamento in presenza di più ditte

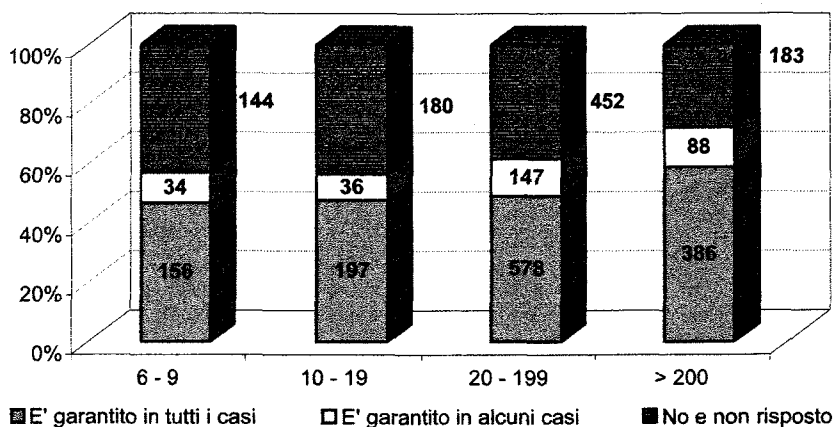


Tabella 29. Formalizzazione del coordinamento delle ditte appaltatrici per i lavori in comune (sulle 3.323 ditte che appaltano)

	Fasce di addetti								Totale	
	6 – 9		10 – 19		20 – 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
È formalizzato in tutti i casi	180	36	236	40	653	44	387	52	1.456	44
È formalizzato in alcuni casi	53	11	68	12	202	14	116	16	439	13
Totale	233	47	304	52	855	57	503	68	1.895	57

NB Le percentuali sono state calcolate sul totale delle 3.323 ditte che appaltano servizi (496 della prima fascia di addetti, 591 della seconda, 1.494 della terza e 742 della quarta).

Tabella 30. Garanzia del coordinamento delle ditte appaltatrici per i lavori in comune (sulle 2.949 ditte che appaltano a più ditte)

	Fasce di addetti								Totale	
	6 – 9		10 – 19		20 – 199		≥ 200		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
È garantito in tutti i casi	156	38	197	38	578	44	386	55	1.317	45
È garantito in alcuni casi	34	8	36	7	147	11	88	13	305	10
Totale	190	46	233	45	725	55	474	68	1.622	55

NB Le percentuali sono state calcolate su 2.581 ditte che appaltano servizi a più ditte (334 della prima fascia di addetti, 413 della seconda, 1.177 della terza e 657 della quarta).

Analisi degli indici di scheda e delle eccellenze

L'indice medio di scheda si attesta su un valore medio pari a +44 punti, abbastanza elevato rispetto ai valori degli indici delle altre schede (con esclusione di quello relativo alla scheda sulla sorveglianza sanitaria, che risulta di gran lunga il maggiore con +66); si evidenzia comunque che è necessario migliorare ancora la formalizzazione dei rapporti di lavoro tra committenti e appaltatori (*Tabella 31*).

La graduazione dell'indice per fasce di addetti conferma che nelle aziende più grandi c'è un maggiore rispetto della normativa (*Tabella 32*).

Tabella 31. Distribuzione indici di scheda e confronto con indice globale nazionale

Sorveglianza sanitaria	IS 9	66
Appalti	IS 8	44
Consultazione e partecipazione	IS 6	40
Valutazione dei rischi	IS 3	29
Informazione	IS 4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	<i>22</i>
Sistema di prevenzione aziendale	IS 2	15
Formazione	IS 5	3
Programmazione degli interventi	IS 3.1	-3
Procedure	IS 7	-5

Tabella 32. Indice di scheda nelle aziende con diverse fasce di addetti

Fasce	Ditte	IS
I (≤9)	2.694	31
II (10-19)	1.993	37
III (20-199)	2.610	44
IV (≥200)	838	57
<i>media</i>		<i>44</i>

È peraltro interessante il rilevare che praticamente non viene mai raggiunto un livello di eccellenza nella gestione degli appalti: solo 6 aziende (su un totale di 3.323 che usufruiscono di appalti, ovvero meno dello 0,2%!) hanno infatti conseguito tale giudizio. Ciò conferma che, pur se il rispetto della norma appare piuttosto elevato, attiene forse più agli aspetti formali che a quelli sostanziali di qualità del processo, e comunque presenta quasi sempre aree di indeterminazione.

6.3. Conclusioni

Il ricorso all'appalto, nelle sue varie forme, è un fenomeno diffuso; esso caratterizza principalmente le aziende più grandi, ma interessa in maniera diffusa anche le medie e le piccole.

L'attività in appalto costituisce - sia per la ditta appaltante sia per l'appaltatrice - un punto critico nell'organizzazione della sicurezza, ma appare comunque, pur con tutte le cautele del caso, gestito in modo discreto, almeno dal punto di vista formale.

Il fenomeno, in relazione alle sue caratteristiche, alla sua complessità, alla sua rilevanza, necessita di indagini mirate condotte in maniera più articolata.

Monografia 7.

La sorveglianza sanitaria

7.1. Premessa

Con questa scheda si illustrano le modalità di realizzazione della sorveglianza sanitaria nei casi in cui è prevista, la metodologia utilizzata e il coinvolgimento del medico competente (MC) nei processi decisionali e nella gestione degli aspetti sanitari in azienda.

Come è noto, il Decreto legislativo 626/94 valorizza la sorveglianza sanitaria, rinnovandone l'importanza poiché essa rappresenta un significativo aspetto nel processo di prevenzione aziendale sia per la grande ricaduta in termini di coinvolgimento dei diversi soggetti della prevenzione, sia per la stretta integrazione con la gestione complessiva del sistema prevenzione; è sufficiente ricordare il ruolo del medico competente nel promuovere la partecipazione dei lavoratori e il contributo reso alla loro informazione e formazione.

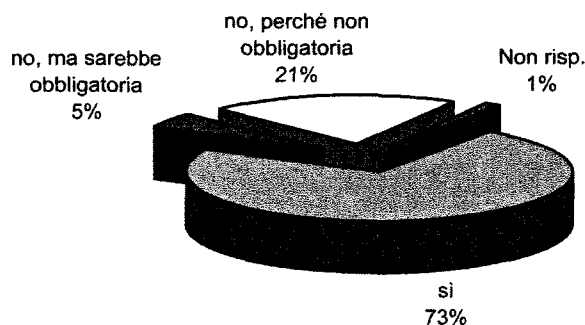
I dati raccolti hanno evidenziato un positivo grado di adempimento, non solo formale, al sistema della sorveglianza sanitaria, e anche un approccio positivo in termini di coinvolgimento e responsabilizzazione dei soggetti aziendali e professionali interessati.

7.2. Analisi dei dati

Descrizione dei risultati

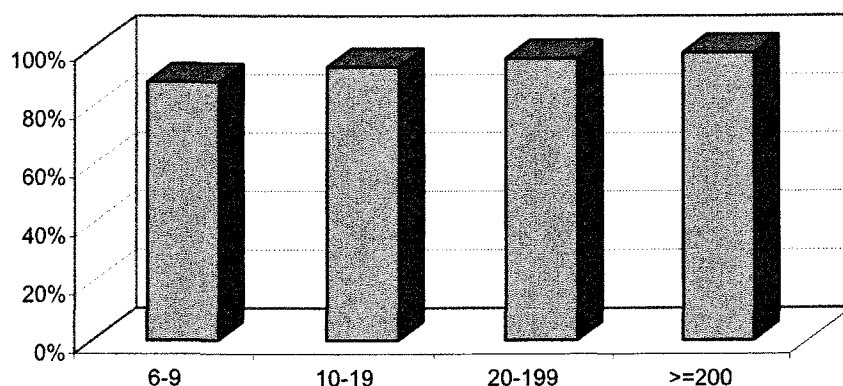
La sorveglianza sanitaria per i lavoratori a rischio viene effettuata nel 73% delle aziende sottoposte al monitoraggio nazionale; in 1.701, pari a circa il 21%, non è obbligatoria mentre in 402 aziende (5%), pur se obbligatoria, non si effettua. Sono 102 (1%) le aziende per cui non è stata compilata la voce relativa.

Figura 61. Adempimenti degli obblighi di sorveglianza sanitaria



Nella Figura 62 è indicata la distribuzione delle risposte positive nelle diverse fasce di addetti sul totale delle aziende in cui era presente l'obbligo. Dalla figura emerge l'elevato valore di risposte positive nelle aziende di fascia alta di addetti (≥ 200), pari al 98%, con graduale riduzione della positività delle risposte nelle fasce di addetti intermedie per giungere all'88% nelle aziende piccolissime.

Figura 62. Distribuzione delle percentuali di risposte positive all'effettuazione della sorveglianza sanitaria nelle aziende aventi l'obbligo della sorveglianza sanitaria - per fasce di addetti



La sorveglianza sanitaria è effettuata secondo protocolli formali e specifici nel 90% delle aziende esaminate (*Figura 63*) e la percentuale sale al 94% se si considerano anche i casi di parziale istituzione di tali protocolli.

La base di riferimento in questo caso - come pure in tutte le tabelle e figure successive salvo diversa ed esplicita specificazione - è rappresentata dalle 5.919 aziende che hanno risposto positivamente all'effettuazione della sorveglianza sanitaria.

Se si analizzano i risultati per fasce di addetti (*Figura 64*), anche in questo caso si osserva una sostanziale omogeneità delle risposte con minime variazioni tra le diverse fasce (dal 93% nelle grandi aziende all'87% nelle piccolissime).

Figura 63. Presenza di protocolli formali e specifici

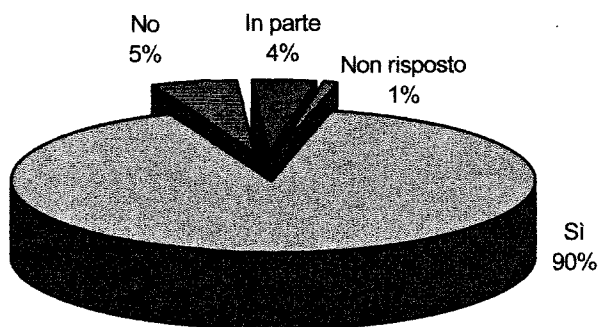
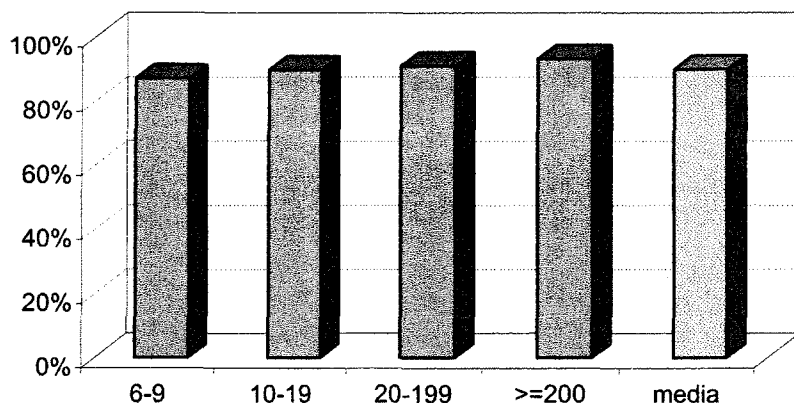


Figura 64. Percentuali di aziende nelle quali esistono protocolli formali e specifici, per fasce di addetti e in totale



Il medico competente partecipa alla valutazione del rischio e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale nel 73% dei casi (*Figura 65*), con un significativo diverso livello di presenza nelle diverse fasce di addetti (*Figura 66*). La percentuale del 13% di "non risposte" è calcolata per complemento a 100 del totale delle risposte alla voce.

Il medico competente effettua i sopralluoghi periodici con il RSPP nel 93% dei casi (*Figura 67*). Il dato è più elevato nelle aziende appartenenti alla fascia di addetti più alta con valori prossimi al 98%, contro l'87% della fascia addetti più bassa.

Sono utilizzati registri o altri strumenti destinati alla annotazione dei giudizi di non idoneità formulati dal medico competente nel 62% dei casi (*Figura 68*), con netta prevalenza nelle aziende appartenenti alla fascia di addetti alta (*Figura 69*). Si ritiene utile evidenziare il 16% di mancate risposte.

Figura 65. Partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale

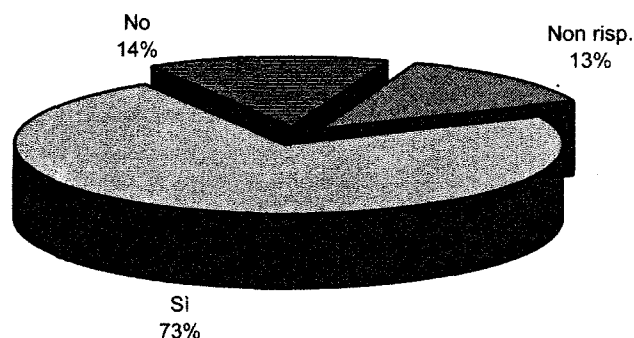


Figura 66. Partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale, nelle diverse fasce di addetti

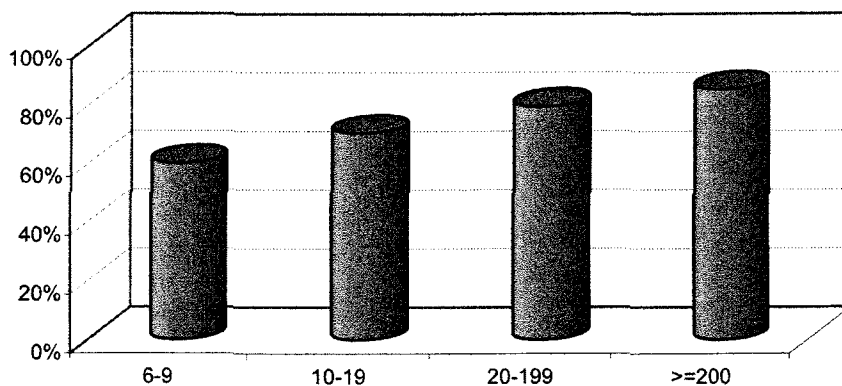


Figura 67. Effettuazione dei sopralluoghi da parte del medico competente con il responsabile del SPP

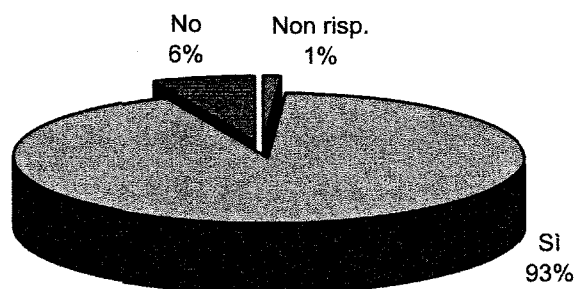


Figura 68. Presenza di registri o altri strumenti destinati alla annotazione dei giudizi di non idoneità

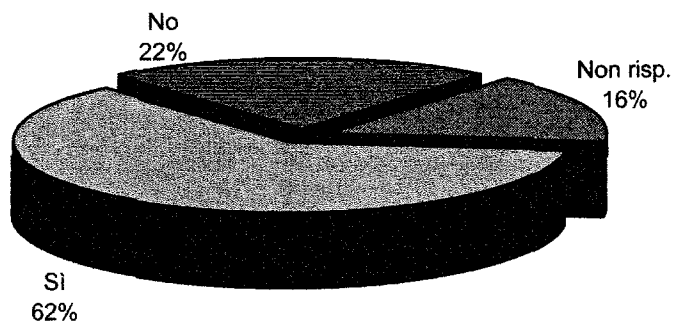
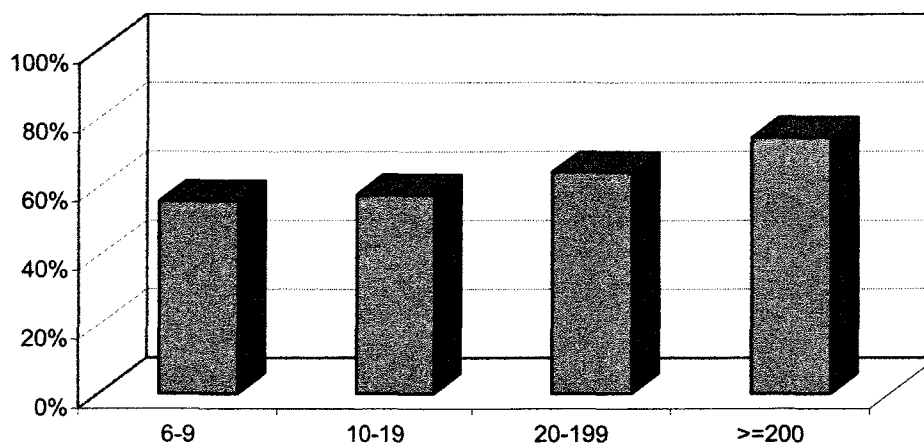


Figura 69. Presenza di registri o altri strumenti destinati alla annotazione dei giudizi di non idoneità, per fasce di addetti



Nelle figure successive vengono illustrati i dati relativi alla regolare effettuazione degli accertamenti preventivi, periodici e su richiesta dei lavoratori (art. 17, comma 1, lett. i).

Si osservano valori positivi rispettivamente del 92% nel caso degli accertamenti preventivi (*Figura 70*), del 96% nel caso degli accertamenti periodici (*Figura 71*), mentre il valore più basso è il 75% per gli accertamenti su richiesta del lavoratore; in quest'ultima categoria è presente anche un 20% di "non risposte" (*Figura 72*).

Gli accertamenti sanitari preventivi hanno un andamento lievemente e progressivamente decrescente nelle varie fasce di addetti e vengono svolti nel 97% delle aziende di fascia alta fino a valori dell'89% nelle aziende piccolissime.

Gli accertamenti periodici mantengono un andamento quasi costante nelle fasce, con valori che oscillano tra il 95% al 97%. Completamente diverso è il comportamento delle aziende monitorate nei riguardi delle visite su richiesta dei lavoratori ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera i del DLgs 626/94: infatti si va da valori elevati (92%) per le aziende oltre i 200 addetti fino valori modesti (66%) per le aziende di 6-9 addetti (*Figura 73*).

Figura 70. Regolare effettuazione degli accertamenti preventivi

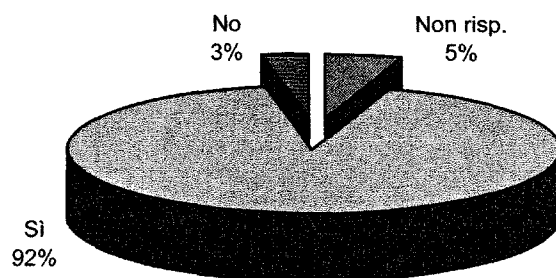


Figura 71. Regolare effettuazione degli accertamenti periodici

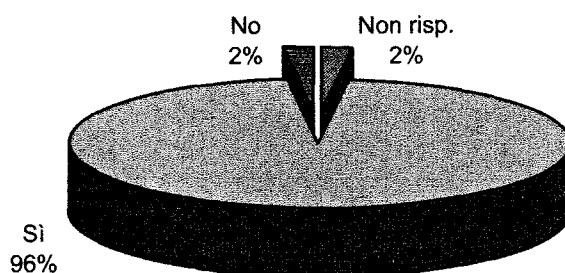


Figura 72. Regolare effettuazione degli accertamenti su richiesta dei lavoratori

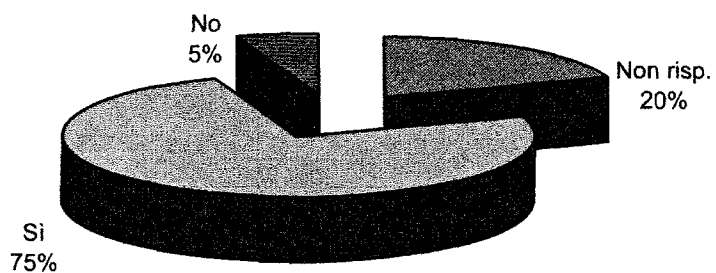
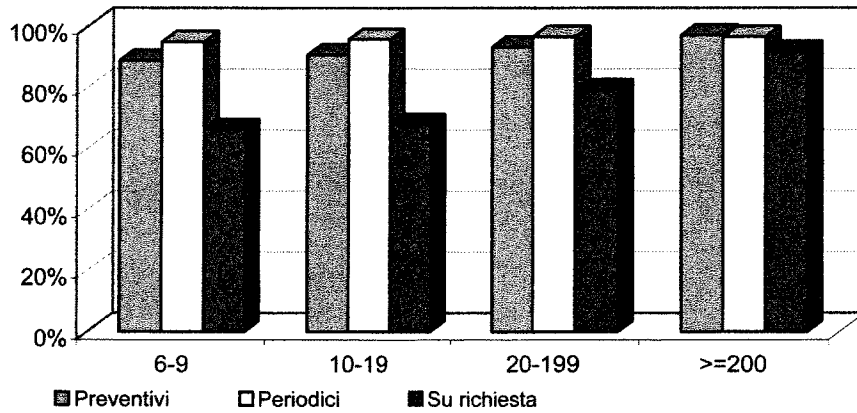


Figura 73. Distribuzione delle percentuali di effettuazione di accertamenti sanitari preventivi, periodici e a richiesta del lavoratore, per fasce di addetti.



Il medico competente ha collaborato alla predisposizione delle misure di pronto soccorso nell'80% delle aziende che hanno attivato la sorveglianza sanitaria, mentre per un significativo 18%, pari a 1.701 aziende su 5.919, il medico competente non ha partecipato, non ottemperando a un preciso obbligo di legge (*Figura 74*).

La collaborazione del MC a questa attività assume l'andamento classico, differenziato tra le diverse fasce di addetti.

Figura 74. Il medico competente collabora alla predisposizione delle misure necessarie per il pronto soccorso

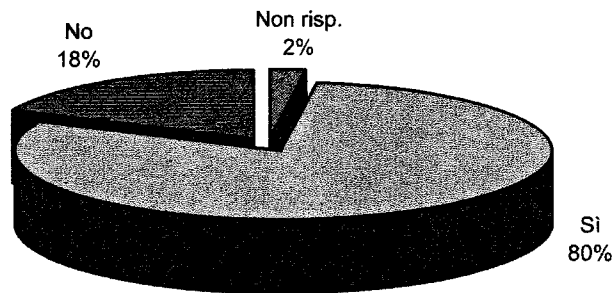
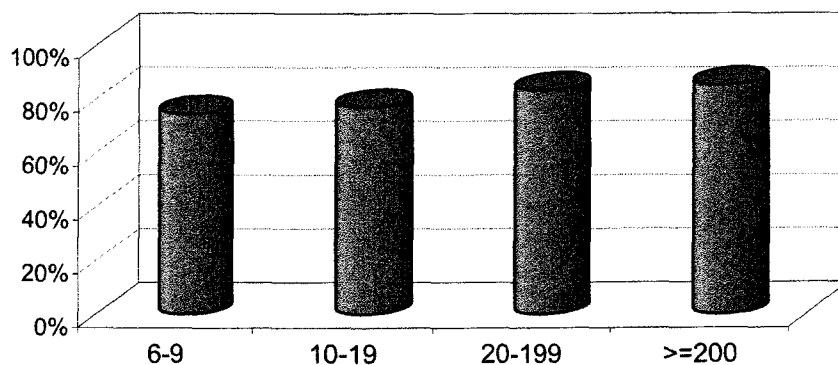
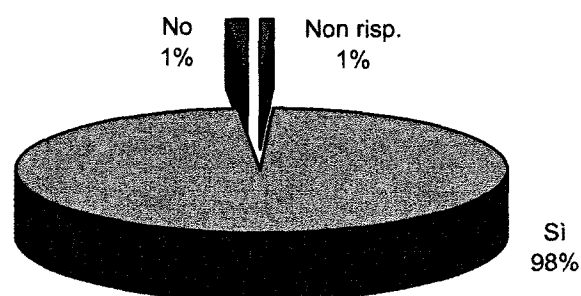


Figura 75. Il medico competente collabora alla predisposizione delle misure necessarie per il pronto soccorso, per fasce di addetti



Per quanto riguarda l'esistenza di una cartella sanitaria per ogni lavoratore controllato, si evidenzia che essa esiste nel 98% dei casi in cui è prevista e viene custodita con salvaguardia del segreto professionale. Si rileva una percentuale statisticamente poco significativa, attorno all'1%, di risposte negative sia per l'esistenza della cartella sanitaria sia per la sua custodia, dimostrando che complessivamente la riservatezza dei dati sanitari è garantita. Nella suddivisione per dimensione aziendale, non si rilevano differenze nella salvaguardia del segreto professionale: si ha infatti una distribuzione uniforme nelle quattro fasce compresa tra il 97-98% (*Figura 77*).

Figura 76. Esistenza delle cartella sanitaria per ogni lavoratore



Analisi delle correlazioni

L'analisi delle correlazioni ha previsto, per questa scheda, l'incrocio tra l'indice più sintetico e globale di qualità della gestione della prevenzione (l'IG di azienda) e la voce relativa alla partecipazione e coinvolgimento del medico competente nella valutazione dei rischi e nella gestione del sistema di prevenzione aziendale.

Applicando anche in questo caso la metodologia descritta, si sono creati tre sottoinsiemi classificando per ranghi le aziende, in base ai loro IG, e definendo:

- insoddisfacenti le aziende che hanno avuto un punteggio di IG compreso tra -100 e +20;
- sufficienti quelle che hanno ottenuto un punteggio compreso tra +21 e +50;
- soddisfacenti le aziende che hanno ottenuto un punteggio >50.

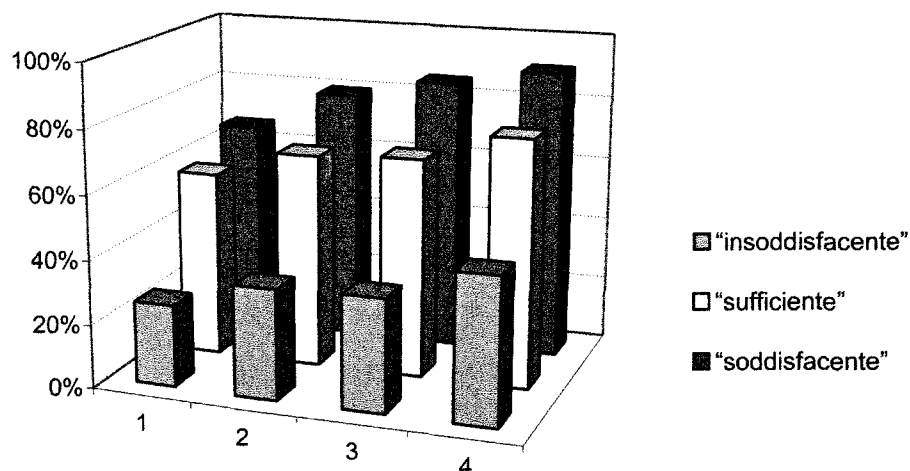
La Tabella 33 riporta le percentuali dei casi di risposta positiva alla domanda contenuta nella scheda sulla sorveglianza sanitaria relativa alla partecipazione del medico competente nella valutazione dei rischi e nella gestione del sistema di prevenzione aziendale, rapportate ai diversi ranghi di classificazione delle aziende secondo gli IG sopra descritti. Le percentuali si riferiscono al dato ottenuto per il rango indicato sul totale delle risposte possibili per la fascia di addetti citata.

L'analisi dei dati mostra che nell'85% delle aziende di rango soddisfacente il medico competente ha partecipato e contribuito alla valutazione dei rischi e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale (percentuali decrescenti dal 91% nelle aziende di fascia alta di addetti al 67% in quelle di fascia bassa). Tale percentuale scende al 65% nelle aziende di rango sufficiente e fino al 31% in quelle di rango insoddisfacente.

Tabella 33. Partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale correlata agli IG per rango, totale e per fasce di addetti

Rango IG	Totale
insoddisfacente	31%
sufficiente	65%
soddisfacente	85%

Figura 85. Partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale correlata agli IG per rango, per fasce di addetti.



Analisi di correlazione sul contributo positivo della partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla formazione (coinvolgimento del medico competente nella progettazione della formazione) sono riportate nelle Monografie precedenti (rispettivamente *Monografia 2* e *Monografia 4*) alle quali si rimanda per un maggiore approfondimento. Tali osservazioni consentono di ribadire l'importanza di una presenza attiva del medico competente, per un positivo apporto della propria professionalità nell'ambito del sistema di prevenzione aziendale nel confronto con gli altri soggetti aziendali.

Analisi delle eccellenze

Come illustrato in Premessa, anche sull'applicazione della sorveglianza sanitaria è stata sviluppata una specifica analisi al fine di evidenziare quali e quante realtà del campione nazionale siano, su questa attività, su un livello di eccellenza. Nella Tabella 34 sono riportati i risultati dell'elaborazione, che evidenzia la percentuale di aziende che hanno puntato decisamente sulla qualità rispetto al tema della sorveglianza sanitaria (14%) e che permette di verificare la presenza di eccellenze nelle varie fasce di dimensioni aziendali.

Hanno conseguito l'eccellenza 1.132 aziende, pari al 14% del campione totale di 8.138 aziende. Il risultato si configura come un dato incoraggiante per la aziende medio-grandi, (19% e 28% nelle fasce di addetti rispettivamente 20-199 e ≥ 200); per le fasce minori è certamente meritevole di attenzione, ma da migliorare. Se si calcola la percentuale sul totale delle aziende che hanno risposto positivamente all'effettuazione della sorveglianza sanitaria (5.919), per tutte le fasce di addetti essa raggiunge il 19%.

Tabella 34. Analisi dell'eccellenza nella sorveglianza sanitaria. Dati percentuali e assoluti per fasce di addetti e per tutto il campione

	Fasce di addetti				Totale
	6 - 9	10 - 19	20 - 199	≥200	
Eccellenza	5%	12%	19%	28%	14%
sorveglianza sanitaria	(143)	(249)	(504)	(236)	(1.132)

L'analisi delle eccellenze per la sorveglianza sanitaria non colloca però tale attività al primo posto (come invece succede per l'indice di scheda), bensì al secondo; tale dato potrebbe essere interpretato come indicativo di un atteggiamento orientato a un adempimento formale dell'obbligo, piuttosto che di una decisa scelta di qualità.

Analisi degli indici di scheda

Nel Capitolo introduttivo si è detto della metodologia di analisi dei dati basata sulla determinazione degli indici di scheda (IS) e dell'indice globale (IG).

In Tabella 35 si riporta la distribuzione degli indici di scheda (IS) ordinati per valori decrescenti raffrontati con l'indice globale nazionale (IG) per tutto il campione; nella tabella successiva viene invece riportata la distribuzione dell'indice di scheda Sorveglianza sanitaria (IS9) e il suo confronto con l'indice globale nazionale (IG) per fasce di addetti.

Esaminando la Tabella 35, l'indice di scheda IS per il totale delle aziende di tutte le Regioni e Province autonome italiane con il valore più alto è attribuito alla "sorveglianza sanitaria" (66) che deve essere considerato decisamente buono. Anche in questo caso (*Tabella 36*) il valore si distribuisce con andamento decrescente a partire dalle aziende di fascia alta: 83 nelle aziende con ≥200 addetti fino a 49 nelle piccole aziende). In base a questo indice, l'effettuazione della sorveglianza sanitaria è uno degli aspetti più positivi nell'applicazione del DLgs 626/94 nelle aziende coinvolte nel progetto.

Tabella 35. Distribuzione degli indici di scheda (IS) e confronto con l'indice globale nazionale (IG)

Indice	Valore	
Sorveglianza sanitaria	IS9	66
Appalti	IS8	44
Consultazione e partecipazione	IS6	40
Valutazione dei rischi	IS3	29
Informazione	IS4	26
<i>Media nazionale</i>	<i>IG</i>	<i>22</i>
Sistema di prevenzione aziendale	IS2	15
Formazione	IS5	3
Programmazione degli interventi	IS3.1	- 3
Procedure	IS7	- 5

Tabella 36. Distribuzione dell'indice di scheda Sorveglianza sanitaria (IS9) e confronto con l'indice globale nazionale (IG) per fasce di addetti

	Fasce di addetti				Totale
	6 - 9	10 - 19	20 - 199	≥200	
IG	5	18	34	53	22
IS9	49	64	76	83	66

Si è voluta analizzare la distribuzione del valore degli indici dei scheda relativi alla sorveglianza sanitaria (IS9) nei diversi comparti (*Tabella 37*). Si rilevano valori minori della media nazionale in alcuni settori del terziario (in particolare nella istruzione e nel settore degli alberghi e ristoranti) e nell'agricoltura. La maggior parte dei comparti si distribuisce intorno ai valori della media nazionale, mentre i valori più elevati si registrano nelle industrie conciarie, cuoio e pelle, nelle industrie chimiche, gomma e plastica, meccanica ed elettrica, alimentare.

Si ritiene importante cercare di spiegare il valore bassissimo assunto dall'IS nel comparto "istruzione/scuola". Tale dato è la conseguenza del fatto che si è rilevato un numero piuttosto elevato di aziende completamente inadempienti all'obbligo sulle circa 100 in cui gli operatori hanno evidenziato la necessità di attivare la sorveglianza sanitaria (29 casi, con un valore di indice di scheda automaticamente pari a -100), e altri 18 casi in cui, pur essendo stata attivata, la sorveglianza era gestita con qualità molto scarsa, così da conseguire punteggi di indice di scheda pari o inferiori a 0. Ciò spiega pienamente il valore molto più basso dell'IS nel comparto scuola/istruzione rispetto a tutti gli altri comparti. Per provare a dare una spiegazione, si può presumere che abbia giocato un ruolo decisivo - in negativo - il fatto che storicamente la scuola fosse abbastanza estranea a questa problematica (o per lo meno tale si considerasse), e quindi ciò

ha comportato uno sforzo, ancora non completato, di adeguamento alla nuova situazione, cosa invece non necessaria negli altri comparti e settori storicamente abituati a confrontarsi con questo problema.

Tabella 37. Distribuzione del valore degli indici dei scheda relativi alla sorveglianza sanitaria (IS9) nei diversi comparti rispetto al valore medio per tutti i comparti con numero aziende >100

Codice comparto	Descrizione	IS9
A	Agricoltura	50
DA	Alimentare	73
DB	Tessile e abbigliamento	66
DC	Conciario, cuoio e pelle	78
DD	Industria del legno	63
DE	Carta, stampa editoria	69
DF/DG/DH/DI	Chimica, gomma, plastica	82
DJ/DK/DL/DM	Industrie meccaniche e elettriche	74
DN	Altre manifatturiere	69
F	Costruzioni	62
G	Commercio, riparazioni auto e beni	59
H	Alberghi e ristoranti	44
I	Trasporto, magazzinaggio	65
J	Intermediazione finanziaria	56
K	Attività immobiliare e professionale	56
L	Pubblica amministrazione	72
M	Istruzione	7
N	Sanità	70
O	Altri servizi sociali e personali	60
<i>Tutti i comparti</i>		<i>66</i>

7.3. Conclusioni

L'attività di sorveglianza sanitaria è uno degli aspetti più positivi nell'applicazione del DLgs 626/94 nelle aziende di tutte le regioni italiane coinvolte nel progetto e rappresenta il punto gestito con maggiore conformità alle norme previste dal Decreto.

La sorveglianza sanitaria viene effettuata nel 94% delle aziende del campione nelle quali sussiste tale obbligo, ad esclusione di un 6% che non la effettua pur essendo prevista per legge (l'evasione avviene soprattutto nelle piccole e piccolissime aziende); in quasi tutte le aziende, inoltre, esistono protocolli sanitari specifici.

Il medico competente ha proceduto, praticamente in tutte le aziende, alla effettuazione di sopralluoghi per poter stilare un protocollo sanitario coerente, mentre ha contribuito meno al momento della valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di pronto soccorso.

Vengono rispettati in maniera puntuale anche altri adempimenti (quali la presenza della cartella sanitaria, la salvaguardia del segreto professionale, la richiesta di accertamenti su richiesta del lavoratore, ecc.), garantiti in più del 90% delle aziende del campione.

Vengono fornite ai lavoratori le informazioni sul loro stato di salute; ai loro rappresentanti e agli organi di vigilanza queste informazioni sono fornite in modo meno significativo.

La documentazione sanitaria viene data in copia ai lavoratori interessati, mentre solo il 37% delle aziende fornisce spontaneamente copia della cartella sanitaria al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

L'informazione e la comunicazione sul significato degli accertamenti e gli esiti della sorveglianza sanitaria vengono garantite nel 97% dei casi in cui si effettua la sorveglianza sanitaria, con piccole oscillazioni tra le varie fasce di addetti. Tali dati, tenendo conto di qualche decimale di differenza dovuta agli arrotondamenti, sono sovrapponibili a quelli relativi all'esistenza della cartella sanitaria per ogni lavoratore, ciò ad evidenziare che il medico di azienda, là dove esiste, adotta un comportamento professionalmente adeguato.

Parte terza.

Conclusioni. Analisi valutativa, interpretativa e comparativa dei risultati complessivi

Dati generali (indici di scheda e indice globale)

Come dettagliatamente descritto in Introduzione, è stato costruito un sistema per analizzare i dati dal punto di vista qualitativo. Nelle pagine che seguono sono analizzati i dati globali delle 8.138 aziende controllate; i dati sono poi esaminati in modo disaggregato per fasce di dimensione aziendale, per territorio e per comparto/settore (prendendo in esame soltanto i comparti/settori che sono presenti nel campione totale con almeno 100 aziende). Sono considerati i risultati di tutte le regioni compreso il Piemonte (vedi *Introduzione*).

Nella Tabella 38 sono riportati gli indici di scheda e l'indice globale di tutte le 8.138 aziende italiane, disaggregati anche per fasce di dimensione aziendale.

Tabella 38. Indice globale e indici di scheda medi dell'insieme di tutte le aziende controllate nel corso del progetto, suddivise per fasce di dimensione aziendale

Totale aziende	Fascia	ditte	addetti	IG	IS2	IS3	IS3.1	IS4	IS5	IS6	IS7	IS8	IS9
8.138	6-9	2.694	6,938	5	-2	11	-23	8	-18	21	-30	31	49
	10-19	1.993	13,77	18	8	28	-8	22	-2	37	-13	37	64
	20-199	2.610	65,69	34	27	41	10	39	17	55	12	44	76
	≥200	838	626,7	53	52	54	32	57	40	62	43	57	83
	N.D	3		20	-5	18	21	38	17	53	10	0	40
		Media	91,3	22	15	29	-3	26	3	40	-5	44	66
		Min	0	-70	-88	-100	-100	-100	-100	-80	-100	-75	-100
		Max	9999	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Dev. St.	309	32	36	43	59	47	49	43	63	50	51

Nella tabella la voce:

- IG - significa indice globale;
- IS - significa indice di scheda;
- ditte - riporta il numero di aziende che afferiscono alla fascia dimensionale di riga;
- addetti - si intende il numero medio di addetti sul totale delle aziende della fascia.

Per comodità di lettura, si riporta di seguito la denominazione in chiaro dei singoli indici di scheda IS.

Indice di scheda	Denominazione
2	Sistema di prevenzione aziendale
3	Valutazione dei rischi
3.1	Programmazione degli interventi
4	Informazione
5	Formazione
6	Consultazione e partecipazione
7	Procedure
8	Appalti
9	Sorveglianza sanitaria

Gli indici sono riportati sia per fasce di addetti (6-9 / 10-19 / 20-199 / ≥ 200) sia sul totale delle aziende, ed espressi come valori medi. Di ogni indice sono segnalati in calce alle tabelle i valori minimo e massimo riscontrati, nonché la deviazione *standard*.

Prima di tutto è interessante notare l'ampiezza delle deviazioni *standard*, che dimostrano la rilevante dispersione dei dati (e quindi la forte diversificazione delle situazioni rilevate). Facendo riferimento ai criteri di valutazione definiti nell'Introduzione, dall'esame della Tabella 38 si rileva che l'indice di scheda IS con il valore più alto per il totale delle aziende (66, decisamente buono) è attribuito alla sorveglianza sanitaria; altri valori positivi sono attribuiti alla consultazione e partecipazione (IS 40) e alla gestione degli appalti (IS 44). Sempre nell'area dei giudizi positivi si colloca i punteggi di 29 (fascia sufficiente) attribuito alla valutazione dei rischi e di 26 (sempre fascia sufficiente) per l'informazione. Nella fascia di giudizio scarso si colloca l'organizzazione e gestione del sistema prevenzionistico (IS 15).

Le altre tre attività prese in esame nelle schede si collocano tutte nell'area dei giudizi insufficiente (la formazione con IS = 3) o di negativo, con punteggi di -3 per la programmazione delle misure preventive e protettive e di -5 per le procedure.

Solo per completezza di informazione, si riportano nella Tabella 39 i valori che avrebbero assunto gli indici di scheda medi di tutto il campione delle aziende esaminate se non si fosse tenuto conto, per i motivi prima ricordati, delle aziende del Piemonte, affiancati a quelli invece calcolati tenendo conto delle aziende piemontesi (Tabella 38).

Per quanto concerne l'indice globale, che verrà ripreso in modo più dettagliato, il valore di IG di tutte le aziende del campione senza Piemonte sarebbe pari a 20, con le aziende del Piemonte è invece 22. È interessante notare quindi come il giudizio globale per il campione nazionale sia al limite tra scarso e sufficiente.

Tabella 39. Confronto tra gli indici di scheda medi di tutte le aziende del campione vs gli stessi indici di tutte le aziende escludendo quelle piemontesi

Denominazione scheda	Indice di scheda con Piemonte	Indice di scheda senza Piemonte
Sorveglianza sanitaria	66	64
Appalti	44	39
Consultazione e partecipazione	40	37
Valutazione dei rischi	29	27
Informazione	26	23
Organizzazione del sistema di prevenzione	15	14
Formazione	3	1
Programmazione interventi	-3	-7
Procedure di sicurezza	-5	-9

Questa graduatoria delle schede, ovvero delle attività e dei processi cui le singole schede si riferiscono, viene a grandi linee confermata da un'altra modalità di analisi dei dati - oltre che, come si vedrà, dall'analisi delle cosiddette eccellenze, per le quali si rimanda anche a quanto esposto nella parte introduttiva). Ci si riferisce alla individuazione, per le singole schede, del numero di aziende che hanno ottenuto il punteggio massimo positivo (ovvero +100) e che quindi esprimono un ottimo livello applicativo del 626. Come si può notare, la sorveglianza sanitaria presenta la situazione nettamente migliore, seguita dalla consultazione/partecipazione e dalla gestione degli appalti. Seguono, ma a notevole distanza in termini numerici assoluti, l'informazione e sorprendentemente le procedure. Nettamente all'ultimo posto è invece la formazione.

Rispetto al criterio di analisi dei risultati utilizzando il valore medio, in questo caso fanno un notevole passo avanti le procedure di sicurezza: evidentemente per la formazione le carenze sono più omogeneamente diffuse, mentre per le procedure esiste un maggior numero di casi ottimali e un numero elevato di casi completamente negativi (dato confermato dalla precedente *Tabella 38*, in cui per le procedure la deviazione *standard* è maggiore che per la formazione).

Denominazione scheda	Casi con punteggio +100
Sorveglianza sanitaria	2.468
Consultazione e partecipazione	1.594
Appalti	1.044
Procedure	452
Informazione	445
Programmazione degli interventi	101
Valutazione dei rischi	59
Sistema di prevenzione aziendale	55
Formazione	26

Analisi dei dati per fasce di dimensione aziendale

Il dato globale sulla qualità applicativa del 626 (espresso dall'indice globale IG) ha certamente un suo interesse, ma l'entità della dispersione deve indurre a un'analisi più attenta e dettagliata, anzitutto per fasce di dimensione aziendale, in considerazione del fatto che le situazioni più critiche si rilevano nelle piccole e piccolissime imprese, come più volte segnalato nelle sezioni relative ai dati descrittivi.

Un primo dato interessante si rileva analizzando l'indice globale medio di tutte le 8.138 aziende per le quattro diverse fasce di dimensione aziendale (*Tabella 40*, tra parentesi i valori di indice globale che si otterrebbero se non si tenesse conto del Piemonte). È evidente come gli indici delle piccole e piccolissime aziende siano al di sotto dell'IG medio di tutte le aziende del campione, mentre quelli delle medie e delle grandi si collocano al di sopra.

Tabella 40. Indice globale medio per fasce di dimensione aziendale

Aziende con 6 - 9 addetti	IG 5 (4)	
Aziende con 10 - 19 addetti	IG 18 (16)	
Tutte le aziende	IG 22 (20)	Media generale
Aziende con 20 - 199 addetti	IG 34 (32)	
Aziende con ≥200 addetti	IG 53 (50)	

Un discorso analogo può essere fatto per le singole attività o processi; tutti gli IS seguono lo stesso andamento, crescente dalle piccolissime alle grandi aziende. Facendo riferimento alle 8.138 aziende di tutte le regioni, anche le attività in cui l'IS medio nazionale è peggiore (es. formazione, programmazione degli interventi, procedure) hanno, nelle aziende grandi, IS generalmente positivi. In tutte le fasce di dimensione aziendale la graduatoria delle singole schede/attività è costante:

- ai primi posti - sorveglianza sanitaria, appalti, consultazione/partecipazione;
- agli ultimi - procedure, formazione, programmazione degli interventi.

Le tabelle fino a ora analizzate non permettono di dedurre informazioni più approfondite sulla criticità di applicazione del 626, ma indicano chiaramente le fasce di dimensione aziendale più problematiche e le attività e processi previsti dal 626 presidiati in misura minore.

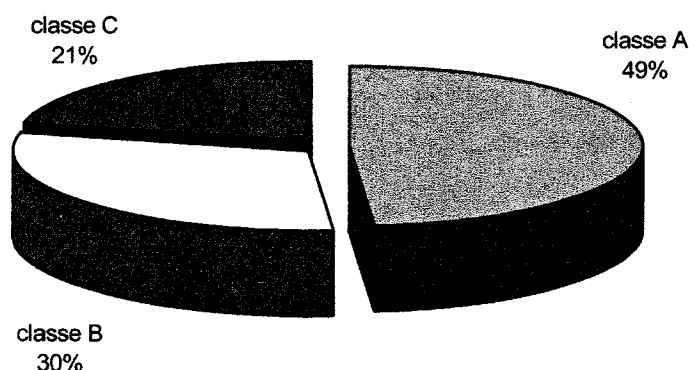
Dal momento, però, che si sono evidenziati rilevanti valori delle deviazioni *standard*, la media può essere uno strumento non completamente adeguato per interpretare i dati. Si è ritenuto utile, pertanto, organizzare i risultati accorpando le aziende in tre ranghi, al fine di meglio descrivere alcune tendenze:

- aziende con $IG \leq 20$, cioè con risultato insoddisfacente, denominate gruppo A;
- aziende con $IG > 20$ e ≤ 50 , con risultato sufficiente, denominate gruppo B;
- aziende con $IG > 50$, con risultato soddisfacente, denominate gruppo C.

Le 8.138 aziende italiane del campione sono distribuite come in Figura 86, in particolare:

- 3.958 aziende (49% del totale) appartengono alla classe A;
- 2.424 (30%) alla classe B;
- 1.756 (21%) alla classe C.

Figura 86. Distribuzione delle aziende del campione nei tre ranghi A, B, C



Questa classificazione per ranghi permette inoltre di meglio precisare la reale situazione delle piccole e piccolissime aziende. Come si può ben osservare dalla Tabella 41, se è vero che tra le piccole aziende (10-19 addetti) il 52% si colloca nel gruppo A e che la percentuale di appartenenza a questo gruppo sale addirittura al 72% per le piccolissime (6-9), è altrettanto vero - ed è importante sottolinearlo - che circa il 48% delle piccole aziende si colloca complessivamente nei gruppi B e C (rispettivamente, 35% nel B e 13% nel C), e che anche un 27% delle piccolissime si colloca in tali gruppi (per la precisione, 22% circa nel B e 5% addirittura nel C). Ciò evidenzia quindi la possibilità anche per le imprese più piccole di mettere in atto concretamente i principi organizzativi contenuti nel 626.

Queste considerazioni, d'altro canto, rendono ancora più delicata la posizione di quel 73% di piccolissime aziende (e di quel 52% delle piccole) che invece sono attestate su risultati inadeguati. Risultati inadeguati, peraltro, si riscontrano anche in apprezzabili percentuali nelle medie aziende (29%) e anche nelle grandi (15%). Questo ultimo dato risulta particolarmente preoccupante, considerando il livello di dimensione aziendale e di contesto organizzativo.

Tabella 41. Distribuzione delle aziende per dimensioni e nei gruppi A, B e C

	fascia 6-9	fascia 10-19	fascia 20-199	fascia ≥200
Gruppo A	73%	52%	29%	15%
Gruppo B	22%	35%	38%	25%
Gruppo C	5%	13%	33%	60%
Totale	100%	100%	100%	100%

Si è successivamente scomposta la classe di dimensione da 20 a 199 addetti in tre sottoclassi - da 20 a 49 addetti, da 50 a 99, e da 100 a 199 - per verificare se l'insieme delle aziende della classe 20-199 costituisse in realtà una classe omogenea, o fosse viceversa molto articolata nelle sue caratteristiche. L'analisi dei dati ha confermato la giustezza della seconda ipotesi.

Infatti, adottando la consueta classificazione delle aziende nei tre gruppi A, B e C, si può facilmente osservare che le aziende da 20 a 49 addetti si avvicinano molto ai valori della fascia 10-19, mentre le aziende da 100 a 199 si avvicinano (anche se più moderatamente) ai valori delle aziende oltre i 200 addetti. La fascia 50-99, come era prevedibile, si colloca in una posizione intermedia.

In sostanza, una distribuzione delle 8.138 aziende del campione nazionale che tenga conto dei livelli applicativi del 626 in termini qualitativi può essere ricostruita, per avere una maggiore aderenza alla realtà, su 6 diversi livelli di dimensione aziendale in base all'IG, osservando che a ogni fascia di dimensione crescente corrisponde l'aumento di un livello nel grado di giudizio. Lo schema conclusivo di tutte le considerazioni fatte potrebbe essere quello rappresentato in Tabella 42.

È stata infine verificata l'eventuale variazione dei risultati nel tempo, tenendo conto che gli interventi effettuati hanno coperto un arco di 3 anni, dal 2000 al 2002. Tale analisi temporale non ha evidenziato significative differenze.

Tabella 42. Giudizi sintetici per fasce di dimensione aziendale

aziende da 6 a 9 addetti	IG 5	giudizio insufficiente
aziende da 10 a 19 addetti	IG 18	giudizio scarso
aziende da 20 a 49 addetti	IG 28	giudizio sufficiente
aziende da 50 a 99 addetti	IG 37	giudizio accettabile
aziende da 100 a 199 addetti	IG 45	giudizio discreto
aziende oltre 200 addetti	IG 53	giudizio buono

Analisi dei dati per aree territoriali (Regioni, Province autonome)

Vengono di seguito confrontati i dati rilevati nelle singole regioni per verificare l'eventuale esistenza di differenze importanti tra le diverse aree del paese. In Tabella 43 sono riportati i dati relativi alle singole regioni, utilizzando come indicatori i valori di IG per le diverse fasce di dimensione aziendale. Non si utilizza l'IG per tutte le aziende nel loro complesso, in quanto nelle diverse regioni il peso percentuale delle diverse fasce di addetti è differente, e questo - per i motivi esposti sopra - influenza pesantemente l'IG medio del complesso di tutte le aziende, abbassandolo dove c'è un eccesso di piccole e piccolissime aziende e alzandolo dove c'è un eccesso di grandi aziende. Occorre anche

tenere presente, nell'analisi di questi dati e del loro significato, l'influenza che la numerosità del singolo sottoinsieme di aziende cui l'IG si riferisce esercita sul valore medio di IG riportato nelle varie celle della tabella.

Tabella 43. IG di tutte le aziende per fasce di dimensione aziendale nelle diverse aree territoriali

Regione/ Provincia autonoma	6-9 addetti	10-19 addetti	20-199 addetti	≥200 addetti
Emilia-Romagna	2	11	29	55
Lazio	14	29	41	60
Liguria	10	17	29	58
Lombardia	- 3	10	32	58
Marche	9	23	32	57
Molise	8	16	53	39
P.A. Trento	9	9	29	65
Piemonte	18	38	49	68
Puglia	10	28	35	60
Sardegna	18	27	28	25
Sicilia	- 11	2	14	33
Toscana	- 1	11	29	56
Umbria	10	18	37	61
<i>Totale nazionale</i>	<i>5</i>	<i>18</i>	<i>34</i>	<i>53</i>

La situazione appare nel complesso abbastanza disomogenea: a una lettura sia delle colonne che delle righe si notano infatti alcuni evidenti elementi di differenziazione.

Esaminando i dati per regione, con l'unica eccezione della Sardegna (di cui si sottolinea comunque l'esiguità del campione), si vede il costante *trend* di un sensibile miglioramento del punteggio dalle piccolissime aziende verso le grandi; tale miglioramento è abbastanza diversificato come entità. Esaminando i dati per fascia dimensionale, si notano anche in questo caso differenze tra i valori medi di IG nelle diverse regioni, con un differenziale tra il valore minimo e il massimo generalmente compreso tra i 25 e i 35 punti. Il differenziale minimo si ha per la fascia da 6 a 9 addetti, il massimo per la fascia oltre 200 addetti.

Le spiegazioni delle differenze individuate (che non è detto siano casuali, ma potrebbero anche essere ricondotte a elementi peculiari del singolo contesto territoriale) potranno essere eventualmente analizzate attraverso specifiche elaborazioni effettuate dalle singole regioni.

Analisi dei dati per comparto e settore

Sono stati presi in esame solo 20 comparti, ovvero quelli che erano presenti nel campione totale con almeno 100 aziende (pari al 3% delle aziende controllate). L'unico comparto inserito pur se rappresentato da meno di 100 aziende è stato quello dell'energia (luce, gas, acqua - presente con solo 26 aziende), in quanto è il comparto che ha fatto rilevare in assoluto la *performance* migliore.

I dati sono compendati nella Tabella 44 costruita per fasce di dimensione aziendale e usando sempre come indicatore il valore medio di IG per fascia (non l'IG medio totale di tutto il comparto, per motivi analoghi a quelli prima presentati per i dati articolati per territorio).

Tabella 44. Valori medi di IG dei 19 comparti/settori presenti nel campione con almeno 100 aziende e del comparto energia (per fasce di dimensione aziendale)

Codici	Descrizione	6-9	10-19	20-199	≥200
A	Agricoltura	6	11	32	48
DA	Alimentare	8	23	40	63
DB	Tessile e abbigliamento	-3	8	23	57
DC	Conciario, cuoio e pelle	7	20	30	32
DD	Industria del legno	7	26	34	72
DE	Carta, stampa editoria	0	20	37	51
DF/DG/DH/DI	Chimica, gomma, plastica	5	24	47	70
DJ/DK/DL/DM	Industrie meccaniche e elettriche	8	18	40	61
DN	Altre manifatturiere	8	21	33	56
E	Energia elettrica, gas e acqua	51	50	72	74
F	Costruzioni	6	22	41	40
G	Commercio, riparazioni auto e beni	3	16	32	45
H	Alberghi e ristoranti	0	14	28	25
I	Trasporto, magazzinaggio	5	17	27	43
J	Intermediazione finanziaria	22	27	39	41
K	Attività immobiliare e professionale	-3	12	28	40
L	Pubblica amministrazione	8	25	33	49
M	Istruzione	7	16	18	16
N	Sanità	13	26	41	54
O	Altri servizi sociali e personali	1	17	33	45

Tra i comparti/settori produttivi con i valori più alti si evidenziano il settore alimentare (che si deve confrontare anche con il metodo HACCP), i settori chimico, metalmeccanico e dell'energia (da sempre i più implicati in problemi di gestione della sicurezza rispetto ad altri comparti); per i servizi, si trovano i valori più alti nelle banche e assicurazioni, e nella sanità. Verosimilmente, per la sanità ha giocato un ruolo determinante la necessità di attivare i percorsi di accreditamento, mentre banche e assicurazioni sono state probabilmente avvantaggiate dal fatto di non avere al loro interno situazioni molto critiche dal punto di vista del rischio, il che ha permesso loro di organizzare un sistema per la prevenzione più che sufficiente con sforzi relativamente limitati.

I settori più critici invece sono risultati l'agricoltura, il commercio, le attività alberghiere e di ristorazione, l'informatica e noleggio, il tessile e abbigliamento, la scuola e l'istruzione.

In tutti i comparti e settori, comunque, si ripropone in modo costante, con rarissime eccezioni, l'andamento per fasce dimensionali: al crescere di fascia (ovvero di numero di addetti) migliora l'indice globale (ovvero il livello applicativo del 626). Il fattore dimensione è quindi sempre rilevante (tranne che per le scuole e l'istruzione); è certo comunque che la differenza nei livelli qualitativi di applicazione del 626 dipende più dalle dimensioni aziendali che dall'appartenenza a un determinato comparto lavorativo.

Nei diversi comparti è costante il comportamento dei diversi IS; le attività più critiche sono sempre le procedure, la formazione, la programmazione degli interventi, mentre quella meglio gestita è sempre la sorveglianza sanitaria.

Analisi delle correlazioni

Per approfondire meglio i risultati e trarre ulteriori indicazioni per orientare eventuali interventi di revisione normativa, formazione, supporto e assistenza, vigilanza e controllo, si sono analizzate anche alcune correlazioni tra i diversi processi preventivi aziendali, con l'obiettivo di individuarne i punti di forza e di debolezza.

Nell'Introduzione è stato dettagliatamente illustrato il metodo seguito, e qui viene solo brevemente ripreso per agevolare l'analisi dei risultati. I dati seguenti sono riferiti a tutte le 8.138 aziende del campione nazionale.

Innanzitutto sono stati scelti tre processi chiave del sistema di prevenzione aziendale:

- la valutazione dei rischi,
- la formazione,
- le procedure di sicurezza.

In base al modo con cui sono stati realizzati, per ciascun processo sono stati costruiti due sottoinsiemi, uno positivo e uno negativo, per individuare i fattori vincenti. I sottoinsiemi sono stati così costruiti:

- per la valutazione dei rischi:
il sottoinsieme positivo è quello delle aziende che hanno effettuato una valutazione dei rischi completa e coerente (in totale 5.228, pari al 64% del campione); il sottoinsieme negativo è formato dalle aziende (2.910, ovvero il 36% del campione) che hanno effettuato una valutazione non completa, non coerente, o carente per entrambi gli aspetti;
- per la formazione:
il sottoinsieme positivo è quello delle aziende che hanno effettuato la formazione a tutti i lavoratori (5.250, pari al 65% del totale), mentre quello negativo è costituito dalle 2.888 aziende (35%) che non soddisfano tale requisito;
- per le procedure di sicurezza:
il sottoinsieme positivo è composto dalle aziende che hanno attivato, anche solo parzialmente, procedure di sicurezza per le ordinarie attività di lavoro, le fasi di manutenzione straordinaria e le emergenze (2.932, pari al 36% del totale); tutte le altre (5.206, ovvero il 64% del totale) costituiscono il sottoinsieme negativo, in quanto hanno attivato solo una o due, o addirittura nessuna, di queste tre tipologie di procedure.

Quindi, in base al valore di IG, sono state classificate tutte le aziende in tre grandi classi, come già evidenziato in precedenza:

- insoddisfacenti, con valori di IG superiore a 50 (in totale 3.958, pari al 49%);
- sufficienti, con valori di IG compresi tra 21 e 50 (2.424, pari al 30%);
- soddisfacenti, con valori di IG inferiore o uguale a 20 (1.756, pari al 21% del campione).

Si è quindi analizzata, nelle aziende dei diversi sottoinsiemi, la frequenza percentuale con cui si rileva la presenza dei diversi parametri considerati (si veda il Paragrafo "Il programma delle correlazioni" nella Parte prima). L'ipotesi era quella di individuare, tra questi parametri, quelli associati in modo più significativo al sottoinsieme positivo.

Come discriminante si è utilizzato il valore di 25% come scarto differenziale di percentuale della frequenza del singolo parametro nel sottoinsieme positivo e in quello negativo (ad esempio, se il parametro X è presente nel sottoinsieme positivo con una frequenza del 56% e in quello negativo del 12%, lo scarto è del 44%, quindi ben superiore al limite scelto del 25%). Il valore del 25% di scarto è stato scelto dopo un'analisi statistica fatta su un campione di aziende con il *test* di regressione multipla, da cui è emerso che con buona approssimazione tale scarto percentuale individuava le differenze statisticamente significative per $p < 0.05$.

Si sono così individuati i fattori vincenti, ovvero i parametri più significativamente associati ai sottoinsiemi positivi rispetto ai negativi, e che dovrebbero quindi essere presidiati con maggior rigore per aumentare la probabilità di conseguire buoni risultati in ordine all'efficacia del sistema preventivo.

I fattori vincenti per la valutazione dei rischi

- Viene usata una metodologia di lavoro che identifica ed esplicita i riferimenti, i criteri e gli strumenti utilizzati;
- viene utilizzato un numero ampio di strumenti per compiere la valutazione;
- la valutazione parte dall'analisi del ciclo produttivo;
- vengono consultate le figure che possono fornire un contributo significativo: dirigenti, preposti, lavoratori, nonché RLS e medico competente;
- le relazioni con i RLS sono corrette e positive.

I fattori vincenti per la formazione

- La valutazione dei rischi è stata completa e coerente;
- esiste un programma attuativo delle misure preventive e protettive nel quale è prevista l'attività di formazione;
- nella progettazione della formazione è coinvolto un ampio numero di figure, in particolare il medico competente e il RLS;
- esiste una programmazione delle attività di formazione;
- le relazioni con i RLS sono corrette e positive e le riunioni annuali sono ben preparate ed efficaci.

I fattori vincenti per le procedure di sicurezza

- Esiste un sistema di prevenzione organizzato;
- esiste un programma attuativo delle misure preventive e protettive nel quale sono comprese misure di tipo procedurale;
- esiste un centro di responsabilità specifico per la realizzazione del programma attuativo delle misure preventive e protettive;
- le riunioni annuali di prevenzione si fanno e sono efficaci e costruttive.

I fattori vincenti per la qualità generale e complessiva del sistema di prevenzione aziendale e l'organizzazione orientata alla sicurezza

- Il RSPP è diverso dal datore di lavoro (in tutte le fasce dimensionali);
- il RSPP ha una precedente esperienza specifica;
- la valutazione dei rischi è coerente;
- esiste l'organizzazione di un sistema di prevenzione, con una sua formalizzazione, con la declinazione precisa delle responsabilità delle diverse figure;
- è stato attivato un sistema informativo dedicato alla prevenzione;
- è presente un programma di intervento, cronologicamente definito, che tenga conto dei principi e criteri dell'art. 3 del DLgs 626 e con un centro di responsabilità che presidi e verifichi l'attuazione di quanto previsto;
- tale programma è integrato nella complessiva programmazione aziendale;

- viene effettuata una attività di informazione specifica ai lavoratori;
- viene effettuata una attività di formazione specifica ai lavoratori;
- le procedure di sicurezza sono definite e la loro applicazione è verificata;
- il MC è coinvolto nella valutazione dei rischi;
- sono presenti RLS;
- le relazioni con i RLS sono corrette e positive.

Gli ultimi due punti dell'elenco mettono in evidenza l'importanza dei RLS nelle aziende: lungi dall'essere un fattore di criticità o di disturbo, la presenza e l'attività dei RLS si è invece rivelata un fattore vincente.

Incrociando la presenza dei RLS (espressa in percentuale sul totale delle aziende delle diverse fasce dimensionali e sul totale di tutte le aziende) con la collocazione delle aziende stesse nelle tre classi di merito A, B e C (ovvero insoddisfacenti, sufficienti, soddisfacenti), si ottiene una tabella come la seguente.

Tabella 45. Relazione tra presenza di RLS e qualità complessiva dell'organizzazione della prevenzione nelle aziende

Fasce dimensionali	Gruppo C	Gruppo B	Gruppo A
6-9 addetti	81,1%	76,9%	45,9%
10-19 addetti	90,8%	81,8%	58,5%
20-199 addetti	92,8%	86,3%	70,7%
≥200 addetti	95,2%	80,9%	74,3%
tutte le aziende	92,3%	82,3%	55,1%

Appare evidente l'associazione tra presenza dei RLS e qualità complessiva dell'organizzazione della prevenzione, sia sul totale delle aziende che nelle singole fasce dimensionali: prendendo per brevità in esame solo il dato totale, i RLS sono presenti nel 92,3% delle aziende soddisfacenti e tale percentuale quasi si dimezza (55,1%) nelle aziende insoddisfacenti. Pare quindi fuori discussione il ruolo di stimolo positivo che la presenza dei RLS gioca nella delicata partita della prevenzione, in particolare se le relazioni con l'azienda sono corrette e positive.

Analisi delle eccellenze

Per quel che riguarda lo studio delle eccellenze, pur nella consapevolezza che si erano definiti dei criteri molto selettivi e rigorosi, colpisce il fatto che in due processi - la valutazione dei rischi e le procedure - nessuna azienda ha conseguito il giudizio di eccellenza.

L'informazione è il processo che ha registrato più applicazioni eccellenti (1.576 casi pari al 19% delle aziende), seguita dalla sorveglianza sanitaria (1.132, 14%) e poi, a notevole distanza, dalla consultazione e partecipazione (327, 4%).

Sono irrilevanti i casi di eccellenza nella formazione (123, 2%), nell'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale (70, 1%), nella programmazione degli interventi (solo 4 casi, pari a meno dell'1%) e nella gestione degli appalti (6 casi, meno dell'1%).

È comunque interessante notare che anche alcune piccolissime e piccole aziende hanno conseguito giudizi di eccellenza: in particolare spicca il 16% di piccolissime aziende che ha conseguito l'eccellenza nell'attività di informazione; tra le piccole, il 25% ha ottenuto lo stesso risultato.

Sintesi globale degli elementi più rilevanti

A conclusione di tutte le elaborazioni sopra illustrate, è possibile elencare e commentare brevemente gli elementi che emergono con maggiore evidenza. Alcuni di essi hanno un segno positivo, altri negativo. Pur ritenendo questi ultimi più importanti, non vanno certo sottovalutati i segni positivi, che vengono quindi analizzati per primi.

Elementi positivi

- Oggi la quasi totalità delle aziende è dotata del Servizio di prevenzione e protezione e ha effettuato la valutazione dei rischi;
- si è registrata una discreta attuazione (ma ancora incompleta, e spesso più formale che sostanziale) dei principi partecipativi del 626 (incentrati sul RLS); si è comunque evidenziato come la presenza dei RLS (soprattutto nel contesto di un sistema di relazioni corretto e non solo formale) sia uno dei fattori vincenti per una positiva ed efficace applicazione del 626;
- il punto gestito con maggiore conformità alle disposizioni del 626 è l'attività di sorveglianza sanitaria, cui si affianca - a debita distanza - una realizzazione abbastanza ampia ed efficace dell'attività informativa;
- sono stati individuati alcuni fattori vincenti, dettagliatamente illustrati nei paragrafi precedenti, quali garanzia di un'efficace applicazione del 626 e, di conseguenza, di una buona ed efficace qualità dell'organizzazione aziendale della prevenzione e del sistema di prevenzione;
- buoni livelli applicativi del 626 sono stati raggiunti anche in un certo numero - limitato, ma pur sempre significativo - di piccole e piccolissime imprese.

Elementi negativi

- Si è riscontrata una maggiore criticità delle piccolissime e piccole aziende rispetto alle grandi; questo fatto non può essere *tout court* imputato a una volontà generalizzata di tali imprese di non aderire alle norme imposte dal 626 (componente che pure è verosimilmente presente), in quanto non si può dimenticare che l'applicazione del DLgs 626 meglio si attaglia alle aziende di medie o grandi dimensioni, ponendo invece difficoltà non di poco conto a quelle di dimensioni inferiori; tali difficoltà derivano anche da una condizione storica pregressa di arretratezza culturale e strutturale rispetto al problema. I dati definitivi hanno comunque evidenziato che anche un numero non irrilevante di piccole e piccolissime aziende ha gestito in modo corretto ed efficace il 626: il *cut off* in termini di criticità di dimensione aziendale si può collocare al livello dei 50 addetti: al di sopra di tale limite, la situazione è nettamente più favorevole;
- i punti più deboli dell'organizzazione e dei processi aziendali per la prevenzione sono stati individuati nelle attività di formazione, programmazione degli interventi, procedure di sicurezza;
- si è riscontrata un'adesione più agli aspetti formali e superficiali del 626: l'adesione alla norma pare più motivata dal vincolo dell'ottemperanza che non da un'adesione ai suoi principi ispiratori, a scapito di un'attuazione seria e concreta dei principi ispiratori;
- la gestione della prevenzione è praticata come collaterale e/o aggiuntiva alla gestione aziendale con scarsi elementi di integrazione, che si traduce anche in una sorta di deresponsabilizzazione della *line* aziendale, dirigenti e preposti, facendo gravare tutto l'onere della prevenzione sul SPP. Si potrebbe dire che in troppe aziende il sistema di prevenzione si esaurisce nel servizio di prevenzione;
- tra le grandi aziende, che dispongono di *know how*, storia, esperienza e risorse importanti, esistono ancora sacche, limitate ma pur sempre significative, di carenze applicative del 626.

Altri elementi rilevati forniscono comunque utili strumenti di lavoro, ovvero di definizione degli obiettivi e dei *target*, di programmazione degli interventi, della loro effettuazione e articolazione, della verifica della loro efficacia. Ad esempio, la differenziazione della qualità applicativa per fasce di dimensione aziendale e per comparti e settori fornisce utili indicazioni ai fini della programmazione degli interventi, in quanto può permettere di delimitare con precisione i campi a maggiore criticità, associando le attività più critiche ai comparti e alle fasce di dimensioni aziendali. Lavorando quindi sui dati di comparto e settore, è possibile individuare, se pure con tutte le cautele che ogni generalizzazione impone, una serie di *black spot*, ovvero le situazioni più critiche nelle quali è opportuno potenziare prioritariamente gli interventi di promozione, informazione, facilitazione, supporto e vigilanza.

Con queste considerazioni non si intende certo capovolgere i tradizionali e corretti criteri di programmazione delle attività dei Servizi di prevenzione e vigilanza negli ambienti di lavoro delle Aziende USL, fondati sulla diffusione e gravità del rischio, sui dati statistici

relativi a infortuni e malattie professionali, ecc., bensì suggerire un ulteriore criterio di programmazione di cui tenere conto, integrandolo opportunamente con gli altri storicamente consolidati.

Un'altra importante eredità che questa indagine lascia dietro di sé è una fotografia puntuale, precisa, definita in termini quantitativi e qualitativi, dell'applicazione del 626: il ripetere a distanza di tempo un analogo intervento di monitoraggio permetterà di verificare in modo concreto e documentato l'implementazione o meno della diffusione e qualità dell'organizzazione della prevenzione nelle imprese.

Tutto ciò permette quindi ai soggetti istituzionali e sociali interessati di avviare una prima riflessione sulle possibili ricadute operative dell'indagine. Ma qui si chiude il compito dei ricercatori e dei garanti del metodo e dei risultati dell'indagine, e si apre quello degli utilizzatori e decisori, che potranno trarre da questo *report* indicazioni e stimoli.

Considerazioni conclusive sui livelli applicativi del 626 in Italia

Alle considerazioni che seguono va anteposta un'importante premessa.

È infatti necessario ricordare che il progetto di monitoraggio interessava solo le aziende dai 6 addetti in su: il quadro complessivo dei risultati emersi fa ipotizzare che le aziende sotto i 6 addetti presentino una situazione altrettanto critica di quella delle piccolissime aziende. Questa considerazione è preoccupante, tenendo conto dei milioni di lavoratori che in Italia operano in aziende al di sotto dei 6 addetti.

Va inoltre tenuto presente che questa è in assoluto la prima indagine attuata in modo diffuso e omogeneo su gran parte del territorio italiano sui livelli applicativi delle norme inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori. Non esistono quindi dati di confronto sui livelli di applicazione degli aspetti normativi già previsti sin dagli anni '50 (ad esempio, informazione sui rischi, sorveglianza sanitaria), così come non esistono dati di confronto su buone prassi per la corretta gestione delle aziende che il DLgs 626/94 ha incentivato (e in più casi rese obbligatorie) ma che in una parte delle aziende potevano essere già state introdotte in precedenza (ad esempio: formazione; procedure per il lavoro in sicurezza, per le manutenzioni, per gli appalti; organizzazione delle emergenze e lotta contro gli incendi). Tale mancanza di conoscenze sul passato anche prossimo da un lato rende molto arduo fornire un commento comparativo con la situazione degli anni precedenti, dall'altro valorizza particolarmente questa ricerca che costituirà un punto fermo per le future verifiche di eventuali mutamenti.

Al fine comunque di offrire una chiave interpretativa di sintesi a quanto accaduto dall'entrata in vigore del DLgs 626/94 ad oggi, nelle due tabelle seguenti sono riportate le percentuali di applicazione almeno sufficiente di un limitato numero di parametri particolarmente significativi. Nella Tabella 46 sono indicati i valori relativi alla formalizzazione e realizzazione dei processi organizzativi di base previsti dal Titolo I del 626; nella Tabella 47 quelli relativi alla qualità della realizzazione degli stessi.

Come si può vedere, i processi organizzativi sono stati formalizzati in un numero di aziende molto ampio (compreso tra il 61 e il 96% di tutto il campione) e ciò sicuramente smentisce chi più volte ha sostenuto - e continua a sostenere - che il DLgs 626 è una legge inapplicabile perché troppo onerosa in termini di adempimenti burocratici.

Va notato, a questo proposito, che sono stati largamente soddisfatti non solo adempimenti esclusivamente formali, ma anche adempimenti che presentano pure una sostanziale importanza in termini concretamente preventivi, come l'effettuazione della valutazione dei rischi. È comunque vero che gli indicatori relativi ai livelli di qualità sono decisamente più bassi, alcuni assolutamente insufficienti, come ad esempio la formazione che si attesta su valori compresi tra il 24 e il 41%.

In sintesi, è ben evidente come i sistemi aziendali abbiano in questi anni curato l'applicazione del DLgs 626/94 dal punto di vista formale, faticando maggiormente ad adeguarsi alle richieste culturali e metodologiche di tale nuova norma. Alcuni esempi concreti di questa difficoltà sono la scarsa integrazione tra la gestione aziendale della produzione e quella della prevenzione, la limitata capacità di programmare la sicurezza, la carenza diffusa di un sistema informativo dedicato.

La lettura di alcuni indicatori soddisfacenti della Tabella 47 valorizza però l'ipotesi che il percorso per giungere a questa trasformazione è iniziato e in alcuni casi ha raggiunto risultati apprezzabili. Ci si riferisce in particolare alla qualità della valutazione dei rischi, all'adeguatezza del piano attuativo e alla positiva collocazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel contesto aziendale. Per questi aspetti di qualità, riferiti a innovazioni assolute sul piano metodologico e relazionale, risultati positivi oscillanti tra il 60 e il 75% sono da ritenersi soddisfacenti.

Il quadro descritto non mette certamente in discussione la validità della norma e del percorso metodologico culturale che le è sotteso, ma indica chiaramente che è necessario e urgente agire per favorire il raggiungimento di una sua coerente ed efficace applicazione in tutte le aziende italiane. Anche per le piccole e piccolissime imprese, la cui situazione è oggettivamente più critica rispetto a quelle di maggiori dimensioni, va comunque valorizzato quel 28% del campione che già oggi ha raggiunto un livello di applicazione quali-quantitativo almeno sufficiente.

Ciò dimostra che il risultato positivo è raggiungibile e vanno quindi incoraggiate, premiate e rese visibili a tutti queste realtà non così rare; va controllato costantemente, ma al contempo favorito, il raggiungimento del medesimo obiettivo da parte della restante quota di aziende che rappresentano il quotidiano per milioni di cittadini. Non va infatti dimenticato come lo stretto legame tra il sistema sicurezza e il sistema qualità sia una garanzia per la salute dei lavoratori e anche per la produttività aziendale.

In questa ottica sarebbe negativo per il sistema procedere con semplificazioni legislative per affrontare un problema sostanzialmente complesso. Un esempio di tale tipo di errore e delle sue dannose conseguenze è rintracciabile chiaramente nei risultati di questa ricerca: ci si riferisce alla possibilità data alle piccole aziende di autocertificare l'avvenuta

valutazione dei rischi. Tale evento, salutato come opportuna semplificazione burocratica, ha solamente ritardato la presa di coscienza del problema. Come emerge da questa ricerca, allo stato attuale una percentuale rilevante delle piccole imprese ha autonomamente sopperito, non usufruendo di questa apparente scorciatoia.

Tabella 46. Parametri relativi alla mera realizzazione dei processi organizzativi di prevenzione previsti dal Titolo I del DLgs 626/94

Parametro	Indicatore	Risultato osservato
Nomina del RSSP	% aziende che lo hanno nominato	96%
Nomina del MC	% aziende che, avendone l'obbligo, lo hanno nominato	93%
Nomina dei lavoratori addetti alle emergenze	% aziende che li hanno nominati	78% - 83%
Valutazione dei rischi	% aziende che l'hanno effettuata	95%
Redazione del piano attuativo misure preventive e protettive	% aziende che, avendone la necessità, l'hanno redatto	75%
Consultazione del RLS per la valutazione dei rischi	% aziende che, avendo il RLS, lo hanno consultato	65%
Informazione sui rischi specifici	% aziende che hanno informato tutti i lavoratori	53% - 77%
Formazione sui rischi specifici	% aziende che hanno formato tutti i lavoratori	64%
Formazione RLS e lavoratori addetti alle emergenze	% aziende che hanno formato i RLS e tutti gli addetti alle emergenze	52% - 61%
Procedure di sicurezza per emergenze	% aziende che hanno redatto tali procedure	61%
Verifica idoneità ditte appaltatrici	% aziende, che si servono di appalti, che hanno effettuato tale verifica	91%
Informazione sul rischio a ditte appaltatrici	% aziende, che si servono di appalti, che hanno fornito l'informazione	76%
Partecipazione del MC alla valutazione dei rischi	% aziende, che hanno il MC, in cui il MC ha partecipato	73%
Effettuazione sopralluoghi da parte del MC	% aziende, che hanno il MC, in cui si sono effettuati	92%

Tabella 47. Parametri relativi alla qualità di realizzazione dei processi organizzativi di prevenzione previsti dal Titolo I del DLgs 626/94

Parametro	Indicatore	Risultato osservato
Completezza e correttezza valutazione rischi	% aziende con valutazione corretta e completa	61%
Adeguatezza piano attuativo (1)	% aziende con piano con cronogramma	52%
Adeguatezza piano attuativo (2)	% aziende con piano attuativo coerente con gravità rischio e complessità soluzioni	62% - 68%
Adeguatezza piano attuativo (3)	% aziende con piano attuativo integrato col contesto aziendale	50%
Qualità della formazione (1)	% aziende con programmazione della formazione	41%
Qualità della formazione (2)	% aziende con verifica efficacia della formazione	24%
Qualità della formazione (3)	% aziende che fanno formazione anche a figure senza obblighi di legge	9% - 24%
Definizione sistema di responsabilità aziendale per la prevenzione	% aziende che hanno concretamente definito tale sistema	33%
Sistema informativo	% aziende che hanno attivato sistema informativo dedicato	22%
Procedure di sicurezza (1)	% aziende che hanno procedure di sicurezza per condizioni ordinarie di lavoro e manutenzione straordinaria	42% - 54%
Procedure di sicurezza (2)	% aziende che hanno attivato un sistema di controllo del rispetto delle procedure	42%
Verifica piani attuativi	% aziende che hanno attivato sistemi di controllo della attuazione dei piani	33%
Relazioni con RLS	% aziende che hanno promosso un clima di relazioni positive con i RLS	74%
Sorveglianza sanitaria	% aziende in cui sono presenti protocolli di sorveglianza sanitaria	90%

Questo *report* conclusivo del monitoraggio a livello nazionale permette di dimostrare come il lungo e impegnativo progetto - fortemente voluto dai presidenti delle Regioni e delle Province autonome e che ha coinvolto centinaia di operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle Aziende USL di quasi tutta l'Italia - abbia pienamente conseguito i suoi obiettivi, ovvero:

- evidenziare i livelli applicativi del DLgs 626/94 nelle aziende italiane, individuando criticità e punti di forza;
- evidenziare le situazioni su cui occorre prevedere interventi correttivi;

- fornire indicazioni utili per eventuali correzioni di ordine legislativo (che deriveranno dall'analisi più approfondita delle singole schede oltre che dalle esperienze realizzate in questi anni dai diversi soggetti coinvolti nel progetto), da inserire nel processo di revisione normativa attualmente in corso;
- consentire ai decisori ai diversi livelli (Ministeri, Regioni, Aziende USL) di programmare attività e interventi - di supporto e assistenza, e di vigilanza - a ragion veduta e sulla base di riscontri precisi;
- portare un contributo sperimentale altamente qualificato e documentato al dibattito italiano ed europeo sulla normazione in campo di sicurezza e sulla sua applicazione ed efficacia;
- mettere a disposizione delle parti sociali uno strumento informativo e un metodo d'approccio che può costituire un utile strumento per analisi proprie (esperienza già fatta da alcune imprese, alcuni RLS, alcuni consulenti e loro associazioni) e contribuire, con i risultati prodotti dall'indagine, a stimolare il dibattito tra e con le parti sociali, in modo da vedere un loro più attento e costante impegno in materia;
- mettere a disposizione degli operatori dei servizi di vigilanza e prevenzione dei Dipartimenti di prevenzione (o sanità pubblica) delle Aziende USL strumenti e metodi validati per svolgere meglio il loro delicato e complesso lavoro di supporto, assistenza, regolazione, vigilanza e controllo;
- realizzare il primo esperimento pilota di un modello di intervento integrato e coordinato su scala nazionale, con comuni strumenti informativi, percorsi formativi di preparazione, metodologia operativa, raccolta ed elaborazione dei dati: questo strumento potrà a breve rivelarsi utile per altri progetti di questa portata, nel campo della prevenzione nei luoghi di lavoro, ma anche della prevenzione più in generale.

Documentazione acquisita dalla Commissione parlamentare di inchiesta sugli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche", nel corso delle audizioni, relative al settore siderurgico, delle organizzazioni sindacali FEDERMECCANICA, FIM-CISL, FIOM-CGIL, UGL-Metalmeccanici, UILM.



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

COMUNICATO

Le Segreterie nazionali Fim, Fiom, Uilm e il Coordinamento nazionale della siderurgia, hanno deciso di proclamare per l'8 novembre una giornata di sciopero nazionale di tutti i lavoratori siderurgici, con al centro i temi della salute e della sicurezza del lavoro.

Lo sciopero nasce dalla necessità di fare emergere e denunciare la gravità delle condizioni di lavoro dei lavoratori siderurgici, che in questo periodo di grande crescita del settore e di alti profitti, hanno pagato un inaccettabile prezzo in termini di infortuni gravi e mortali.

Fim, Fiom, Uilm e il Coordinamento siderurgico nazionale hanno quindi deciso di aprire una vertenza nazionale sulla sicurezza del lavoro siderurgico, articolata sia a livello nazionale che delle singole imprese. Tale vertenza ha lo scopo di affermare il principio che la messa in sicurezza delle condizioni di lavoro, l'attuazione di tutti gli investimenti necessari per garantire le compatibilità ambientali degli stabilimenti siderurgici, sono condizioni indispensabili per garantire un futuro produttivo alla siderurgia italiana.

Per queste ragioni la vertenza si articolerà su quattro punti complessivi:

- 1 – La richiesta di investimenti alle imprese in grado di garantire il superamento di tutti i rischi sia per la sicurezza dei lavoratori, sia per l'ambiente esterno.
- 2 – La definizione di un'organizzazione del lavoro nella quale la sicurezza dei lavoratori sia parte integrante di ogni momento del processo produttivo. Vanno definiti protocolli di comportamento e pratiche rigorose nell'organizzazione del lavoro, il cui rispetto sia condizione non superabile per svolgere l'attività lavorativa.
- 3 – Occorre definire la piena responsabilizzazione delle imprese siderurgiche su tutto il lavoro in appalto, con la totale registrazione e controllo di tutte le attività che si svolgono all'interno dei siti siderurgici.

4 – Vanno definiti nuovi spazi per l'iniziativa degli Rls e delle Rsu a tutela della sicurezza nel lavoro. Questo con la generalizzazione delle assemblee per la sicurezza, incremento del monte ore per le attività degli Rls, una continua attività di confronto a livello di impresa sui temi della sicurezza.

Sulla base di questi punti verranno definite piattaforme aziendali e confronti a livello nazionale con la Federacciai, coinvolgendo e sollecitando tutte le istituzioni preposte ad intervenire a tutela della salute dei lavoratori.

Fim, Fiom, Uilm denunciano le gravissime inadempienze del Governo, che, in un momento delicato per il futuro della siderurgia italiana, ha rinunciato a svolgere qualsiasi ruolo di politica industriale, sui temi dell'ambiente, dell'energia, dell'approvvigionamento delle materie prime. Nonostante ripetuti solleciti, il Governo e in particolare il Ministero delle Attività Produttive, non hanno finora svolto alcun ruolo efficace per affrontare i problemi del settore.

La difesa della sicurezza nelle condizioni di lavoro dei siderurgici sarà quindi accompagnata alla rivendicazione di una politica industriale in grado di rafforzare nel sistema industriale il ruolo della siderurgia.

Anche per affrontare unitariamente tutti i problemi del settore, Fim, Fiom, Uilm nazionali hanno deciso di costituire il Coordinamento nazionale della siderurgia.

Lo sciopero avrà durata di almeno 4 ore per i turni giornalieri e di 8 per quelli notturni. Nei principali siti siderurgici, si svolgeranno iniziative tese a sensibilizzare l'opinione pubblica e le istituzioni sui problemi del settore e sulla sicurezza del lavoro.

**FIM, FIOM, UILM NAZIONALI
IL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLA
SIDERURGIA**

Roma, 24 ottobre 2005

La costituzione di parte civile della Fiom nei processi per infortuni gravi e mortali e per i morti da malattia professionale

PREMESSA

La Fiom di Brescia ha iniziato un percorso sperimentale ancora negli anni '80 teso ad una azione risarcitoria in prima istanza, poi di "parte offesa" successivamente, in eventi legati a infortuni o malattie professionali accaduti ai lavoratori.

In quei tempi l'INAIL risarciva soltanto i "danni da lavoro", indennizzava cioè il lavoratore per il periodo di lavoro perso a causa dell'infortunio, nonché risarciva il "danno permanente" dovuto a minore capacità lavorativa a seguito degli esiti dell'infortunio o della malattia professionale.

IL RISARCIMENTO DEL DANNO "BIOLOGICO E MORALE"

In quegli anni abbiamo intrapreso le prime esperienze relative al "risarcimento dei danni" extra-lavorativi, in base ad un semplice ragionamento: l'INAIL risarcisce il danno da lavoro, cioè la minor capacità lavorativa a seguito dei postumi da infortunio o da malattia professionale, ma il lavoratore questi danni se li trascina anche per tutto il resto della vita, e non solo per le 40 ore settimanali che passa in fabbrica. Ognuno capisce che chi è diventato sordo (ipoacusia da rumore) o chi ha perso un arto (un braccio, una gamba) si trascina le conseguenze di questo trauma per tutta la vita (postumi permanenti), e per questo abbiamo iniziato con cause pilota per avere anche il risarcimento di questi danni che "cambiano concretamente" il modo di vivere, e non solo quello di lavorare, del lavoratore che ha subito l'infortunio o la malattia professionale.

Con la vittoria delle prime cause, non facili per il fatto che per il lavoratore si trattava di denunciare il proprio datore di lavoro, si è instaurata la pratica del padronato nostrano di fare una assicurazione per risarcire questi danni, e la prassi dell'indennizzo di questi danni è divenuta nel tempo sempre meno complicata. Solo parecchi anni dopo, e precisamente dal 2001, l'INAIL ha inserito tra i suoi compiti istituzionali il risarcimento del danno biologico e morale, ma soltanto per danni superiori al 6%, anche se le tariffe utilizzate sono ben lungi dal rappresentare un "congruo" risarcimento del danno permanente subito dal lavoratore, per cui ancora oggi, a Brescia, continuano le cause per ottenere un risarcimento "equo", tecnicamente definito "danno differenziale", e continua la prassi di gran parte del padronato di mantenere attive specifiche assicurazioni per il risarcimento completo di questi danni.

LA COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE DELLA Fiom NEI PROCESSI PER INFORTUNI GRAVI O MORTALI E PER I MORTI PER MALATTIA PROFESSIONALE

Oltre all'iniziativa "diretta" del lavoratore che ha subito l'infortunio o la malattia professionale, alla fine degli anni '70 abbiamo iniziato a fare le prime esperienze di "sostegno" sindacale ai procedimenti civili e penali per infortuni gravi o mortali e per morti per malattia professionale.

Infatti ci siamo accorti di quanto fosse complicato, sia nel merito che nei tempi di durata, il procedimento del processo sia civile che penale, e di come si rischiava di arrivare molto spesso ad un nulla di fatto. Quando un operaio muore sul lavoro, accadono una serie di fatti, in rapida successione, che rischiano di far perdere la memoria di quanto accaduto, al punto che, di norma, al processo non si hanno elementi sufficienti per fare chiarezza.

Iniziamo con ordine: quando accade un infortunio mortale, di solito si dichiara immediatamente lo sciopero di tutto il personale e si esce dallo stabilimento: e qui siamo già al primo errore!

Mentre noi saremo fuori dalla fabbrica, qualcuno di solito rimane "dentro", con la scusa di attendere l'arrivo di Carabinieri e quant'altro, con il risultato che spesso le "prove" dell'infortunio vengono occultate ed i meccanismi di sicurezza manomessi sono ripristinati: non possiamo poi certo stupirci se, al processo, la tesi padronale è quasi sempre quella o del "tragico incidente" o della "colpa" di chi è deceduto, tanto, se l'interessato è deceduto, non può più testimoniare e nessuno viene più disturbato.

Il primo compito che RLS ed RSU devono svolgere è quello di raccogliere (per iscritto!) le testimonianze di chi era presente, cosa ha visto o sentito, ricostruendo il più minuziosamente possibile la dinamica di quanto è accaduto, annotando pure cose che possono sembrare banali o superflue, ma che poi possono divenire fondamentali per capire le reali cause o responsabilità dell'accaduto. Sottolineo ancora il fatto di raccogliere testimonianze scritte e controfirmate, poiché poi il processo avviene a distanza di anni e, anche se ci si ricorda qualcosa, il tutto resterà sfumato ed i particolari si perderanno: chi di noi si ricorda cosa gli è capitato di fare alle ore 8.30 di 5 anni esatti fa? In secondo luogo, è cosa utile "picchettare le prove", almeno finché non arriva l'ASL, o il Magistrato, che raccoglie ogni dato ed effettua i rilievi fotografici: anche qui, assicuro a tutti che non è cosa gradevole per i compagni di lavoro del deceduto "picchettare le prove", ma se non lo si fa, si rischia che anche un semplice spostamento possa irrimediabilmente impedire di ricostruire con esattezza quanto accaduto. In terzo luogo bisogna mettere insieme, in previsione del processo, i possibili testimoni, la documentazione dell'avvenuto, le eventuali segnalazioni di lavoratori, delegati, RLS relativamente a inconvenienti eventuali all'impianto o alla macchina dove il lavoratore lavorava. Tutti questi "accorgimenti" da seguire li mettemmo in un "manuale del delegato sindacale" che divenne parte integrante dei nostri corsi di formazione FIOM.

E' importante seguire questa pratica perché poi il processo avviene in due fasi distinte: la prima fase, con il **PROCESSO CIVILE** nel quale si procede al risarcimento dei familiari del defunto, terminata la quale viene poi il **PROCESSO PENALE**.

Va infatti sottolineato che, una volta "risarciti del danno subito" nel processo civile, i familiari vengono poi "estromessi" dal processo penale, che, se non ci "costituiamo parte civile come sindacato", avverrà solo con il Giudice, eventualmente l'ASL o i Carabinieri intervenuti sul luogo, l'Azienda ed il suo "solito" codazzo di "testimoni a suo discarico" pronti ad avallare le tesi dell'azienda.

Per questo la FIOM di Brescia, già negli anni '80, ha iniziato a "costituirsi parte civile", basando questa scelta su alcuni semplici ragionamenti:

1) Il lavoratore che ha subito gravi danni o è deceduto a fronte di infortunio o di malattia professionale, ed i suoi familiari, vanno tutelati ed assistiti: da qui la decisione di fornire gratuitamente l'assistenza dell'Ufficio Legale della FIOM e di impegnare, a partire dal Segretario Generale (che "operativamente", in quanto legale rappresentante, firma la costituzione di parte civile), la FIOM di Brescia non solo per ottenere il risarcimento dei danni, ma anche per **arrivare a sentenze che vietino, purtroppo "a posteriori", che le cause che anno provocato quell'infortunio o quella malattia professionale possano accadere ancora.**

2) Mettere altresì a disposizione del lavoratore e/o dei familiari un perito o un medico del lavoro per supportare tutto il processo e la ricostruzione dell'accaduto, affiancando con testimonianze di lavoratori, delegati ed RLS il completamento dei dati.

ABBIAMO INFATTI SCOPERTO CHE, ANCORA QUANDO NESSUN TRIBUNALE ACCOGLIEVA LA NOSTRA COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE, GLI INCARTAMENTI CHE DEPOSITAVAMO ALL'INIZIO DEL PROCESSO, NONCHE' LE TESIMONIANZE CHE SI PRODUCEVANO, COMUNQUE VENIVANO AMMESSE ED ASCOLTATE, E PESAVANO POI SULL'ANDAMENTO DEL PROCESSO PENALE. Oggi, col Nuovo Codice, è necessario costituirsi parte civile, nell'udienza preliminare al processo penale, per poter depositare ogni nostra considerazione ed il materiale relativo a prove, ricostruzioni e testimonianze.

3) Una volta ammessa la nostra costituzione di parte civile, ottenere un risarcimento del "danno sindacale" subito, poiché quando un lavoratore subisce un infortunio grave, o, peggio, muore sul lavoro, è tutta l'azione sindacale a risentirne, a partire dalla credibilità nostra a garantire l'incolumità fisica di chi lavora.

4) Una nota non simpatica: quando parliamo di sentenze penali, il comune pensare è che la morte di un lavoratore porti a serie condanne. Purtroppo non avviene nulla di tutto ciò. Spesso i processi si concludono dopo molti anni di distanza dal decesso dell'infortunato con inspiegabili assoluzioni, come è successo per le vicende del petrolchimico di Venezia o per la Breda di Sesto, ma anche quando si giunge a delle condanne, quasi mai si supera il periodo coperto dalla sospensione condizionale della pena: detto in altri termini più comprensibili, quasi mai gli imputati finiscono in carcere, e spesso, allorché si giunge ad una condanna, vengono coinvolte quasi sempre le figure marginali della gerarchia aziendale. **Non abbiamo mai assistito alla condanna di un padrone.**

COME CONCRETAMENTE CI SI COSTITUISCE PARTE CIVILE

PER COSTITUIRSI PARTE CIVILE COME SINDACATO BISOGNA PRODURRE TUTTA LA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA A DIMOSTRARE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA E DI TUTELA DEGLI INTERESSI DEI LAVORATORI CHE IL SINDACATO SVOLGE.

PER QUESTO VANNO PRODOTTI I DOCUMENTI IDENTIFICATIVI DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE E QUELLI CHE ATTESTANO E DIMOSTRANO TUTTA L'ATTIVITA' SVOLTA A DIFESA DELL'INTEGRITA' FISICA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI.

DATI FIOM PER LA COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE (da fornire in copia)

1) Atto Costitutivo della FIOM di

2) Verbale di Elezione del Segretario Generale della FIOM territoriale di(All. 1)

3) Statuto della FIOM Nazionale, in particolare l'Art 2, al Comma 3), che indica tra gli obblighi statuari della FIOM quello di "tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori attraverso una azione costante d'intervento e di controllo del processo produttivo e dell'ambiente di lavoro affinché la produzione non comporti danni alla salute e all'integrità dei lavoratori, dei cittadini e all'ambiente. E' pertanto compito specifico del sindacato contestare tutti quei processi produttivi che possono arrecare danno, direttamente o indirettamente, alla collettività, all'ambiente e/o alla salute e all'integrità dei lavoratori e dei cittadini".

4) Statuto della FIOM Nazionale, che all'Art. 25, ultimo punto, che attribuisce alla figura del Segretario Generale Nazionale la rappresentanza legale e giuridica della FIOM, e che al successivo Art. 34, al comma a), estende tale rappresentanza, a livello territoriale, al Segretario Generale Territoriale della FIOM.

5) Art. 9 legge 20 Maggio 1970 n° 300 (Statuto dei Lavoratori)..

A) COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE

1) Costituzione di parte offesa della FIOM di (Copia della costituzione della FIOM di Brescia al Processo SEI del Luglio 1998 – All. 2).

2) Dichiarazione di Costituzione di Parte Civile della FIOM di (Copia della Costituzione di Parte Civile della FIOM di Brescia al Processo FERALPI – Udienza Preliminare del Gennaio 2004 – All. 3).

3) Accettazione della costituzione FIOM di Parte Civile al Processo SEI (ordinanza allegata a verbale del 7/7/99; giudice dr. Lina Tosi – All. 4)

B) LA RICOSTRUZIONE DELL 'INFORTUNIO/MALATTIA PROFESSIONALE

1) Documentazione aziendale della RSU ed RLS sui problemi ambientali in generale e su infortuni/malattie professionali in particolare, comprese le piattaforme e gli accordi in cui si affrontano questi problemi come pure osservazioni ai verbali delle riunioni periodiche di cui alla legge 626 o segnalazioni su problemi fatte alla direzione da RLS, RSU o lavoratori.

2) Eventuali comunicazioni all'azienda o all'ASL di RSU/RLS su inadempienze dell'Azienda in merito alla prevenzione di infortuni e malattie professionali o a problemi impiantistici.

3) Ricostruzione dettagliata di RSU/RLS dell'accaduto, completata da eventuali dichiarazioni scritte e controfirmate dei lavoratori che hanno assistito al fatto.

4) Eventuali volantini sindacali, comunicati e scioperi a seguito dell'accaduto.

5) Disposizioni e Procedure di Sicurezza diramate dalla Direzione Aziendale, ovvero loro assenza o disposizioni diramate solo a posteriori, e modalità di acquisizione da parte dei lavoratori (avvisi affissi, libretti, comunicazione dei superiori o del Medico Competente Aziendale).

6) Rassegna dei dati aziendali su infortuni mortali, gravi, invalidanti o malattie professionali relativa agli ultimi anni (fare riferimento al Registro Infortuni di fabbrica e alle segnalazioni di malattie professionali, sia accertata che sospetta, fatte dal Medico Competente all'INAIL).

C) LA FIOM E LA TUTELA DEI LAVORATORI

1) Pubblicazioni locali /nazionali per delegati e attivisti su salute, ambiente e sicurezza.

2) Volantini di zona/provinciali su infortuni, malattie professionali, scioperi e manifestazioni provinciali su salute, ambiente e sicurezza.

3) Rappresentatività della FIOM territoriale e consistenza RLS/RSU.

4) Eventuali corsi o pubblicazioni o iniziative FIOM rivolte a RLS e RSU come contributo FIOM all'azione di prevenzione infortuni e malattie professionali.

FIOM BRESCIA

Ufficio Ambiente e Sicurezza/ Ufficio Vertenze



Federazione Impiegati Operai Metallurgici
Federazione Provinciale - Piazza Bettolo 1/C - 74100 Taranto
tel. 099/4593574- 099/4528898 fax 099/4532847
e-mail: fiom.taranto@mail.cgil.it



SEGRETERIA

Prot.: 154uffseg/mc005

PRESIDENTE COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI INCHIESTA SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO,
CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE COSIDDETTE
MORTI BIANCHE
c.a. Senatore Oreste Tofani .

E P.C. AI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE INDAGINE

Egregio Presidente,

essendo venuti a conoscenza della Commissione di Indagine promossa dal Senato della Repubblica, vogliamo comunicare:

Inviemo un elenco, parziale, degli infortuni e dei decessi, a causa di incidenti sul lavoro, avvenuti ai danni dei lavoratori dello stabilimento ILVA di Taranto.

Distinti saluti.



SEGRETERIA F.I.O.M.-CGIL TARANTO

Quello che riportiamo di seguito è un elenco, parziale, degli infortuni e dei decessi, a causa di incidenti sul lavoro, avvenuti ai danni dei lavoratori dello Stabilimento Ilva di Taranto.

3 giugno 2005

ore 10.30, quattro operai restano feriti. Uno di essi, Valentino Zullo, 57 anni, tarantino, dipendente della "Tecnocis" è in gravi condizioni, ustioni di secondo grado. Dino Cito, dipendente della "Pineol", Luigi De Michele e Filippo Cicala operai dell'Ilva. Convertitore 3 Acciaieria 2 per la manutenzione.

30 maggio 2005

Cosimo La Gioia, 30 anni operaio, Monteiasi. Lavorava nel reparto stock house, stava caricando le attrezzature all'interno dell'ascensore. Perde l'equilibrio, resta schiacciato, riporta ferite al polpaccio e al tallone della gamba destra.

5 maggio 2005

Massimiliano Carone 27 anni operaio, nativo di Oria, assunto con contratto di inserimento, resta ferito nel reparto altoforno 1. Stava lavorando al nastro trasportatore 11 dello stockhouse n° 1. E' rimasto incastrato tra i rulli e il nastro trasportatore. Frattura alla gamba destra ed un trauma da lacerazione in diverse parti del corpo. Le organizzazioni sindacali promuovono subito l'ennesimo sciopero di 4 ore. Secondo la ricostruzione dell'Ispettorato del lavoro alla base del tragico evento vi sarebbero le inosservanze delle regole di sicurezza.

10 aprile 2004

Saverio Paracolli, 45 anni, tarantino, operaio Stabilimento Ilva. Lavorava al tubificio 1, resta incastrato tra un tubo ed un'apparecchiatura usata per smussare lo stesso tubo.

14 luglio 2003

Natale Lamanna, 29 anni. Lavorava nel tubificio due, resta vittima di un incidente, perde la gamba.

12 giugno '03

Il braccio della gru scricchiola. Si spezza. Cede. E' la tragedia.

Due giovani morti al parco minerali dell'Ilva di Taranto.

Paolo Franco 24 anni e Pasquale D'Ettore di 27.

Paolo stava lavorando sul braccio della gru, la macchina bivalente, Pasquale

era a terra, resterà schiacciato da quintali di ferro e cemento.
La loro storia di precari che da poco si erano visti trasformare il cfl in
assunzione a tempo pieno finisce qui.

6 giugno 2003

40 lavoratori restano feriti per un'infiltrazione d'acqua, nel convertitore
numero 3 dell'acciaiera 2.

28 marzo 2003

Giorgio Marinelli, 43 anni, operaio.

Resta ustionato alla gamba e al bacino da una vampata di calore.

21 marzo 2003

Giuseppe Taurisano, 25 anni, a contratto di formazione lavoro, resta
schiacciato tra la carpenteria metallica e la parte mobile della torretta di
comando di un escavatore.

Trasferito nel reparto di rianimazione, in stato di coma a causa di uno
schiacciamento cranico.

28 dicembre 2002

Domenico Maiorino, 50 anni, precipita dall'altezza di 5 metri, riporta gravi
ferite. L'operaio era sul piano di calpestio di un impianto del Treno lamiera 2.

17 novembre 2002

Cataldo Dettori, 54 anni, addetto alla manutenzione del Laminatoio a freddo.
Durante le manovre di manutenzione, cade in un fosso interno all'impianto.
L'impatto con il fondo, dopo un volo di 15 m., e l'ingestione di olii, causano la
morte.

9 ottobre 2002

Leonardo Arcadio, 27 anni, investito da una fiammata nella batteria coke
numero 12.

Resta gravemente ferito.

11 luglio 2002

Marco Perrone, 29 anni, lavorava nell'area dell'agglomerato 2.

Cade e resta intrappolato nel nastro trasportatore.

Muore il 3 agosto 2002.

27 novembre 2001

Giuseppe Ciraci, 24 anni, investito dalle fiamme, riporta gravi ustioni.

27 settembre 2001

Francesco Montervino, 46 anni, intento a ripulire alcuni filtri è investito dal monossido di carbonio. Muore.

Piombino_7

32 4:53 19-08-05

Appalti, filo nero delle morti in fabbrica

Lucchini sorda alla richiesta di escludere le imprese poco sicure

Le strategie dell'Asl: verifica di permessi e procedure di lavoro, selezione e riduzione delle ditte

PIOMBINO. Orlando Simonetti ucciso da un malore o dalle esalazioni d'azoto? Qualunque sia la risposta appaiono intollerabili tutti gli altri dati certi intorno alla morte dell'operaio. Com'è possibile che il corpo sia stato trovato solo quindici ore dopo, perché lavorava da solo, com'è potuto accadere che il suo respiratore sia stato attaccato all'erogatore dell'azoto, come dimostrato dai rilievi del servizio di medicina del lavoro dell'Asl? In fabbrica i dirigenti del servizio hanno raccolto un paio di testimonianze e ieri sono proseguiti gli interrogatori che potrebbero dare luce all'inchiesta in corso.

C'è un innegabile filo nero che collega tuttavia gli ultimi tre incidenti mortali in fabbrica: le condizioni di lavoro delle imprese d'appalto alla Lucchini. Il trasformatore che uccise folgorato nel giugno dell'anno scorso Giancarlo Francioni, operaio della Bertocci, è ancora sotto sequestro. C'è il segreto istruttorio, ma ci sono fondati dubbi che quel trasformatore sia stato a norma. Com'è certo, salvo il solito segreto istruttorio, che l'operaio albanese Leke Kolay, morto sull'impianto Arma dei convertitori nel maggio di quest'anno, anch'egli dipendente della Bertocci, stava lavorando ancor prima che il nastro trasportatore che lo ha trascinato nella tramoggia fosse messo in sicurezza.

L'ingegner Riccardo Casula, responsabile del servizio di prevenzione nei luoghi di lavoro dell'Asl per le grandi aziende, cerca di ricapitolare quel che è stato fatto proprio dopo la morte di Francioni, che scosse il mondo del lavoro e la città. Si arrivò alla firma di un protocollo per le imprese d'appalto. Nove punti fondamentali d'azione per arrivare all'obiettivo "infortuni

zero"). Che fine ha fatto?
{Da parte nostra - dice l'ingegner Casula - abbiamo controllato una cinquantina d'impresе analizzando gli indici d'infortunio rispetto alle ore lavorate e alla gravità. Abbiamo notato una lieve diminuzione degli incidenti, escludendo la loro gravità. Non è giusto dire che l'azienda è stata completamente ferma. Ha assunto personale addetto alla sicurezza, è stato costituito un coordinamento misto (azienda, Asl, Rsu) sono stati resi più facilmente identificabili i lavoratori degli appalti. Tuttavia rimangono criticità di fondo}.

Così si arriva alla seconda morte, quella di Leke Kolay, è di nuovo l'indignazione è generale. Il sindaco convoca un vertice sulla sicurezza alla presenza dell'amministratore delegato del gruppo Lucchini Giovanni Gillèrio, dei massimi dirigenti Asl e dei sindacati. Sembra che nell'azienda si stia aprendo la strada della responsabilità. Ma l'ingegner Casula ha in mano un'altra lettera, indirizzata ai vertici Lucchini, che ricapitola, in soli quattro punti fondamentali, le azioni individuate in quel vertice.

{Al primo posto - dice il dirigente Asl - abbiamo posto il problema dell'accreditamento delle imprese, la loro diminuzione e l'assegnazione degli appalti secondo un giusto rapporto tra costi e sicurezza. C'è una classificazione in tre gruppi, secondo le garanzie di sicurezza. Abbiamo chiesto l'esclusione dagli appalti, o comunque provvedimenti severi come la sospensione, delle imprese in classe "C", ce ne sono una decina all'interno dello stabilimento. Di fatto l'azienda non ha fatto nulla}.

{Altro punto fondamentale è quello dei permessi di lavoro e delle procedure. Abbiamo chiesto una verifica che l'azienda non ha fatto. I nostri tecnici verificano sistematicamente gli accessi agli impianti più pericolosi e abbiamo fatto diverse prescrizioni. Abbiamo imposto, ad

esempio, un cancelletto e un segnale sonoro all'impianto dove è morto Leke Kolay. Dopo alcuni giorni però siamo tornati e il cancelletto era disattivato).

La realtà in fabbrica è questa. I tecnici dell'Asl intervengono in un reparto, magari alla fine, dopo multe e prescrizioni, riescono anche a trovare qualche soluzione, poi passano ad altri impianti e la storia è la stessa: senza fine. {Per controllare tutto - dice Marco Battaglini, responsabile del servizio igiene e prevenzione Asl - ci vorrebbe un esercito. L'unica strada possibile passa dalla responsabilizzazione dell'azienda}.

di Giorgio Pasquinucci

Plombino_7

32 4:53 18-08-05

Sei vittime

in 18 mesi

Febbraio 2004. Ivan Gentili, capoturno Lucchini, rimane ucciso in un incidente stradale mentre rientrava a Venturina, dopo aver lavorato la notte nello stabilimento. Un infortunio in itinere, come definisce l'Inail gli episodi avvenuti nel tragitto lavoro-casa.

Giugno 2004. Giancarlo Francioni, 48 anni, di Piombino, operaio della Bertocci, muore folgorato in fabbrica, investito da una scarica alla Lucchini.

Agosto 2004. Graziano Vitiello è il nome del pescatore che perse la vita in un drammatico incidente in mare, nelle acque di Buca delle Fate. Vitiello, 69 anni, originario di Napoli ma da tempo residente a Piombino, si trovava a bordo di una motobarca di circa 13 metri colata a picco durante la pesca a strascico.

Marzo 2005. Muore all'ospedale di Livorno dopo 36 giorni di agonia Giuseppe Pecoraro, nativo di Secondigliano, abitante a Follonica. Era stato schiacciato mentre caricava un carrello al porto di Piombino da una cassaforma di lamiera di quasi mezza tonnellata.

Maggio 2005. Leke Kolay, albanese di 42 anni arrivato tre anni fa in Italia, lavorava alla Bertocci, come Giancarlo Francioni. Kolay è muore schiacciato tra una barra di un nastro trasportatore e il bordo interno di una tramoggia.

Agosto 2005. Orlando Simonetti, sessantenne residente a Campiglia, viene trovato morto in fabbrica dopo circa 15 ore. Forse per

un malore, forse per aver
inalato azoto.

Lucchini, nel mirino il sistema degli appalti

Dopo il tragico incidente in cokeria l'Asl accusa: {Nessun controllo dell'azienda sulle ditte}

Orlando Simonetti, 60 anni, lavorava come sabbiatore. Oggi l'autopsia cercherà di chiarire se l'ha ucciso un malore o se gli è stata fatale l'inalazione di azoto

PIOMBINO. Due ore di sciopero a fine turno e l'ennesima denuncia di cosa non funziona nell'assegnazione degli appalti e nel protocollo sulla sicurezza. Dopo la morte di Orlando Simonetti, avvenuta in cokeria martedì per cause ancora al vaglio degli inquirenti, ma venuta alla luce solo il giorno dopo, Fim, Fiom e Uilm rilanciano la protesta per una presenza incontrollata di ditte di appalto e subappalto. {In barba ai protocolli e alle promesse, non si sa neanche quante sono e quanti lavoratori occupano, non si sa chi entra e chi esce}, sostengono le organizzazioni sindacali che da tempo chiedono una riduzione delle imprese esterne e criteri di affidabilità più inflessibili.

Infortunio mortale o malore? Sarà la magistratura ad appurarlo, dicono Fim, Fiom e Uilm per le quali, però, l'accaduto dimostra che non c'è nessun vero controllo delle ditte e di chi opera in Lucchini. Motivazioni alla base di due ore di sciopero ieri alla fine di ogni turno.

Ieri intanto la direzione dell'Asl 6, col direttore generale Scura, il direttore sanitario Zuccherelli, il responsabile di zona Franceschini e il responsabile per la sicurezza grandi aziende, Casula, ha incontrato una delegazione della Lucchini della quale non facevano parte i massimi dirigenti.

Pure in attesa degli esiti e degli accertamenti autoptici, la direzione dell'Asl 6 {denuncia la pervicace inadempienza da parte della Lucchini di numerosi punti dell'accordo per il contenimento degli infortuni che prevede: l'attuazione di procedure efficaci per i permessi di lavoro, l'attuazione di procedure per l'assegnazione degli appalti, la razionalizzazione del numero delle ditte in appalto, l'esclusione

delle ditte in appalto non sufficientemente sicure).

Per l'Asl 6 {tutto ciò continua a essere eluso dalla Lucchini nonostante i richiami e la quotidiana opera di vigilanza dell'Asl nello stabilimento}.

Controlli {concretizzati da 33 fogli di prescrizione solo nel corso di quest'anno verso la Lucchini e le ditte di appalto}.

Per i massimi dirigenti dell'Asl 6 {sconcerta che il lavoratore deceduto è entrato al lavoro la mattina del 16 agosto e sia stato rinvenuto morto il giorno dopo. Ciò dimostra l'assoluta assenza di controlli della Lucchini sulle ditte appaltatrici, in netto contrasto con le affermazioni dell'amministratore delegato nel consiglio comunale di tre mesi or sono in occasione di un altro incidente mortale}.

L'Asl 6 assicura che {attiverà ogni azione possibile, oltre a quanto già in essere per ripristinare un sufficiente grado di sicurezza alla Lucchini}.

ALTRO SERVIZIO A PAGINA 13

Orrore generale per il ritardo con cui è stato rinvenuto il corpo del sabbiatore

Un episodio indegno di un Paese civile

PIOMBINO. Ancora tante le reazioni alla morte in fabbrica di Orlando Simonetti. Ufficio pastorale diocesano del lavoro: {Un dato è estremamente grave: il corpo di Orlando Simonetti è stato rinvenuto ben 15 ore dopo il decesso. Quando si è sentito male era solo; nessuno l'ha potuto aiutare. La Lucchini è il prototipo locale del capitalismo odierno, la cui caratteristica principale è la delocalizzazione; va dove trae i maggiori profitti e vi rimane fin tanto che quel territorio gli consente il profitto. Per un'impresa che produce un bene molto maturo come l'acciaio il profitto deriva dalla riduzione dei costi anche con appalti e subappalti. La dimensione multinazionale della Severstal non ci rassicura. Ma non abbiamo pregiudizi e aspettiamo che quanto dichiarato diventi realtà}.

Ass.ne Toffolutti: {L'inadeguatezza delle risorse destinate ai controlli stride con le assicurazioni che l'assessore regionale Enrico Rossi divulga dopo ogni infortunio mortale. Le responsabilità primarie, comunque, restano della Lucchini e del sistema di appalti. Non vorremmo che Severstal volesse consolidare un primato che la Lucchini già detiene: in un suo stabilimento (le Ferriere di Servola) il corpo straziato di un lavoratore immigrato (Lirim Nevzati) è stato rinvenuto una settimana dopo l'infortunio. Rocco Garufo (assessore provinciale all'ambiente) {La nostra provincia ha i più alti punteggi di criticità ambientale e rischio industriale. Sarà bene che la Regione capisca che le strutture di controllo hanno bisogno di una dimensione adeguata alla consistenza dei problemi. In Lucchini diciamo che non bastano più le dichiarazioni

di buona volontà).
Paolo Pedroni (Comunisti italiani):
{(La totale colpevolezza
è dell'azienda. Il suo atteggiamento
non è assolutamente ammissibile.
Non si può pensare
di prendere impegni, firmando
protocolli, sapendo che non si
manterranno. Tutti dobbiamo
dire basta a questo atteggiamento
irresponsabile, basta
con i distinguo. Per fare politica,
occorre fermezza altrimenti
saranno le ennesime chiacchiere
senza significato. Non ci può
essere nessun ricatto occupazionale
che possa giustificare
disimpegno su sicurezza e ambiente).
Unione comunale Ds: {E' indegno
di un Paese civile morire
sul lavoro ed essere ritrovati solo
il giorno dopo. Vorremmo
mantenere la presenza della
grande industria ma la siderurgia,
per quello che è oggi, non
rappresenta più il futuro di questa
città. Chiadiamo alle istituzioni
di procedere col massimo
rigore e la massima severità).

Plombino_7

32 4:54 31-08-05

Alla Lucchini continua la drammatica serie di incidenti di un'estate nera per la sicurezza in fabbrica

Perde una gamba nell'ingranaggio

L'infortunio mentre si rimetteva in moto il treno vergella dopo la fermata

L'uomo, di Donoratico,
è un caporeparto
da anni al Tve

PIOMBINO. Perde una gamba, stritolata da un ingranaggio del treno vergella, alla Lucchini. E' successo ieri a Massimo Pasquini, capolimpianto del Tve, di 57 anni, residente a Donoratico.

L'uomo, dipendente Lucchini, non è certo un operaio inesperto visto che lavora da molti anni al treno vergella.

Il treno vergella, Tve, era appena stato rimesso in funzione dopo un mese di fermata estiva per manutenzione.

{Come al solito dopo un periodo di fermata, si riparte con le prove di laminazione - spiega Roberto Conti, Rls Lucchini - il materiale esce a una temperatura di mille gradi e passa di gabbia in gabbia, rotolando su dei cilindri. Può

succedere che ci sia un incaglio, cioè una parte di ferro che resta bloccata e i cilindri non riescono a trascinarla via}. E' a questo punto che è intervenuto il capolimpianto.

{pare che con un colpo del piede - spiega ancora Conti - abbia cercato di far ripartire l'ingranaggio bloccato dal pezzo di ferro rimasto tra i cilindri.

Il piede però gli è rimasto impigliato in una specie di fiocco dell'incaglio. Un'ansa di ferro incandescente, alla temperatura di circa mille gradi che gli ha bruciato e stritolato il piede e parte della gamba}.

{Una procedura anomala} così la definisce all'Asl Marco Battaglini, responsabile del servizio igiene e prevenzione, intervenuto sugli impianti

PROSEGUE LA SERIE DI INFORTUNI SUL LAVORO ALLA DALMINE

Sabato 9-10-04 verso la fine del turno notturno di venerdì si è verificato un altro grave infortunio sul lavoro alla LINEA VELOCE di FAS.

Un lavoratore addetto alle unità di carico ha avuto la gamba spezzata per la pericolosità delle operazioni di carico di tubi con diametro 508 millimetri.

Questo ennesimo episodio si aggiunge a quello mortale del 2-10-04 al FAPI e alla serie di gravi incidenti, per fortuna con danni solo agli impianti, avvenuti ad FTM nell'ultima settimana.

La nuova generazione di lavoratori (bergamaschi e extracomunitari) entrati recentemente in azienda sta pagando un prezzo inaccettabile nella corsa alla produzione e alla competitività.

Questi sono fatti che indicano in modo evidente una pesante situazione di degrado delle condizioni di sicurezza in cui spesso si opera nei reparti.

Vengono troppo spesso trascurate le segnalazioni di rischio provenienti dagli operatori interessati e troppo spesso affrontate con colpevole leggerezza modalità operative pericolose soprattutto con particolari tipi di produzioni.

Nel frattempo l'azienda conduce campagne di massa sull'obbligo degli occhiali "da passeggio" quando è risaputo e ammesso dagli stessi responsabili aziendali che la maggior parte degli infortuni comporta lesioni agli arti superiori e inferiori e non agli occhi.

Gli stabilimenti DALMINE hanno il peggior indice d' infortuni invalidanti nel gruppo TENARIS: l'azienda non può pensare di risolvere il problema con iniziative unilaterali tese a colpevolizzare i singoli lavoratori infortunati ma riprendendo seriamente il confronto con gli RLS e la RSU sulle condizioni di lavoro.

7

COMUNICATO

Oggi 14/02/2005 in ACCIAIERIA si è verificato un incidente nella zona del Forno Preriscaldato con conseguente infortunio ai danni di un C.S. della ditta Delfa Montaggi .

Gli RLS e le RSU di FIM FIOM e UILM stanno verificando la situazione e le eventuali responsabilità sull'accaduto nell'intento di ricostruire la dinamica che ha provocato la caduta del Caposquadra da un'altezza di circa 13 metri.

Il lavoratore è stato prontamente soccorso; trasferito agli Ospedali Riuniti di Bergamo al momento non siamo ancora in grado di fornire ulteriori notizie sul suo stato di salute, appena possibile daremo informazioni più dettagliate.

Reputiamo quanto successo un fatto grave che invita chiunque a riflettere sull'importanza della sicurezza negli ambienti di lavoro !

RLS RSU

DALMINE 14/02/2005

FIM FIOM UILM

Infortunati sui luoghi di lavoro, immigrati e stranieri sono le categorie più a rischio

... tutte le aziende siderurgiche e gli immigrati sono le categorie più a rischio di sicurezza sul lavoro. E proprio le due categorie più a rischio sono state quelle dei lavoratori stranieri e degli immigrati, come ha spiegato Ferdinando Piccinini, segretario della Cgil bergamasca, in una conferenza stampa tenutasi a Bergamo.

«I lavoratori stranieri e gli immigrati sono le categorie più a rischio di sicurezza sul lavoro. E proprio le due categorie più a rischio sono state quelle dei lavoratori stranieri e degli immigrati, come ha spiegato Ferdinando Piccinini, segretario della Cgil bergamasca, in una conferenza stampa tenutasi a Bergamo. «I lavoratori stranieri e gli immigrati sono le categorie più a rischio di sicurezza sul lavoro. E proprio le due categorie più a rischio sono state quelle dei lavoratori stranieri e degli immigrati, come ha spiegato Ferdinando Piccinini, segretario della Cgil bergamasca, in una conferenza stampa tenutasi a Bergamo.

Un tema condiviso da Giamma Rai dell'Anold-Cisl che ha puntato l'attenzione sulle condizioni di lavoro degli immigrati ai quali vengono spesso affidati lavori pesanti e non sempre in condizioni di sicurezza. «Il lavoro qui a Bergamo per noi è duro», spiega, «è faticoso e non si è fortunati chi non si è fortunato non si ammalia. Spesso ci troviamo in condizioni estreme, noi che avevamo sognato di trovare in Europa, dopo aver lasciato i nostri Paesi d'origine, un'alta qualità della vita e delle nostre famiglie, ma non è stato così».

Anna Sauravanti

Spesso stranieri e immigrati sono le categorie più a rischio di sicurezza sul lavoro

... in lavoratori stranieri e immigrati sono le categorie più a rischio di sicurezza sul lavoro. E proprio le due categorie più a rischio sono state quelle dei lavoratori stranieri e degli immigrati, come ha spiegato Ferdinando Piccinini, segretario della Cgil bergamasca, in una conferenza stampa tenutasi a Bergamo.

«I lavoratori stranieri e gli immigrati sono le categorie più a rischio di sicurezza sul lavoro. E proprio le due categorie più a rischio sono state quelle dei lavoratori stranieri e degli immigrati, come ha spiegato Ferdinando Piccinini, segretario della Cgil bergamasca, in una conferenza stampa tenutasi a Bergamo.

Quali sono i possibili rimedi? «Negli stabilimenti siderurgici, la sicurezza è sempre stata una costante che ha accompagnato il sindacato negli anni. Non si possono dimenticare i rischi per ammalarsi e quelli che potrebbero verificarsi nel prossimo decennio. Con lo scoppio, per esempio, di un incendio, il rischio è quello di dover affrontare queste attività non sicure, pagate con la salute dei lavoratori».

COMUNICATO

Venerdì scorso è successo un grave incidente a due lavoratori di FAP .
Un'incidente nella nostra realtà produttiva è sempre difficile da esporre , perchè lascia quasi sempre gravi conseguenze a chi lo subisce , ed ogni volta ci si chiede ." **QUANTO SI POTEVA FARE PER EVITARLO ?"**

Abbiamo strutture aziendali preposte per garantire le dovute misure di Sicurezza in fabbrica , attraverso normative e leggi; ci sono gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) ci sono le strutture del territorio ASL , Magistratura ecc.. ecc..., ma nonostante tutte queste forme di garanzia e controllo , succedono incidenti come quello di venerdì a FAP.

A tutti sono sfuggiti gli elementi di rischio che operazioni fatte normalmente per anni senza problemi , in certe condizioni si combinano elementi imprevedibili , dando luogo ad una esplosione come questa , investendo gravemente i due lavoratori .

Riteniamo opportuno ricercare ostinatamente tutte quelle operazioni e mansioni sospette, che potrebbero essere a forte rischio.

Sappiamo che non sarà facile , ma lo sforzo in senso preventivo è l'unico che può evitare questi infortuni.

Non dobbiamo dimenticarci che la flessibilità e la produttività in continua rincorsa, pongono i lavoratori ad esposizioni di rischio sempre più elevate; pertanto è necessario porre sempre al primo posto la salvaguardia e l'incolumità , di chi lavora al fine di garantire l' uscita indenne dal posto di lavoro.

Attualmente L'impianto di OSSITOMO di FAP, luogo dell'incidente è fermo, fino a quando non saranno chiarite le cause e apportate le dovute modifiche.

Purtroppo gli infortuni sul lavoro in Italia, "che è un paese con un forte sviluppo industriale" , sembrano rincorrere gli aumenti produttivi con una costante sempre più di crescita.

Non deve essere, questo, un fenomeno inarrestabile !

Pensiamo che il primato si possa arrestare ,COME ?

Con l'impegno dei responsabile di ogni settore , di fabbrica, di territorio e del legislatore che svolgano ognuno responsabilmente con impegno il proprio compito; facendo rispettare rigidamente le normative e le leggi in tema di Sicurezza .

Soltanto con l'impegno ed uno sforzo comune potremo annullare il brutto primato che abbiamo in tema di incidenti sul lavoro.

ATB A PASSO DI GAMBERO



ATB è uno stabilimento che fabbrica bombole a Sabbio e bomboloni a Dalmine. La fabbricazione di bombole è iniziata nello stabilimento di Dalmine nel 1926, nell'attuale area di Fapi; fu bombardata nella seconda guerra mondiale e ricostruita nell'area di Bomboloni. Successivamente la Dalmine ha spostato la sua produzione a Sabbio, negli attuali capannoni dove allora si facevano le Serpentine. Il trasferimento è avvenuto in due tempi: prima la parte a freddo che va dal FORNO/ TRT fino alla verniciatura e spedizione (anno 1977-78).

All'inizio degli anni ottanta la Dalmine Italsider ha trasferito il resto dell'impianto a caldo: Cridan- Gfm-Crf, nell'attuale area di Sabbio, completando l'insediamento. La linea di produzione trasferita a Sabbio, è rimasta principalmente la stessa, con pochi cambiamenti strutturali sulle macchine di fabbricazione.

L'unico fatto saliente, di cambiamento strutturale, è stato quando si è tentato di fare bombole da Massello, nei primi anni novanta, dopo che Dalmine ILVA acquisì lo stabilimento di ATB di Brescia. Alloggiò la pressa di ATB a Sabbio, ma di bombole ne fece poche: smise quasi subito la produzione, e essa fu ritenuta più dispendiosa e meno competitiva rispetto all'attuale sistema. La pressa si può tuttora ammirare nel suo originale alloggiamento di questa si interessò qualche paese Arabo per un eventuale acquisto, almeno così si raccontava, ma non se fece nulla.

ATB di Brescia chiuse e il marchio insieme al mercato di bombole lo passò alla Dalmine, alcuni operai in quel contesto di chiusura dello stabilimento, decisero di venire a lavorare a Dalmine.

Gli investimenti nel corso degli anni sono stati pochi, sono serviti principalmente ad aggiornare l'elettronica, la meccanica, l'oleodinamica, i sistemi di controllo cicli e processo lasciando invariato le macchine originali di produzione.

I cambiamenti più profondi nel corso degli anni, si sono sempre realizzati incidendo sui costi della manodopera e sull'aumento di produttività, fino ad arrivare ad un punto, l'attuale, dove non c'è più niente da tagliare sugli organici.

Questi sacrifici calcati sui lavoratori sono serviti a garantire discreti bilanci a ATB e hanno tenuto in vita questa fragile produzione di bombole/bomboloni dentro un gruppo di produttori di tubi.

Considerata come la cenerentola del gruppo, nel progetto ILVA del 1989, ATB era da vendere, però fatti alcuni conti e dopo aver constatato le sue potenzialità produttive, decisero di non venderla.

La sfida la vinsero soprattutto gli operai con professionalità e impegno che con pochi soldi d'investimento seppero arrivare a numeri di produzione mai raggiunti.

L'ultima ristrutturazione si è fatta nel 2000, tanti operai sono usciti, al loro posto sono entrati tanti giovani, un ricambio oltre il 50% della manodopera.

Giovani in gamba che affiancati a operatori esperti, hanno dimostrato in poco tempo di saper fare funzionare gli impianti senza far calare la produzione, con costi di gestione molto inferiori.

→ →

Benefici tutti aziendali che dovrebbero essere distribuiti maggiormente anche ai lavoratori. In altri impianti un numero così alto di ricambio ha generato un'iniziale abbassamento produttivo, ma ad ATB si è assorbito velocemente. L'orologio della storia cammina e non si ferma mai, però quasi sempre i fatti si ripropongono con notevole puntualità e di nuovo si sente l'eco di ripensamenti aziendali:

" BOMBOLE SI O BOMBOLE NO " ?

A settembre del 2004 la direzione ci ha informato che dagli allora 15 turni su bombole, si passava a 11 turni; la motivazione era che si guadagna di più a vendere i tubi che trasformarli in bombole

In compenso si aumentarono i turni a Bomboloni da 5 a 10 turni, con circa il raddoppio del personale che passò a 26 unità. Bomboloni provò a fare il grande salto, passando da fabbrica artigianale a industriale, con capacità di produzione che aumentarono da 50/60 bomboloni mese a 140/150.

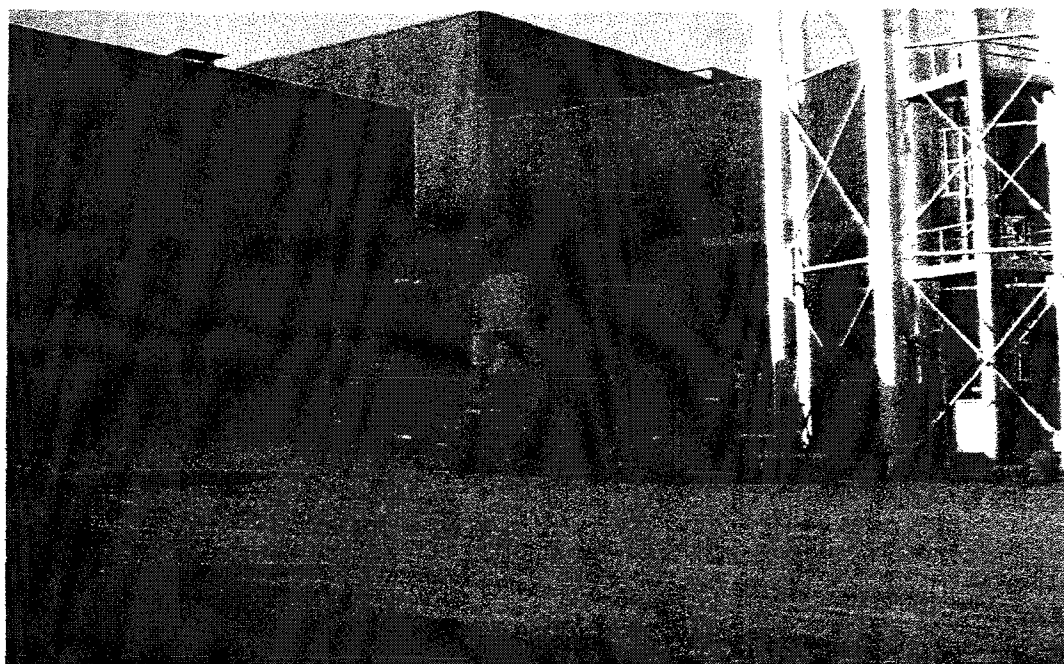
L'occasione dell'aumento di bomboloni è stato il precontratto fatto con la Cina, per la fornitura di 4000 bomboloni ATB in quattro anni, poi si sarebbe costruito un impianto in quella nazione per farseli da soli insieme con altri soci. L'operazione dura da settembre a dicembre 2004, poi si rismonta tutto e si ritorna a fare i 15 turni a Bombole e 5 turni a Bomboloni, l'azienda dichiara che durerà fino a marzo 2005. Gli operai fanno avanti e indietro tra Sabbio e Dalmine ma nel frattempo marzo è passato e della commessa Cina si perdono le tracce e nessuno chiarisce. Troppe situazione non chiare sono condizioni che offendono l'impegno di chi le bombole e i bomboloni li fabbrica: i Lavoratori. Comunque alcuni fatti sono presumibilmente chiari, attualmente la preoccupazione principale è meno sulle bombole che ha un buon carico di lavoro sui 15 turni. Al contrario di quello che si ipotizzava l'anno scorso, resta più debole la situazione produttiva di Bomboloni. La commessa Cina secondo me sarà difficile realizzarla, perché probabilmente nel famoso precontratto dei 4000 bomboloni c'è un difetto voluto o non spiegato.

I costi occidentali sono molto superiori rispetto a quelli cinesi, pertanto diventa più conveniente investire su impianti di fabbricazione, direttamente in Cina. Quindi i bomboloni è meglio farli direttamente sul posto, costruendo una fabbrica nuova, che si paga col risparmio dei costi. Dalmine offre esperienza e tecnologia, il resto viene da sé.....e il progetto di fare bomboloni a livello più industriale è stato una piccola parentesi positiva, nella storia di questo impianto che è rimasto come prima della guerra: Artigiano e i 10 turni sembrano un capitolo chiuso non più ripristinabili. Per bombole la situazione futura è tutta da decidere, nel prossimo budget di luglio si vedranno le scelte che Dalmine Tenaris farà. Il mercato è buono dopo la chiusura di alcuni produttori di bombole europei, i prezzi delle bombole sono stati aumentati, le congiunture di mercato sono positive e offrono più guadagni e la manodopera costa meno.

Intanto Dalmine Tenaris ha cambiato il direttore di ATB. Chi se ne va, lascia la fabbrica in buona salute, con lui la discussione sindacale è sempre stata franca e schietta; egli ha soprattutto dimostrato di credere nei prodotti della fabbrica. Un nuovo direttore porta sempre con sé le sue caratteristiche frutto delle proprie esperienze professionali, speriamo che ne faccia buon uso e sviluppi e gestisca al meglio questa fabbrica e tanti auguri di buon lavoro.

La Fiom - Cgil di fabbrica a partire dal 6 Aprile 2005 mette a disposizione dei lavoratori extracomunitari che lavorano alla Dalmine Tenaris uno "SPORTELLINO DIRITTI" FALL ALASSANE sarà presente ogni primo mercoledì del mese dalle ore 14,30 alle 16,30 presso la saletta della RSU.

TROPPI INCIDENTI IN DALMINE



12 aprile 2005 in un solo giorno due gravi incidenti, nei reparti di Acciaieria e Bombole. Fortunatamente, per i tre operai coinvolti non c'è a rischio la vita e non si intravedono possibili effetti invalidanti gravi e permanenti. Dopo alcuni giorni dai fatti la diagnosi si prospetta più chiara e meno preoccupante se paragonata alla gravità degli incidenti, successi nello stesso turno a poco tempo di distanza uno dall'altro. L'incidente di Acciaieria è ancora più grave, perché il guasto che ha portato allo scoppio era già stato segnalato dai lavoratori da diversi giorni.

L'azienda se l'è cavata dicendo: "non dovevano trovarsi lì". Per l'incidente di Sabbio invece "l'incidente è dipeso da un errore dei due dipendenti" così ha dichiarato. Dopo queste due dichiarazioni, che sono classiche per quasi tutti gli infortuni che succedono a Dalmine, ormai con una certa frequenza. Di seguito succederà che gli infortunati riceveranno anche una lettera di richiamo per aver sbagliato: qualche manovra, oppure per non aver indossato il tal indumento di protezione o non aver ottemperato e seguito con rigore una pratica operativa inesistente e altre diverse mancanze a carico del lavoratore. È una precisa linea aziendale che spende soldi risorse e ricerca per finalizzare il suo ruolo, principalmente nel cercare le motivazioni per estromettersi dalle sue responsabilità e addossarle al lavoratore.

Scriviamo nel primo giornale FIOM di marzo, dell'incidente mortale di ottobre, che alla fine dell'analisi dei perché sia potuto succedere, l'azienda ha preso alcune nuove misure, una di queste è che il prossimo mese non si circola più in bicicletta vengono tutte abolite e il traffico dei mezzi e le centinaia di macchine che circolano, non sono più pericolose? La montagna ha partorito il topolino.

Questi strumenti che l'azienda sta approntando non hanno l'efficacia della prevenzione, inoltre quando parliamo dei problemi dei giovani lavoratori precari e non, con poco addestramento e buttati dopo qualche giorno dall'assunzione subito sugli impianti, intendiamo mettere in risalto il problema per fare sicurezza e evitare incidenti di inesperienza per se stessi e per gli altri. Servono tubi e acciaio subito, perché sta passando un ciclo con tanti ordini e non bisogna perdere nessuna commessa. Poi ti succedono guasti e incidenti, devi fermare l'impianto e in più il sindacato ti fa pure lo sciopero. È proprio come dicevano i nostri vecchi contadini in quel proverbio: "la farina del diavolo si trasforma in crusca!" Questo sarebbe il meno. È della pelle che ci preoccupiamo, la nostra pelle che portiamo in fabbrica e vogliamo riportare a casa tutti i giorni.

Dalmine sulla Sicurezza vuole fare da sola, il sindacato e tantomeno gli RLS sono solamente informati delle cose che loro decidono di fare. Si è deciso di escludere le nostre proposte e ormai da tempo l'azienda fa molto fatica ad ascoltarci. Se questi sono i risultati del loro progetto non si andrà molto lontano. Si spendono un sacco di soldi e gli incidenti sono troppi e fanno paura, una paura di farsi male, molto male, sfogata in un pianto a dirotto di qualche acciaiere dopo lo scoppio in quel 12 aprile 2005. Bisogna cambiare così non va bene, non si può contare esclusivamente sul fattore F come FORTUNA.

IMPIEGATI IN OUTPLACEMENT

Il 31/3/05 si è tenuta l'ultima riunione della commissione per la riorganizzazione del settore impiegatizio. Il punto della situazione era già delineato ma non ancora definito in quanto, ancora in quelle ore, erano in discussione alcune posizioni. Per due o tre lavoratori infatti la soluzione è stata trovata in extremis.

I dati definitivi sono questi:

Impiegati : previsti inizialmente 125 esuberi, poi scesi a 106 perché i progetti non hanno prodotto i risultati sperati. Dei 106 interessati, 18 sono stati ricollocati internamente, 7 sono passati da impiegati a operai, 2 sono trasformate da tempo pieno a part time.

13 posizioni sono state recuperate per il mancato rinnovo di contratti a termine o per dimissioni senza accesso alla mobilità e infine 67 sono stati collocati in mobilità.

Tutti questi passaggi sono stati fatti con il consenso dei lavoratori interessati (il collega che era stato licenziato in quanto pensionabile, ha poi transato l'impugnativa del licenziamento). Dei 67 lavoratori posti in mobilità, 28 raggiungeranno il requisito della pensione durante la mobilità, 15 lo raggiungeranno oltre i 3 anni di mobilità mentre i restanti 24 sono più giovani e quindi senza approdo alla pensione.

Una decina di questi ultimi stanno usufruendo del servizio di outplacement previsto dall'accordo sindacale. Ad oggi, solo due hanno trovato un nuovo posto di lavoro. Riteniamo che l'obiettivo iniziale, evitare licenziamenti unilaterali, sia stato raggiunto, anche se, inevitabilmente, per le persone interessate non è stato un passaggio facile. E' nostro dovere riprendere il discorso sui nostri ex colleghi Dalmine che si trovano tuttora nella situazione di disoccupati e che sono supportati dalla Corium (società che da supporto alla ricerca di un posto di lavoro). E' questo il tema che vogliamo affrontare e diffondere ai lavoratori Dalmine facendo alcune domande ad un ex collega.

Anzianità e carriera Dalmine ... in sintesi ?
Dal 1981 al 2004 ho svolto mansioni impiegatizie in azienda.

Come hai vissuto la vicenda della riorganizzazione e la decisione di accettare di dimetterti ?

Inizialmente ero convinto della mia decisione, quella di avere scelto la migliore opportunità della situazione prospettataMi, tra novazione e mobilità "incentivata". Solo dopo due mesi dalla mia decisione, sono venuto a conoscenza che avrei potuto evitare di fare questa scelta e di rimanere dove ero, per cui sono doppiamente deluso.

E mi sento preso in giro.

Come si svolge la tua attività con la Corium ?
I pregi della Corium, sono diversi e vanno dall'aiuto fornitomi per la stesura della lettera di presentazione e del curriculum vitae, inoltre la loro costante presenza, e la continua ricerca di aziende, ha generato alcuni contatti che hanno dato l'opportunità di sostenere colloqui per assunzione. Come metodologia non hanno difetti, purtroppo i contatti generati non hanno portato ad oggi, esito positivo.

Una citazione particolare e un eventuale ringraziamento alla dottoressa Merli di Corium per il profuso impegno.

IMPRESE ESTERNE E SICUREZZA INTERNA



Il 14 febbraio scorso sempre in acciaieria si è verificato un incidente sul lavoro. Durante la sostituzione di un motore, da parte di un lavoratore che è anche comproprietario della ditta esterna per cui lavora ed operante negli stabilimenti Dalmine. Come ha affermato anche l'azienda, purtroppo il lavoratore coinvolto "si è posto in una situazione di grave rischio contravvenendo alle regole di sicurezza aziendale e anche di prudenza". La presenza delle imprese esterne in Dalmine e dei loro standard di sicurezza è sicuramente un problema che come RSU e RLS abbiamo ben presente. Difatti gli ultimi incidenti di una particolare gravità, tra cui uno mortale, hanno spesso coinvolto le imprese esterne. Per questo quando si affronta il problema della sicurezza non si può trascurare la presenza delle imprese esterne e dei loro standard di sicurezza in cui operano. Imprese che tutti i giorni lavorano a contatto e negli stessi reparti di tutti i dipendenti Dalmine. Come sempre più necessario, diventa il fatto di poter verificare la presenza dei delegati della sicurezza di queste aziende oltre che dei loro piani di sicurezza, in modo da poter costruire un rapporto con i nostri delegati della sicurezza.

In questo incidente l'azienda ripete per l'ennesima volta che questo ci dà lo spunto per riflettere ancora una volta sull'importanza della sicurezza. Ci sembra la solita affermazione che viene ripetuta tutte le volte che un incidente accade, come una dovuta frase di circostanza. Noi invece abbiamo bisogno di strumenti e atti concreti in ogni direzione, senza escludere nessuno, appalti e aziende esterne comprese. Non si può non vedere che spesso questi lavoratori non operano in regime di sicurezza, causa anche il basso rispetto dei limiti contrattuali e di Legge in tema di orario di lavoro e di altro ancora. Problema che diventa ancora più complesso visto ormai il massiccio ricorso a forme di lavoro atipiche e precarie, alle quali queste imprese ricorrono per ridurre i loro costi e risparmiare per potersi aggiudicare le gare d'appalto. Per questo l'azienda oltre che essere intransigente nei confronti dei propri dipendenti che non rispettano le norme di sicurezza, deve procedere con lo stesso metro di misura nei confronti di queste imprese esterne e delle loro inadempienze, fino ad arrivare nei casi più gravi anche alla rescissione del contratto.



Iscriviti alla FIOM-CGIL

Il sindacato che decide insieme ai lavoratori



Tenaris Dalmine

Commissione ambiente-sicurezza (Adempimento art. 11 D.Lgs. 626/94)

23 febbraio 2005

Comitato di Sicurezza

23 febbraio 2005

Tabella riassuntiva infortuni progressivi 2004

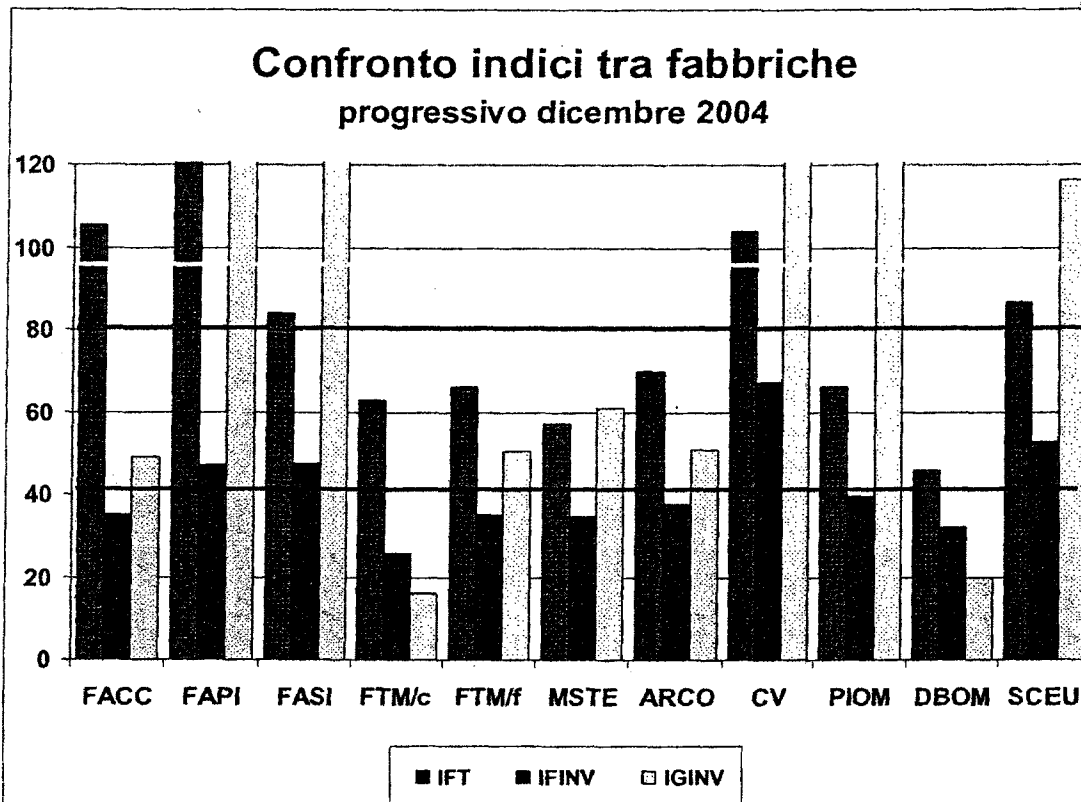
	ore lavorate	infortuni				gg. persi		indici				
		ind	fra	med	totali	ind	fra	IFT	IFI	IFIMV	IGR	IGNV
DALMINE E.C.	1.737.980	23	8	16	47	611	15	27,0	13,2	17,8	0,35	0,35
STAFF	1.036.040	4	2	1	7	71	5	6,8	3,9	5,8	0,07	0,07
SCEU	701.940	19	6	15	40	540	10	57,0	27,1	35,6	0,77	0,78
PRG-OM	228.727	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
MASP-CESE	473.213	19	6	15	40	540	10	84,5	40,2	52,8	1,14	1,16
DALMINE	162.801	3	2	3	8	71	4	49,1	18,4	30,7	0,44	0,46
SABBIO	61.078	5	0	0	5	130	0	81,9	81,9	81,9	2,13	2,13
ARCORE	114.554	7	3	11	21	185	5	183,3	61,1	87,3	1,61	1,66
C.VOLPINO	88.137	4	1	1	6	154	1	68,1	45,4	56,7	1,75	1,76
PIOMBINO	11.948	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
BOLOGNA	27.062	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
PADOVA	7.633	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
STA/DALMINE	2.321.640	61	24	99	184	1.610	53	79,3	26,3	36,6	0,69	0,72
FADA	83.607	0	1	0	1	0	3	12,0	0,0	12,0	0,00	0,04
FACC	370.375	9	4	26	39	172	9	105,3	24,3	35,1	0,46	0,49
FAPI	297.311	12	2	25	39	391	4	131,2	40,4	47,1	1,32	1,33
FASI	356.704	13	4	13	30	502	10	84,1	36,4	47,7	1,41	1,44
FTME/c	284.151	5	2	10	17	39	5	59,8	17,6	24,6	0,14	0,15
FTME/f	439.554	11	5	14	30	220	9	68,3	25,0	36,4	0,50	0,52
MSTE	489.938	11	6	11	28	286	13	57,2	22,5	34,7	0,58	0,61
STA/SABBIO	218.167	3	4	3	10	33	10	45,8	13,8	32,1	0,15	0,20
STA/ARCORE	371.120	9	5	12	26	179	9	70,1	24,3	37,7	0,48	0,51
STA/C. VOLPINO	385.541	21	5	14	40	636	11	103,8	54,5	67,4	1,65	1,68
STA/PIOMBINO	226.457	6	3	6	15	451	8	66,2	26,5	39,7	1,99	2,03
DALMINE	5.260.905	123	49	150	322	3.520	106	61,2	23,4	32,7	0,67	0,69

Comitato di sicurezza

TENARIS Dalmine

23 February 2005

2

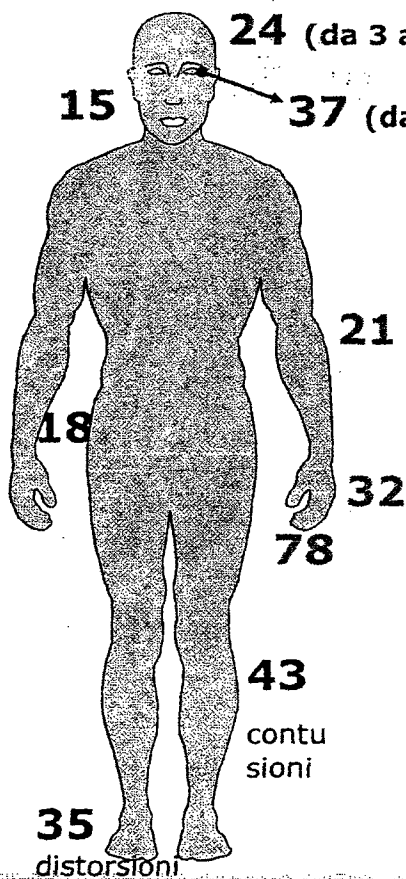


Comitato di sicurezza

TENARIS Dalmine

23 February 2005

3



contu
sioni

35
distorsioni

progressivo a dicembre 2004	Cause										
	caduto da altezza	contatto con macchine	esposizione al calore	medie metalliche	proiezioni di corpi	schiaffamento	svolgimento cavi	storti filati	leghe esterne	urto contro	
attrezzaggio impianto	6			3	2	4	2		1	2	20
conduzione macchina	6	8		5	4	4		1	1	1	30
controllo impianto	4	2	1	1	1	1	1			1	12
controllo prodotto	2	1		4	6	3	1		2	2	21
intervento in emergenza	9	3		1	4	4	2		1	5	29
intervento manutentivo	9	4	5	1	5	1	1		1	7	34
movimentazione materiale	21	1		6	3	24	8	4	6	6	79
pulizia	5	2	2	1	1		1		1		13
sollevamento manuale						2		1			3
transito	3			14	1		4			5	27
uso strumento manuale	11	2	1	1	6	2			4	4	31
	76	23	9	37	33	45	20	6	17	33	299

Comitato di sicurezza

TENARIS Dalmine

23 February 2005

4

Tabella riassuntiva infortuni gennaio 2005



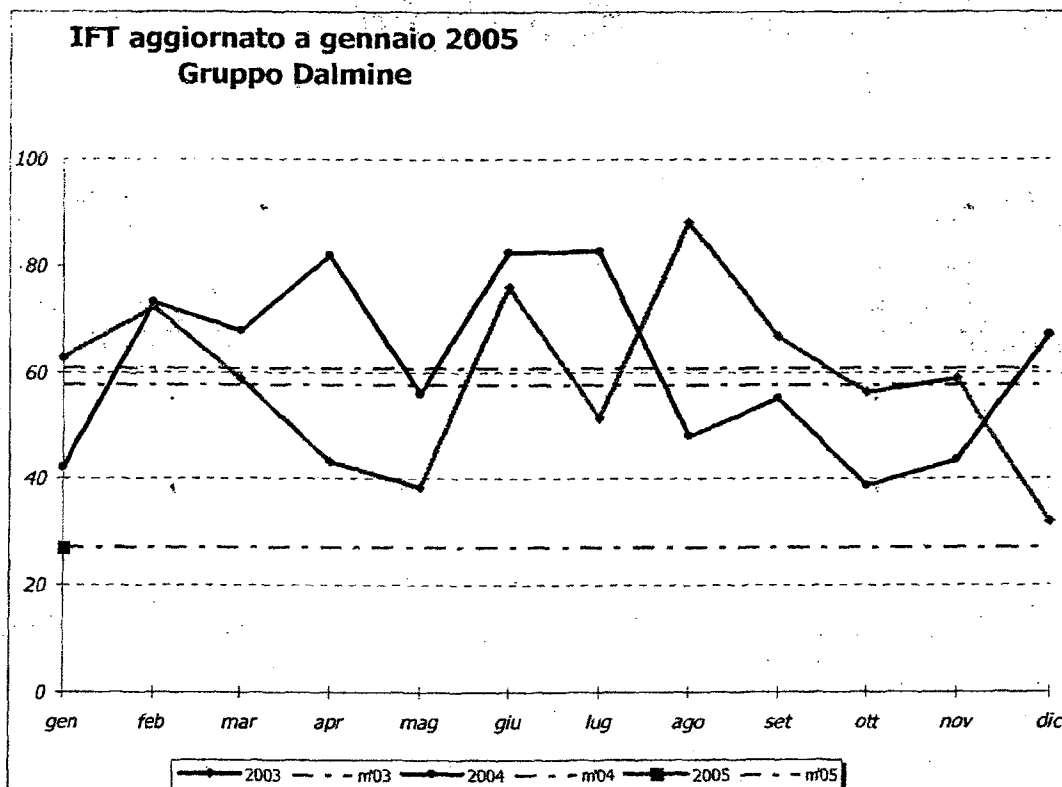
	ore lavorate	infortuni				gg. persi		indici				
		ind.	fra.	med.	totali	ind.	fra.	IFT	IFZ	IFTINV	IGR	IGINV
DALMINE E.C.	153.179	0	0	0	0	62	0	0,0	0,0	0,0	0,40	0,40
STAFF	99.058	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
SCEU	54.121	0	0	0	0	62	0	0,0	0,0	0,0	1,15	1,15
PRG-OM	16.430	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
MASP-CESE	37.691	0	0	0	0	62	0	0,0	0,0	0,0	1,64	1,64
DALMINE	15.143	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
SABBIO	4.537	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
ARCORE	8.401	0	0	0	0	62	0	0,0	0,0	0,0	7,38	7,38
C.VOLPINO	6.737	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
PIOMBINO	1.040	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
BOLOGNA	1.833	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
STA/DALMINE	190.594	4	1	2	7	144	3	36,7	21,0	26,2	0,76	0,77
FADA	7.059	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
FACC	31.435	2	0	0	2	20	0	63,6	63,6	63,6	0,64	0,64
FAPI	21.234	0	0	1	1	21	0	47,1	0,0	0,0	0,99	0,99
FASI	29.422	1	0	0	1	102	0	34,0	34,0	34,0	3,47	3,47
FTME/c	23.579	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
FTME/f	40.073	0	1	0	1	0	3	25,0	0,0	25,0	0,00	0,07
MSTE	37.792	1	0	1	2	1	0	52,9	26,5	26,5	0,03	0,03
STA/SABBIO	17.664	0	1	0	1	0	0	56,6	0,0	56,6	0,00	0,00
STA/ARCORE	32.545	0	0	0	0	31	0	0,0	0,0	0,0	0,95	0,95
STA/C. VOLPINO	31.700	2	0	0	2	61	0	63,1	63,1	63,1	1,92	1,92
STA/PIOMBINO	16.056	1	1	0	2	44	3	124,6	62,3	124,6	2,74	2,93
DALMINE	441.738	7	3	2	12	342	6	27,2	15,8	22,6	0,77	0,79

Comitato di sicurezza

TENARIS Dalmine

23 February 2005

5

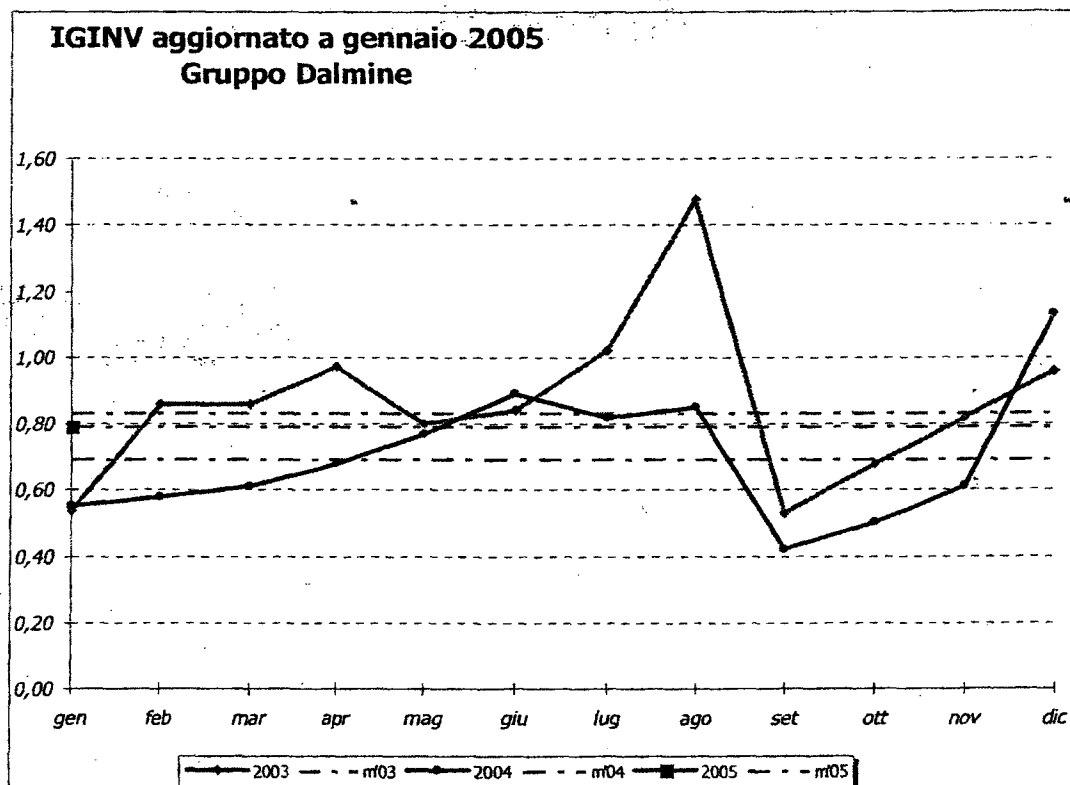
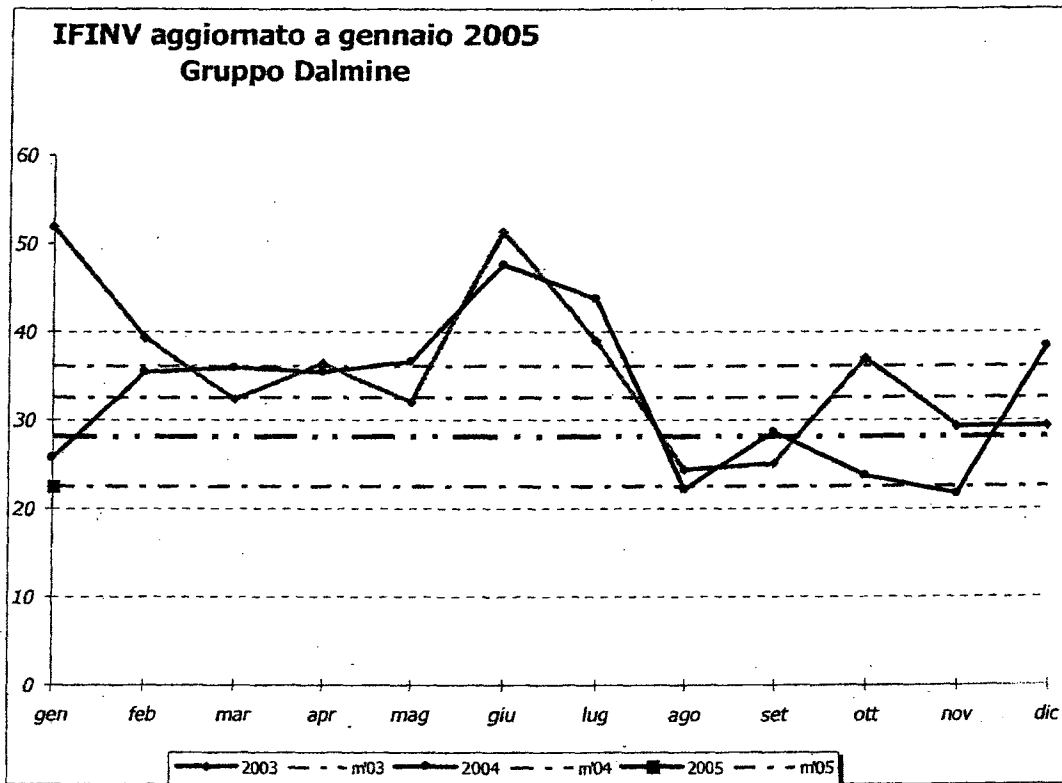


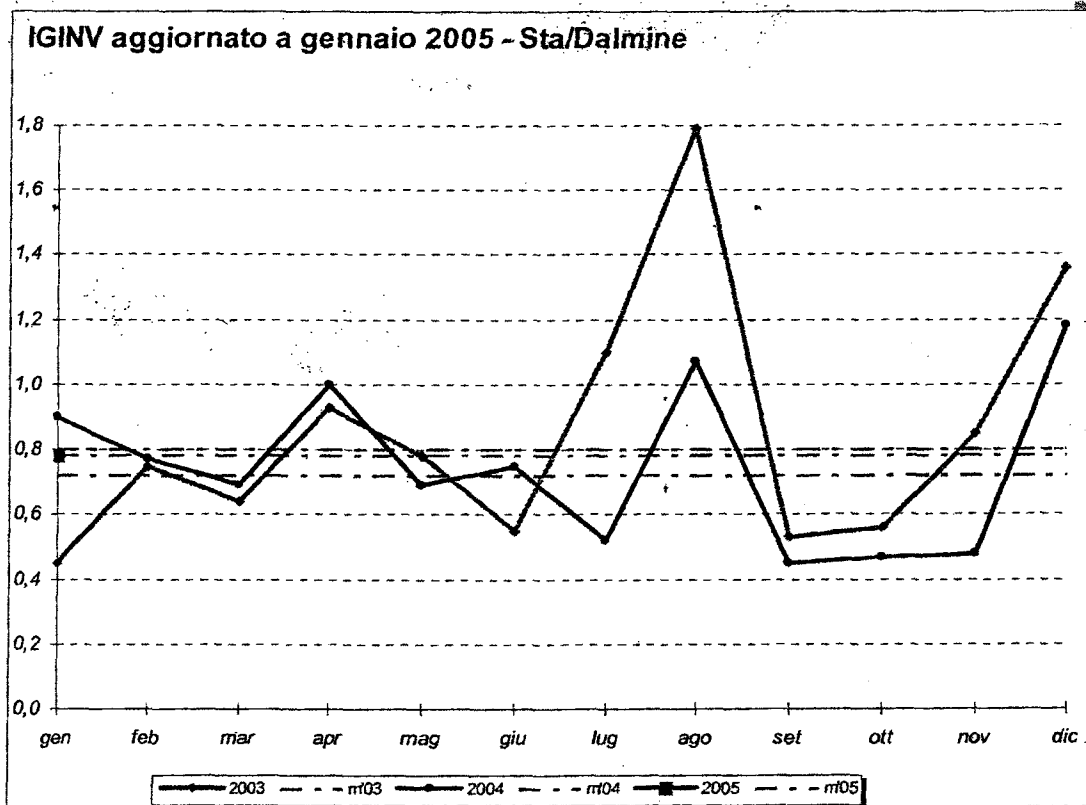
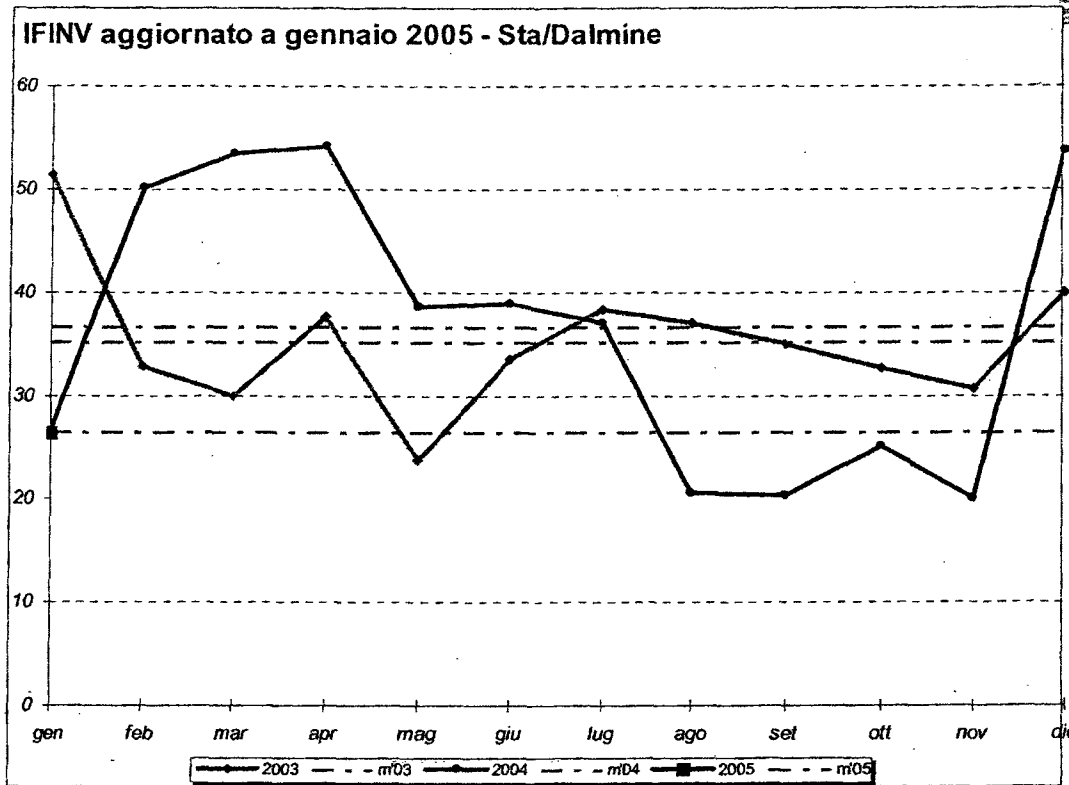
Comitato di sicurezza

TENARIS Dalmine

23 February 2005

6





Piano di azioni di sicurezza 04-06: premesse

Una analisi e valutazione critica dei risultati raggiunti nel triennio 2001-2003 hanno indicato alcune linee guida, da tenere in considerazione nel prosieguo delle attività:

- ✓ si ottengono maggiori risultati operando sul cambiamento di condotta: la cultura si modifica di conseguenza (patente a punti)
- ✓ non è importante ricercare strumenti sofisticati, è molto più importante condividerli e utilizzarli (ispezioni)
- ✓ ogni azione che si implementa deve poter essere misurata e controllata nel tempo, altrimenti è destinata a fallire (azioni vietate)

Nell'ultimo periodo del 2003 si è avviato pertanto un nuovo programma di rilancio generale della sicurezza, caratterizzato dal coinvolgimento diretto di tutta la struttura di fabbrica (produzione e logistica), che ha collaborato per:

- individuare tematiche di sicurezza da approfondire
- costituire gruppi di lavoro per analizzare e proporre nuove azioni
- sperimentare le soluzioni proposte in aree singole, da diffondere successivamente in tutte le fabbriche

Piano di azioni di sicurezza 04-06: premesse

Il punto di partenza fondamentale, ogni volta che si vogliono raggiungere traguardi ambiziosi, è stabilire e quantificare gli obiettivi: scegliendo come riferimento **l'indice di frequenza degli infortuni invalidanti** (con prognosi), calcolato su base annua per atturirne le variazioni di punta, la Direzione ha posto come obiettivo di passare dal valore 36 (dic '03, e pertanto calcolato su tutto l'anno 2003) al valore 20, da raggiungere in tre anni (dic'06).

36  **20**
(2003) (2006)

•L'obiettivo a giugno 2005: 28

Tutte le azioni che accompagneranno questo percorso significativo di miglioramento sono riconducibili a "**macroaree di intervento**", meglio specificate di seguito.

Piano di azioni di sicurezza 04-06: macroaree di intervento



1. Modifiche strutturali ed organizzative
2. Azioni rivolte al comportamento
3. Comunicazione
4. Webinf come strumento di gestione e controllo
5. OHSAS 18000: verso la certificazione

Piano di azioni di sicurezza 04-06: macroaree di intervento



1. Modifiche strutturali-organizzative

Sono tematiche evidenziate come criticità strutturali dal gruppo di lavoro, e che sono state oggetto di studi tecnici specifici:

- messa in sicurezza effettiva degli impianti
- politica di inserimento nuovi assunti
- analisi previa del rischio
- ordine e pulizia
- ingegneria delle attrezzature
- normativa per nuovi progetti
- viabilità generale di stabilimento
- viabilità interna ai reparti (percorsi, Visual Factory)
- gestione e controllo delle imprese esterne

Piano di azioni di sicurezza 04-06: macroaree di intervento



2. Azioni rivolte al comportamento

Rappresentano l'area di intervento più importante e con più ampio margine di recupero (l'80% degli infortuni sono da attribuire ad errori comportamentali), e pertanto è necessario intensificare le azioni che abbiano una incidenza significativa sulla sensibilizzazione, formazione e motivazione di tutto il personale.

- ispezioni di sicurezza
- plurinfortunati
- neoassunti-flessibilità: formazione e affiancamento
- sistema premiante
- programma di sensibilizzazione e formazione (DuPont)
- campagna di promozione alla salute

Piano di azioni di sicurezza 04-06: macroaree di intervento



3. Comunicazione

E' un'attività che, in stretto coordinamento con RELE, supporta tutte le azioni programmate per divulgarle a tutto il personale, con iniziative specifiche di comunicazione interna ed esterna:

- pubblicazione mensile della rivista informativa FLASH
- rubrica fissa dedicata alla sicurezza su Dalmine Notizie
- redazione di una brochure di "Sicurezza per visitatori"
- redazione di una brochure di Sicurezza "istituzionale"
- campagna di comunicazione su sicurezza e salute
- comunicazione sul posto di lavoro (Visual Factory))

Piano di azioni di sicurezza 04-06: macroaree di intervento

4. Completamento webinf, come strumento di gestione e controllo

L'utilizzo del sistema webinf per gestire e controllare azioni che incidono sia sui comportamenti che sulle modifiche strutturali consente di rendere gli strumenti più dinamici e interattivi ed estenderne la conoscenza.

- ispezioni di sicurezza
- analisi dei rischi
- formazione e affiancamento (schede)
- ordine e pulizia
- sistema premiante
- scheda per controllo di gestione della sicurezza
- prevenzione della salute

Il completamento del software è previsto per giugno 2005

Piano di azioni di sicurezza 04-06: macroaree di intervento

5. Sistema di gestione della sicurezza TENARIS: verso la qualificazione OSHAS 18000

A fronte di richieste sempre più pressanti da parte dei clienti, che considerano la sicurezza un elemento di qualificazione per un'azienda, si è reso necessario avviare, a livello TENARIS, un processo che, secondo gli standard BS 8800 e OHSAS 18000, porti ad una possibile certificazione entro dicembre 2005.

Le fasi previste sono:

- definizione della politica di sicurezza e ambiente (fatto)
- stesura del manuale TENARIS (fatto)
- definizione delle procedure di sistema (fatto)
- adeguamento delle procedure generali alle norme specifiche di ogni paese (in corso)
- **evoluzione di webinf in TSE** (Tenaris Safety Environment), come supporto al sistema di gestione

INTERVENTI SPECIFICI PER AREA

A seguito di analisi specifiche sulla natura e tipologia degli infortuni degli ultimi tre anni, e caratteristiche del personale ivi operante (età, anzianità aziendale, distribuzione sui turni, ripetitività degli eventi,..) ogni area ha individuato e implementato, con lo scopo di ottenere in tempi brevi risultati tangibili, ulteriori azioni specifiche che si aggiungono ai programmi comuni indicati dai gruppi di lavoro.

ACCIAIERIA

- Sperimentazione **gruppo PRS** sul tema: Inserimento personale neoassunto – Mobilità tra aree (v. temi generali)
- Incontri in aula con gruppi (per reparto) per illustrare i rischi connessi all'inserimento in nuove attività (in corso)
- TUTOR di sicurezza: risorsa importante della struttura di coordinamento che impegna in modo sistematico una parte significativa della sua attività (20%) ai temi di sicurezza (in corso). Il TUTOR effettuerà settimanalmente due ispezioni (sui due turni diurni), accompagnato da CT e tecnico SICU, per monitorare i comportamenti in sicurezza in generale, e in particolare l'uso dei DPI di protezione agli occhi e ad esposizione a materiale incandescente. (da pianificare)
- *Analisi del problema del ripetersi di infortuni, (2 casi individuati) attraverso una valutazione condotta con la metodologia acquisita durante il corso DIRU e con il coinvolgimento di Capoarea e CT. (in corso l'analisi di un primo caso, da concludere a dicembre)*

FABBR. PICCOLI DIAMETRI

- Revisione completa delle schede di ispezione sui comportamenti, con sperimentazione del sistema informatico (**PRS**, in corso)
- TUTOR di sicurezza: un responsabile dell'area a freddo (Santini) effettuerà settimanalmente due ispezioni (sui due turni diurni), accompagnato da CT e dal tecnico SICU, per monitorare i comportamenti in sicurezza, soprattutto quanto attiene alla movimentazione del materiale (da pianificare).
- Verifica da parte di FAPI e SICU sulla completezza delle indagini condotte dai CT e reale coinvolgimento degli operatori a seguito di infortuni o incidenti (in corso)
- Individuazione di figure di TUTOR operativo da formare e responsabilizzare, con corso specifico, per addestramento alla sicurezza (da pianificare).

FABBR. GRANDI DIAMETRI

- TUTOR di sicurezza: il responsabile dell'area a freddo (Seghezzi) effettuerà settimanalmente due ispezioni (sui due turni diurni), accompagnato da CT e dal tecnico SICU, per monitorare i comportamenti in sicurezza, verificando anche la pulizia, ordine e corretto utilizzo dei percorsi. (da pianificare).
- Programma di inserimento dei neoassunti o interinali: incontri specifici in area (in corso) per responsabilizzare gli "esperti" a porre maggiore attenzione ai comportamenti dei nuovi
- Partecipazione a turno di alcuni operai al comitato mensile di sicurezza (in corso)
- Area a caldo (Ferrara): revisione delle schede di analisi dei rischi e procedure (coinvolgendo CT e operai), soprattutto indicando le aree di rispetto e gli accessi agli impianti in funzione (in corso).
- *Analisi del problema del ripetersi di infortuni, attraverso una valutazione condotta con la metodologia acquisita durante il corso DIRU e con il coinvolgimento di Capoarea e CT.*
(in corso l'analisi di un primo caso, da concludere a dicembre)

FABBR. TUBI MEDI – area a caldo

L'analisi ha evidenziato la predominanza di infortuni strettamente correlati all'aspetto COMPORTAMENTALE (disattenzione, eccesso di confidenza, errata comunicazione,..) del personale "esperto" durante gli attrezzaggi dell'impianto: nessuno dei 17 neoassunti si è infortunato.

➤ momento d'incontro settimanale, con gli operatori ed i loro C.T., dedicato alla SICUREZZA.

Nel corso dell'incontro, di volta in volta, verranno esaminati nel dettaglio i vari aspetti quali :

- Illustrazione delle schede di "Analisi dei rischi" delle varie postazioni
- Presentazione/discussione di eventuali infortuni avvenuti in area o in altri reparti, se ritenuti inerenti
- Presentazione/discussione di segnalazioni pervenute
- Descrizione dell'andamento di reparto

➤ Per garantire la presenza degli operatori, l'incontro si terrà in orario di lavoro, nel turno presente per le operazioni di fine laminazione che, con l'attuale turnistica (15 turni), è il 1° turno del sabato.

Potranno essere così coinvolti **12 operatori ogni sabato.**

➤ C'è inoltre la possibilità di organizzare incontri anche con gli operatori presenti nel turno, ove sia prevista la **RP mensile**. In questo caso sono coinvolti più operatori, data la presenza al completo sul turno (già effettuato in settembre)

Gli incontri sono gestiti dal personale di coordinamento dell'area che si avvale, per la preparazione del materiale e per supporto tecnico, della struttura di SICUREZZA.

FABBR. TUBI MEDI – area a freddo

Capi turno

- ✓ Ogni CT è tenuto a rispettare il programma di schede di Sicurezza, verificato settimanalmente dai tecnici di linea
- ✓ Ogni CT è responsabile di registrare in WEBINF le segnalazioni che emergono dalle schede e quelle relative ai comportamenti NON idonei rilevati giornalmente, all'interno della propria squadra.

Tecnici

- ✓ Il Capo Area, Capo Reparto e Tecnico di linea devono effettuare almeno un'ispezione a settimana, verificando anomalie comportamentali o di sicurezza in generale e aprendo le segnalazioni corrispondenti in WEBINF, *anche su altre linee.*
- ✓ E' necessario che ogni tecnico evidenzi le situazioni più critiche della propria linea, sulla base delle segnalazioni sopra citate, al fine di impostare AZIONI PREVENTIVE
- ✓ Il Capo Reparto/Area hanno la responsabilità almeno 1 volta a settimana di verificare in WEBINF le segnalazioni dei CT/tecnici.

- ✓ Registrazione del programma sopradefinito, con tabella nominativa delle azioni intraprese (ispezioni e segnalazioni), sarà presentata mensilmente durante il comitato di sicurezza di area.
- ✓ Tutti i CT di ESE e EME e i tecnici di linea devono partecipare al Comitato di Sicurezza mensile, durante il quale si esamineranno le azioni preventive in corso per ogni linea.
Al comitato parteciperanno a turno anche alcuni operai.
- ✓ Per ogni infortunio, ogni tecnico di linea è responsabile di divulgare agli operatori con mansioni simili a quelle dell'infortunato la dinamica dell'infortunio e relativa analisi, nel corso di riunioni specifiche; inoltre gli altri tecnici hanno la responsabilità di affiggere nelle apposite bacheche il report d'indagine dell'infortunio

MANUTENZIONE E SERVIZI

- 1. Incontri programmati con capi e operai** (cadenza settimanale) in ogni impianto, su temi generali ("PARLIAMO DI SICUREZZA") o fatti specifici accaduti
=sensibilizzazione del personale esperto ad un comportamento più sicuro
- 2. Partecipazione a turno di alcuni operai ai comitati di sicurezza** periodici di area
- 3. Completamento e diffusione dell'analisi dei rischi** sulle attività manutentive, come da schede M/FTM (officina e sull'impianto)
- 4. Sensibilizzazione di capi ed operai ad incrementare le segnalazioni** di anomalie, monitorando ed esponendo i risultati.
- 5. Verifica, da parte dei Responsabili di area (Agazzi e Matarazzo), con il Responsabile SICU e Responsabile di settore, dell'effettivo e sistematico utilizzo dei DPI** (soprattutto occhiali e indumenti protettivi al calore)

FABBRICA BOMBOLE

- 1. Nell'ottica di un maggior coinvolgimento dei Capiturno sul controllo dell'uso sistematico degli indumenti protettivi** (soprattutto, come evidenzia l'analisi, di occhiali ed elmetto), si organizzano incontri settimanali in cui i capi espongono problemi rilevati e azioni correttive intraprese: i casi più resistenti saranno trattati individualmente, in un incontro specifico.
- 2. Partecipazione a turno di alcuni operai ai comitati di sicurezza** periodici di area
- 3. Protezione alle mani durante la punzonatura: ricerca di un dispositivo di protezione ai colpi idoneo, coinvolgendo gli stessi operatori.**

FABBRICA DI ARCORE



- 1. Incremento delle segnalazioni di anomalie/incidenti, monitorando ed esponendo i risultati: SICU predisporrà la tabella di sintesi, illustrandola nei comitati mensili**
Si raccomandano le segnalazioni sul mancato uso di indumenti protettivi (elmetto e guanti), causa di numerosi infortuni nel corso dell'anno.
- 2. Partecipazione a turno di alcuni operai ai comitati di sicurezza periodici di area.**
- 3. Ad ogni Capoturno viene assegnata un'area di competenza, entro la quale deve garantire ordine e pulizia: un audit al mese, condotto dal Capo fabbrica e Responsabile SICU, assegnerà una valutazione illustrata nei comitati.**
- 4. Analisi del problema del ripetersi di infortuni, attraverso una valutazione condotta con la metodologia acquisita durante il corso DIRU e con il coinvolgimento di Capoarea e CT.**
- 5. Completamento e diffusione dell'analisi dei rischi su tutte le attività di esercizio.**

FABBRICA DI COSTA VOLPINO



- 1. Ogni infortunio deve essere immediatamente comunicato al Responsabile di fabbrica, che, in presenza di Capoturno e SICU, raccoglie le dichiarazioni dell'infortunato e attiva l'indagine.**
- 2. Il rientro dall'infortunio deve avvenire sul turno diurno o sul secondo, in modo che, prima della ripresa del lavoro, sia possibile effettuare un ulteriore incontro di sensibilizzazione e valutazione con l'infortunato.**
- 3. Partecipazione a turno di alcuni operai ai comitati di sicurezza periodici di area: si darà la priorità a chi ha subito infortuni o ha causato incidenti.**
- 4. Comportamenti a rischio devono essere affrontati tempestivamente coinvolgendo l'operatore interessato**
- 5. Ogni lunedì, durante l'ultima mezzora del 1° turno, il capoturno e SICU incontrano gli operatori su temi di sicurezza.**
- 6. Ogni lunedì e venerdì il Capoturno e SICU effettueranno ispezioni di sicurezza congiunte.**
- 7. E' stato attivato un gruppo di miglioramento sull'area trafile per ridurre gli eventi infortunistici di tale area**
- 8. Analisi del problema del ripetersi di infortuni, attraverso una valutazione condotta con la metodologia acquisita durante il corso DIRU e con il coinvolgimento di Capoarea e CT.**

FABBRICA DI PIOMBINO

- **Ispezioni di sicurezza ad obiettivo:** a fronte di segnalazioni inerenti comportamenti non corretti, infortuni dovuti al non uso di DPI, ecc., si incarica un CT o CR (o in alcuni casi un OPERAIO LEADER) a monitorare per un certo periodo di tempo, e con una checklist specifica predisposta da SICU, una determinata area/operazione.

Particolare attenzione alle segnalazioni sul mancato uso di indumenti protettivi (elmetto e occhiali), causa degli infortuni più frequenti nel corso dell'anno.

- **Riunione mensile con RLS** per condividere programmi ed azioni di sicurezza; gli RLS saranno direttamente coinvolti su azioni specifiche (controllo di comportamenti errati).
- **Riunione settimanale** per la verifica e la discussione delle ispezioni di sicurezza (temi: numero ispezioni fatte nella settimana; qualità delle ispezioni) ed altre attività di sicurezza (revisione schede analisi dei rischi, procedure, etc..)

RLS della DALMINE/TENARIS 14
PIAZZA CADUTI 6 LUGLIO 44 n. 1
24044 DALMINE (BG)

SPETT. ASL AZIENDA SANITARIA LOCALE
UFF. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO
DELLA PROVINCIA DI BERGAMO
VIA BORGO PALAZZO n 130
24121 BERGAMO

OGGETTO : Occhiali di sicurezza

Da sei mesi a questa parte l'azienda di DALMINE/TENARIS ha lanciato una campagna sull'utilizzo degli occhiali di sicurezza in tutte le aree dello stabilimento.

Il problema riscontrato è che l'obbligo di portare gli occhiali ovunque è stato individuato senza tener conto di una accurata analisi delle zone con delle attività che potrebbero esporre al rischio o no gli operai (**con richiami o minacce di provvedimento disciplinare**) ciò crea disagi e lamentele degli stessi.

Un ragionevole coinvolgimento dei lavoratori e degli RLS con un'accurata analisi dei rischi delle aree, avrebbe prodotto sicuramente un risultato positivo e suonerebbe meglio che un imposizione unilaterale solo aziendale.

Le procedure corrette per individuare i DPI adeguati dovrebbero essere strettamente connesse con il processo di valutazione dei rischi. La scelta dei DPI adeguati dovrebbe avvenire attraverso la collaborazione del RSPP per l'analisi delle caratteristiche tecniche più affidabili rispetto al rischio, del MEDICO COMPETENTE per la valutazione degli aspetti ergonomici e sanitari, dei lavoratori per la scelta dei DPI più portabili durante l'attività lavorativa e per finire il coinvolgimento degli RLS.

Tutto questo non è stato fatto, c'è stata solo l'unica scelta unilaterale dell'azienda e la comunicazione che non è il coinvolgimento.

Gli RLS di DALMINE sono favorevoli alla campagna sull'utilizzo degli occhiali là dove è necessario nei reparti, nelle aree con attività operative dove l'impiego di questi DPI è utile e necessario e comunque frutto di un'analisi dei rischi di ogni area.

Gli operai ci chiedono: quale è la regola?

Dobbiamo sottometterci a questa imposizione o no ?

OCCHIALI = USO, NON USO o ABUSO ?

Pertanto vi chiediamo di intervenire al più presto in modo di trovare una ragionevole soluzione.

Nel ringraziarvi porgiamo cordiali saluti.

gli RLS Dalmine/Tenaris

BERTATO VINCENZO CUCINOTTA CARMELO GANDOLFI LUIGI

BELLOLI SALVATORE MORLACCHI GIANPIETRO RIBOLI GIUSEPPE

Dalmine 08/03/2005

CERESOLI PIETRO

DALMINE / TENARIS 10/03/2004

RLS RSU della DALMINE SPA

PIAZZA CADUTI 6 LUGLIO 44 n. 1

24044 DALMINE (BG)

SPETT. ASL AZIENDA SANITARIA LOCALE

UFF. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

VIA BORGO PALAZZO n 130

24121 BERGAMO

OGGETTO : AREA BOMBOLONI ; MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI
ATTREZZATURE NON CERTIFICATE
PRATICHE OPERATIVE
GRU

In relazione ad un progetto di sicurezza frutto dell'analisi dei rischi dell'area bomboloni, ~~devo~~ ^{devo} ~~ho~~ ^{ho} ~~avuto~~ ^{avuto} mettervi al corrente che quanto è stato definito con l'AZIENDA nel lontano 21/01/1999 ad oggi non si è realizzato ancora nulla .

Non è più tollerabile che l'Azienda sottoponga i lavoratori a rischi a mio parere molto alti.

Rischi in oggetto sono la movimentazione dei bomboloni tra una campata e l'altra, la mancanza di pratiche operative e l'uso d'attrezzature non certificate come la legge prevede, recinzioni, protezione della cabina di comando, uscita di sicurezza della cabina di comando, manutenzione carroponte da verificare, sistema antincendio, quadri elettrici, ecc.....

Allego dei documenti per dimostrare che un percorso è stato fatto ma senza un risultato soddisfacente.

V'invito ad un sopralluogo in tempi brevi per verificare le varie operazioni dell'area, le pratiche operative di sicurezza, la verifica delle attrezzature non certificate e l'idoneità delle gru.

Distinti saluti

RLS DELLA DALMINE / TENARIS

DALMINE 09/03/2005

RLS della DALMINE /TENARIS
PIAZZA CADUTI 6 LUGLIO 44 n. 1
24044 DALMINE (BG)

SPETT. ASL AZIENDA SANITARIA LOCALE
UFF. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO
DELLA PROVINCIA DI BERGAMO
VIA BORGO PALAZZO n 130
24121 BERGAMO

OGGETTO : SPOGLIATOI, DOCCE e SERVIZI IGENICI del reparto di ACCIAIERIA

Abbiamo più volte posto il problema del cattivo stato di mantenimento dei locali sopra citati sperando che il buon senso portasse l'Azienda a farsi carico del problema.

Noi chiediamo che i locali vengano sistemati in modo da rendere più civile e vivibile il loro utilizzo.

L'esito è sempre stato negativo, quindi ci troviamo nella condizione di farvi intervenire al più presto per un sopralluogo dei locali con la presenza degli RLS in particolar modo quelli dell'area di ACCIAIERIA .

Rimaniamo in attesa di una risposta e porgiamo Distinti Saluti .

DALMINE 09 / 03 / 2005

RLS DALMINE /TENARIS

RLS della DALMINE /TENARIS

PIAZZA CADUTI 6 LUGLIO 44 n. 1

24044 DALMINE (BG)

SPETT. ASL AZIENDA SANITARIA LOCALE

UFF. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

VIA BORGO PALAZZO n 130

24121 BERGAMO

OGGETTO : Comunicazione delle riunioni e Redazione verbale di riunione

E' ormai consuetudine da parte Aziendale non comunicare le riunioni dei comitati di area mensili sul tema di Sicurezza nelle aree specifiche come da accordi intrapresi con l'RSPP.

Inoltre dobbiamo segnalare l'inadempienza del Dirigente che Rappresenta l'Azienda di cui l'ART. 11 al punto 5 del Decreto legislativo 626 , dove si precisa che è compito Aziendale redarre il verbale durante le riunioni periodiche.

In attesa di un vostro intervento porgiamo distinti saluti.

DALMINE 09/03/2005

RLS DALMINE/TENARIS

15

<daluil@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: giovedì 3 novembre 2005 8.30
Oggetto: Report di sicurezza del 03/11/2005

Report di sicurezza del 03/11/2005

INFORTUNI DIPENDENTI DALMINE

01 DALMINE

Reparto: **MAGAZZINI E TRASPORTI DALMINE**
 01 DALMINE -> SCEU -> MASP -> MAT
Ruolo/mansione: attrezzista
Data infortunio: 02/11/2005 09.30
Diagnosi: Trauma contusivo mano sn
Prognosi: 2 gg. (**INVALIDANTE**)
Dinamica: MENTRE POSIZIONAVA DUE PALI SUL PIANALE DEL MAFI, CON LA MANO DESTRA TENEVA LA PULSANTIERA DEL CARROPONTE E CON LA SINISTRA CERCAVA DI RADRIZZARLI E NELL'APPOGGIARLI S CHIUDEVANO E LA MANO GLI RIMANEVA INCASTRATA FRA GLI STESSI
Rischio potenziale: **MEDIO**
Ordine TEN: NON DISPONIBILE

INCIDENTI

01 DALMINE

Reparto: **AGGIUSTAGGI**
 01 DALMINE -> FAPI -> FAPI/FREDDO -> AGG
Tipo incidente: **IMPIANTISTICO**
Data incidente: 02/11/2005 08.00
Descrizione: L'OPERATORE DEL CND DOPO AVER TERMINATO LA TARATURA ROTOMAT HA MANDATO IL TUBO CAMPIONE FUORILINEA SULL'APPOSITO BANCALE,QUESTI SI È DIMENTICATO DI ALZARE LA GHIGLIOTTINA,RIPARTENDO CON I TUBI DI PRODUZIONE IL RIBALTATORE NON HA FUNZIONATO (X UN ERRORE NELLA LOGICA)CAUSANDO UN INCAGLIO CHE A CREATO UN EFFETTO BANDIERA AL TUBO.

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	0	0	21	21	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	1	1	91	103	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: **TMC HR**

<daluilm@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: venerdì 4 novembre 2005 8.30

Oggetto: Report di sicurezza del 04/11/2005

Report di sicurezza del 04/11/2005

INFORTUNI

NON CI SONO INFORTUNI DA SEGNALARE

INCIDENTI

NON CI SONO INCIDENTI DA SEGNALARE

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	0	0	21	21	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	1	1	91	103	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: [TMC HR](#)

<daluilm@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: sabato 5 novembre 2005 8.30
Oggetto: Report di sicurezza del 05/11/2005

Report di sicurezza del 05/11/2005

INFORTUNI

NON CI SONO INFORTUNI DA SEGNALARE

INCIDENTI

01 DALMINE

Reparto: COLATA CONTINUA
 01 DALMINE -> FACC -> FACC -> CCO
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 04/11/2005 04.00
Descrizione: ALLA CHIUSURA DEL CASSETTO TUNDISH DELLA LINEA 2 SULLA SETTIMA COLATA IN CONTINUO SI HA UNA FUGA DI ACCIAIO TRA LE PIASTRE DEL CASSETTO

Reparto: TRATTAMENTI TERMICI
 01 DALMINE -> FTME -> FTME/CALDO -> TRT
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 04/11/2005 00.00
Descrizione: DURANTE IL CAMBIO DEL CALIBRATORE, MENTRE IL GRUISTA STAVA ABBASSANDO LA GABBIA NEL SUC ALLOGGIAMENTO, A CIRCA 30 CM IL PARANCO È SCESO IMPROVVISAMENTE SENZA ALCUN FRENO.

03 COSTA VOLPINO

Reparto: MAGAZZINO TUBI
 03 COSTA VOLPINO -> LOGI -> MAT -> MAT
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 31/10/2005 18.00
Descrizione: DOPO AVER DEPOSITATO UN FASCIO IN UNO STALLO A MAT 3; È STATA SGANCIATA SOLO UNA BANDELLA DAI GANCI DEL CARROPONTE E NELL' EFFETUARE LA MANOVRA DI SOLLEVAMENTO SI È VERIFICATO LO SCARRUCOLAMENTO DEL PARANCO

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	0	0	21	21	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	1	1	91	103	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: **TMC HR**

<dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>; <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>;
<daldzo@dalmine.it>

Data invio: giovedì 6 ottobre 2005 7.30
Oggetto: Report di sicurezza del 06/10/2005

Report di sicurezza del 06/10/2005

INFORTUNI

NON CI SONO INFORTUNI DA SEGNALARE

INCIDENTI

03 COSTA VOLPINO

Reparto: **MAGAZZINO TUBI**
03 COSTA VOLPINO -> LOGI -> MAT -> MAT
Tipo incidente: **IMPIANTISTICO**
Data incidente: 04/10/2005 08.00
Descrizione: DOPO AVER DEPOSITATO UN FASCIO SULLA SELLA DI SGOCCIOLAMENTO A MAT 3, NEL TOGLIERE LE BANDELE, DA UN GANCIO UN ANELLO DELLA BANDELLA NON È STATO TOLTO COMPLETAMENTE E IN FASE DI SALITA IL CARROPONTE SI È SBILANCIATO.

Reparto: **LINEA 6**
03 COSTA VOLPINO -> TP PROD -> FIN -> LINEA 6
Tipo incidente: **VIABILITA'**
Data incidente: 05/10/2005 14.30
Descrizione: MENTRE L'OPERATORE DI MAGAZZINO PORTAVA IN LINEA 6 LA REGGIA PER LA REGGIATRICE CON IL MULETTO SFONDAVA UNA PIASTRA DI FERRO DELLA PAVIMENTAZIONE

01 DALMINE

Reparto: **MAGAZZINO DI SABBIO**
01 DALMINE -> SCEU -> MASP -> CESE
Tipo incidente: **IMPIANTISTICO**
Data incidente: 05/10/2005 09.30
Descrizione: DURANTE LO SCARICO DI FASCI DI TUBI DAL MAFI NELLE STIVE, UN FASCIO DEL PRIMO STRATO CADEVA A TERRA RISCHIANDO DI COLPIRE UN OPERATORE.

02 ARCORE

Reparto: **CENTRO SERVIZI ARCORE**
02 ARCORE -> LOGI -> MASP -> CESE
Tipo incidente: **IMPIANTISTICO**
Data incidente: 04/10/2005 13.00
Descrizione: L'OPERATORE, MOVIMENTANDO UN FASCIO DI TUBI LUNGI 6 METRI CIRCA, HA URTATO LA BLINDOSBARRA DELLA GRU DI SERVIZIO, PIEGANDOLA.

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese ott		Progr. 2005		Progr. 2004 ott		Mese ott		Progr. 2005		Progr. 2004 ott	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	2	45	94	85	173	0	0	20	25	29	51
Sito di Arcore	0	0	10	15	20	42	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	0	0	19	27	29	40	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	9	7	13	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	10	0	0	2	2	0	1
TOTALE	1	2	84	148	148	278	0	0	22	31	31	58

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: [TMC HR](http://TMC.HR)

<daluilm@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: lunedì 7 novembre 2005 8.30
Oggetto: Report di sicurezza del 07/11/2005

Report di sicurezza del 07/11/2005

INFORTUNI DIPENDENTI DALMINE

01 DALMINE

Reparto: FORNO FUSORIO E DEGASAGGIO
 01 DALMINE -> FACC -> FACC -> F9/LF
Ruolo/mansione: Operatore forno
Data infortunio: 06/11/2005 05.15
Diagnosi: CE OD.
Prognosi: 0 gg. (**PRIMA VALUTAZIONE**)
Dinamica: DURANTE IL CARICAMENTO DEL CARBONE NEL RELATIVO SILOS , AVVERTE PRESENZA DI CORPO
 ESTRANEO NELL'OCCHIO DX.
Rischio potenziale: BASSO
Ordine TEN: NON DISPONIBILE

INCIDENTI

02 ARCORE

Reparto: LAMINATOIO DIESCHER
 02 ARCORE -> PROD -> TUCA -> DIES
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 04/11/2005 06.00
Descrizione: FUORIUSCITA TUBO DAL CANALE DI CONTENIMENTO DOPO LE GABBIE SRM. IL TUBO, FUORIUSCITO, HA
 URTATO PROTEZIONE IMS FINENDO NELLA ZONA DI CAMMINAMENTO A FIANCO AL PIANO DI
 RAFFREDDAMENTO

Reparto: LAMINATOIO DIESCHER
 02 ARCORE -> PROD -> TUCA -> DIES
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 04/11/2005 07.00
Descrizione: UN LAMINATO NON HA IMBOCCATO LA GUIDA IN USCITA ED HA DEVIATO VERSO SX URTANDO IL 1°
 SEMIGUSCIO ED ACCARTOCCIANDOSI CONTRO LE PASSERELLE POSTE A FIANCO

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	0	0	21	21	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	1	1	91	103	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: [TMC HR](#)

<daluilm@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: martedì 8 novembre 2005 8.30
Oggetto: Report di sicurezza del 08/11/2005

Report di sicurezza del 08/11/2005

INFORTUNI DIPENDENTI DALMINE

01 DALMINE

Reparto: TRATTAMENTI TERMICI
 01 DALMINE -> FTME -> FTME/CALDO -> TRT
Ruolo/mansione: Operatore Trattamenti Termici
Data infortunio: 07/11/2005 17.00
Diagnosi: contusione escoriata al dorso
Prognosi: 0 gg. (**PRIMA VALUTAZIONE**)
Dinamica: MENTRE SI ALZAVA, PICCHIAVA LA SCHIENA NELLA CARPENTERIA ADIACENTE.
Rischio potenziale: **BASSO**
Ordine TEN: NON DISPONIBILE

03 COSTA VOLPINO

Reparto: TRAFILE
 03 COSTA VOLPINO -> TP PROD -> TRF -> TRF
Ruolo/mansione: OPERATORE TRAFILE
Data infortunio: 05/11/2005 12.00
Diagnosi: TRAUMA CONTUSIVO DA SCHIACCIAMENTO REG. DORSALE PIEDE DX.
Prognosi: 6 gg. (**INVALIDANTE**)
Dinamica: DURANTE LA ROTAZIONE DELLA GABBIA PORTASTANGHE IL PIEDE DESTRO È SCIVOLATO ALL'INDIETRO TROVANDOSI ALL'ALTEZZA DELLA STAFFA DI REGOLAZIONE DELL'ALTEZZA DELLE STANGHE VENENDO PARZIALMENTE SCHIACCIATO DA QUESTA
Rischio potenziale: **MEDIO**
Ordine TEN: NON DISPONIBILE

INCIDENTI

01 DALMINE

Reparto: LAMINATOIO EXPANDER
 01 DALMINE -> FASI -> FASI/CALDO -> EXP
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 07/11/2005 09.50
Descrizione: L'OPERATORE CON CARROPONTE 140 STAVA POSIZIONANDO IL LINEALE SUPERIORE NELLA MACCHINA EXPANDER , ARRIVATO IN PROSSIMITA' DEL CAPPELLO DA IL COMANDO DI CONTROCCORRENTE (AVENDO PROVATO ANCHE IL FRENO) MA IL CARROPONTE NON SI ARRESTAVA E URTAVA CON IL CARICO UN PARAPETTO DELLA PASSERELLA DI ACCESSO AL CAPPELLO EXPANDER

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	1	1	22	22	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	2	2	92	104	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: TMC.HR

<daluil@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalav@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: mercoledì 9 novembre 2005 8.30
Oggetto: Report di sicurezza del 09/11/2005

Report di sicurezza del 09/11/2005

INFORTUNI

NON CI SONO INFORTUNI DA SEGNALARE

INCIDENTI

03 COSTA VOLPINO

Reparto: LINEA 6
 03 COSTA VOLPINO -> TP PROD -> FIN -> LINEA 6
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 04/11/2005 06.00
Descrizione: DOPO AVER DEPOSITATO CON CARROPONTE UN FASCIO GIA RADDRIZZATO SUL BANCALE ENTRATA FRIGGI 1,AVENDOLO POSIZIONATO MALE ALZA IL PARANCO E CON I TUBI IMBRAGA ANCHE I FERMI PNEUMATICI POSTI A MONTE CESTO FRIGGI 1

Reparto: TRAFILE
 03 COSTA VOLPINO -> TP PROD -> TRF -> TRF
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 07/11/2005 14.30
Descrizione: MENTRE L' OPERATORE STAVA POSIZIONANDO LA TESTATA A DOPPIO NEL CARRELLO SI ROMPEVA UNO DEI GANCI CHE SI USANO X SOLLEVARE LA MEDESIMA

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	1	1	22	22	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	0	0	3	3	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	2	2	92	104	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: [TMC HR](#)

<daluil@mail.inet.it>; <segftm@dalmine.it>; <dalvaa@dalmine.it>; <ava@dalmine.it>;
 <dalgva@dalmine.it>; <dalmvl@dalmine.it>; <dalgvi@dalmine.it>; <dalpvi@dalmine.it>;
 <dalarv@dalmine.it>; <dalzad@dalmine.it>; <daldzo@dalmine.it>

Data invio: giovedì 10 novembre 2005 8.30
Oggetto: Report di sicurezza del 10/11/2005

Report di sicurezza del 10/11/2005

INFORTUNI DIPENDENTI DALMINE

01 DALMINE

Reparto: AGGIUSTAGGI
 01 DALMINE -> FAPI -> FAPI/FREDDO -> AGG
Ruolo/mansione: op. stacco prove
Data infortunio: 09/11/2005 15.20
Diagnosi: minima ferita da taglio superficiale 2 dito mano dx
Prognosi: 0 gg. (PRIMA VALUTAZIONE)
Dinamica: MENTRE STAVA TOGLIENDO UN CARTELLINO DA UN TUBO DI PROVA SI TAGLIAVA ALL'INDICE DELLA MANO DX, NON INDOSSAVA GUANTI DI PROTEZIONE
Rischio potenziale: BASSO
Conferma Tandem: 1211524 / 26

05 SABBIO

Reparto: BOMBOLE - AREA A FREDDO
 05 SABBIO -> FABO -> PROD -> DBOM/FRE
Ruolo/mansione: OPERATORE FINITURA
Data infortunio: 09/11/2005 07.25
Diagnosi: Trauma da schiacciamento 3-4-5 dito mano sn
Prognosi: 30 gg. (INVALIDANTE)
Dinamica: MENTRE REGOLAVA LA CORSA DEL PISTONE CHE COMANDA L'AVANZAMENTO DEL BRACCIO DI SCARICCO BOMBOLE ALLA PROVA IDRAULICA, L'OPERATORE RIPORTAVA LO SCHIACCIAMENTO DELLE ULTIME 3 DITA DELLA MANO SINISTRA.
Rischio potenziale: ALTO
Ordine TEN: NON DISPONIBILE

INCIDENTI

02 ARCORE

Reparto: FINITURA DIESCHER
 02 ARCORE -> PROD -> TUCA -> FIND
Tipo incidente: IMPIANTISTICO
Data incidente: 08/11/2005 16.30
Descrizione: DOPO AVER EFFETTUATO UNA TRASLAZIONE E AVER DEPOSITATO UN TUBO SULLA VAR DI MARCATURA IL BANCALE NON SI ARRESTAVA MA CERCAVA DI EFFETTUARE UN ALTRO CICLO A CAUSA DEL RELE' DEL MOTORE RIMASTO ECCITATO. ANCHE FACENDO EMERGENZA IL BANCALE NON SI FERMAVA. PER FERMARLO SI E' DOVUTO AGIRE SUL GENERALE POSTO IN CABINA DISTANTE 50 METRI.

Stabilimento	Personale dipendente						Personale imprese esterne					
	Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov		Mese nov		Progr. 2005		Progr. 2004 nov	
	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT	INV	TOT
Sito di Dalmine	1	1	50	59	91	115	0	0	20	25	31	53
Sito di Arcore	0	0	10	12	21	22	0	0	0	3	2	5
Sito di Costa Volpino	1	1	22	22	31	32	0	0	0	0	0	1
Sito di Piombino	0	0	7	8	8	8	0	0	0	1	0	0
Sito di Sabbio	1	1	4	4	7	8	0	0	2	2	0	1
TOTALE	3	3	93	105	158	185	0	0	22	31	33	60

Per maggiori dettagli ed analisi consultare il sito: [TMC HR](http://TMC.HR)

Sciopero «sicuro» per i lavoratori siderurgici

ACCIAIO Adesioni all'80% per il primo stop nazionale. Fim, Fiom, Uilm: il lavoro al centro della produzione

SARA FASOLFI

30 Le assemblee «partecipatissime» della scorsa settimana lo avevano annunciato. E ieri, le adesioni al primo sciopero nazionale del settore siderurgico sono state dell'80%. Da Trieste a Taranto, i lavoratori hanno bloccato la produzione per chiedere la «messa in sicurezza del lavoro». «Primo sciopero» dell'intero comparto (che conta 60 mila addetti). E «primo passo» per i sindacati di categoria che hanno ipotizzato la mobilitazione (Fim, Fiom e Uilm), contro la costruzione di una «vertenza nazionale della siderurgia» che metta la sicurezza del lavoro al centro della produzione.

E quando si dice «sicurezza», in un settore che è pericoloso «di per sé», si parla di organizzazione del lavoro vera e propria. Lo sanno bene all'Iva di Taranto (che con i suoi 1,3 mila lavoratori costituisce il più grande stabilimen-

to d'Europa), dove ieri i lavoratori hanno scioperato per otto ore su ogni turno, ossia ventiquattro ore (mentre nel resto del paese la ferrosa era di quattro ore sui due turni diurni e di otto ore su quello notturno). L'ultimo incidente mortale nello stabilimento di proprietà del gruppo Riva data lo scorso 27 ottobre. Coinvolto, un operaio che lavorava per una ditta in appalto le cui condizioni di sicurezza erano, a detta non solo dei sindacati ma della magistratura e dell'ispettorato del lavoro, insufficienti.

Ma la pratica dell'appalto, nella siderurgia, è diffusa un po' ovunque, soprattutto nel settore della manutenzione. Alla Tenaris Dalmine (Bergamo) gran parte delle attività «accessorie» alla produzione (come la pulizia dei forni, la manutenzione degli impianti e via dicendo) vengono appaltate dall'azienda «con la logica del massimo ribasso». E con il risultato -

spiega Mirco Rota, della Fiom - che poi le imprese terze abbattano i costi, risparmiando, nonché a danno, sulla sicurezza. Come alle ex Lucchini di Piombino (ora di proprietà della russa Severstal). Il problema maggiore - spiega Mirco Lani, della Fiom - è che la maggior parte di queste micro aziende in appalto non sono nemmeno sindacalizzate. Va da sé, dunque, che si parli di orari di lavoro «infiniti», fino a dodici o tredici ore al giorno o anche, in alcuni casi, di «paghe globali». Nelle Ex Lucchini lavorano oltre duemila persone. A cui sono da aggiungere quasi 1500 cosiddetti «indiretti».

Spesso poi gli impianti siderurgici sono «datati» e non si ammodernano. «Le imprese - spiega ancora Rota - non hanno né il tempo né soprattutto l'interesse a fermarli». Produrre, produrre e produrre. Che fine faccia il lavoro, in una logica simile, non è difficile da im-

maginare. E i dati dell'Inail (che accorpano la siderurgia nel settore metallurgico), a proposito, parlano chiaro. Quindici mila all'anno sono gli infortuni gravi, una trentina quelli mortali. Tenendo conto anche del fatto che chi ha un lavoro precario tende a nascondere gli infortuni, e per le imprese stesse la denuncia d'infortunio risulta «poco conveniente» (perché aumenta la quota da versare all'Inail).

«Non dovrebbero essere i lavoratori a chiedere il rispetto della legge» ha commentato ieri Giorgio Cremaschi, della segreteria nazionale Fiom. I sindacati chiedono l'istituzione di un tavolo nazionale con il governo e la controparte, Federacciai. La risposta ancora non c'è stata. Restano aperti, per ora, i tavoli aziendali. E a rispondere c'è chi di sicuro non può piangere miseria. Perché il giro d'affari delle imprese siderurgiche italiane, nel 2004, vanta un fatturato di circa 34 miliardi di euro.

IL MANIFESTO

9 NOVEMBRE 2005



Segreterie nazionali

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 852621

Al Servizio sindacale

COMUNICATO STAMPA

Dichiarazione dei segretari nazionali Cusmano Spagnolo (Fim), Giorgio Cremaschi (Fiom), Mario Ghini (Uilm), responsabili della siderurgia sullo sciopero dell'8 novembre

Si stanno svolgendo in tutte le imprese siderurgiche le assemblee in preparazione dello sciopero nazionale dell'8 novembre.

E' la prima volta che tutti i 60.000 siderurgici italiani scioperano per affermare il diritto alla salute e alla sicurezza nel lavoro. Lo sciopero avrà durata di 4 ore per i turni giornalieri e di 8 per quello notturno e sarà di 8 ore per tutti i turni per lo stabilimento dell'Ilva di Taranto, a causa del nuovo infortunio mortale avvenuto pochi giorni fa nello stabilimento pugliese.

La decisione di giungere a questa giornata di lotta è stata presa dal coordinamento unitario siderurgico e dalla Segreteria nazionale Fim, Fiom, Uilm dopo il continuo succedersi di incidenti gravi e mortali che hanno coinvolto le grandi aziende siderurgiche del Paese. Dall'inizio dell'anno sono migliaia i lavoratori siderurgici infortunati e decine quelli morti. Un bilancio particolarmente grave se nel conto delle vittime si aggiungono i lavoratori delle aziende di appalto che operano all'interno dei cicli siderurgici.

Fim, Fiom, Uilm hanno proclamato lo sciopero non solo per dire basta alla catena degli infortuni, ma per rivendicare, a livello nazionale e in tutte le aziende del settore:

- investimenti per la messa in sicurezza delle condizioni lavorative e ambientali nelle aziende siderurgiche;
- un'organizzazione del lavoro che sia fondata sull'assoluto rispetto di tutte le norme a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la piena responsabilizzazione delle aziende siderurgiche nella gestione e nelle condizioni di lavoro degli appalti;
- l'estensione e i poteri di intervento degli RLS e dei diritti di informazione per i lavoratori sulla salute e sulla sicurezza.

La gravità delle condizioni di sicurezza del lavoro all'interno della siderurgia diventa sempre di più un punto cardine dello sviluppo del Paese. La siderurgia è un settore che tira, che fa enormi profitti e per questo è necessario investire ora sulla sicurezza del lavoro.

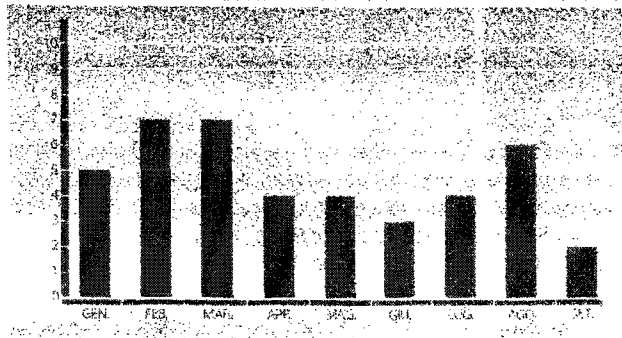
Lo sciopero ha dunque questa importantissima funzione, quella di chiedere alle aziende di mettere la sicurezza dei lavoratori al primo posto nella organizzazione della produzione, alle istituzioni un impegno rigoroso a tutela della salute, al governo di definire un progetto di politica industriale, di qualità per la siderurgia per fare sì che questo settore affronti le sfide della competitività senza far pagare ai lavoratori un prezzo inaccettabile.

Uffici Stampa Fim, Fiom, Uilm

Roma, 3 novembre 2005

Sempre meno infortuni per TenarisDalmine

NUMERO DEGLI INFORTUNI INVALIDANTI
STABILIMENTO DI DALMINE (2005)



Il mese di settembre ha registrato il miglior risultato di sempre in termini di numero di infortuni invalidanti (7) per un mese senza fermate straordinarie in tutti gli impianti TenarisDalmine.

Nello stesso mese, anche lo stabilimento di Dalmine ha ottenuto il suo record assoluto (2). Questi risultati rafforzano il trend in calo degli infortuni invalidanti, dopo un mese di agosto non del tutto soddisfacente e riflettono gli sforzi di tutti verso i temi di sicurezza.

Giornale
di informazione
interna di
TenarisDalmine

ESPOSIZIONALE

OPPORTUNITÀ PERDUTE

Da un anno circa il mercato offre opportunità interessanti per la maggior parte dei nostri prodotti. Tali opportunità hanno consentito nel primo semestre del 2005 di ottenere risultati economici significativi che si riflettono anche nel Premio di Risultato Aziendale (PRA) particolarmente alto, se si considera che è simultaneamente la prima bianche dell'anno in corso (vedi prospetto).

Tuttavia, proprio in concomitanza di un'occasione così positiva, si sono anche perse importanti opportunità.

Difficoltà operative legate in parte alla inesperienza hanno influenzato la capacità produttiva dell'Azienda, dove oltre il 30% del personale ha un'anzianità media inferiore a 5 anni. A queste difficoltà risposto con personale aggiuntivo e con la formazione specifica, con l'obiettivo di migliorare i risultati.

Invece alle difficoltà sopramenzionate si sono sommati gli effetti di quelle nuove nel campo delle modalità di astensione dal lavoro.

Pag. 2

Non c'è cinque senza sei...

Ultimo appuntamento con la campagna sicurezza: facciamo un bilancio, con i commenti di alcuni dipendenti, sull'efficacia della campagna di sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione individuale. Pag. 4

Siamo vulnerabili, perché rischiare?



Proteggiti sempre.

TenarisDalmine

SICUREZZA. UNA SCOPERTA DI TUTTI.

continui dal 2004.

Coste è stato l'artefice di questo provvedimento. Acciaria si tramutò, sulla base di lavoro giornaliero, in sei ore di perdita di produzione.

Ciò avviene per gli effetti che il ciclo specifico comporta alla luce della necessità di salvaguardare l'impiego produttivo.

Non dimentichiamo che la qualità, qualità, performance elevate (Oj e Jf, tutti) ha la stessa funzione del movimento che dà il tempo settimanale (KOL) del sabato il riposo compensativo della domenica.

In passato, nella Nucleon al carbonio, ad ogni ora era successo che gli assenti per ritardo una giornata di tempo, disassortito di lavoro da lavoro in un giorno diverso.

Adesso, modificando l'approccio rispetto al passato (peraltro sempre troppo remoto, essendo tale fino al 1998), l'attenzione viene ribaltata anche sulla quarta squadra, in una giornata diversa da quella della sciopero. Così, paradossalmente, l'effetto sulla perdita di produzione da assenti dichiarata si dilata fino a otto.

Se non necessario avuto problemi sull'acciaio (che la nostra Acciaria era, ed è, in grado di produrre), avremmo potuto fornire ad Acciaria tutte le barre di cui ha bisogno, evitando quei ritardi ad un impianto già in difficoltà di carico (ricordiamo che

PREMIO RISULTATO AZIENDALE (PRA) PRIMO SEMESTRE 2005

RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	41.049 K€
IRAP	6.413 K€
RISULTATO UTILE PER IL PRA	34.636 K€
FASCIA	PRIMA TRANCHE 2005*
A (da liv. 1 a liv. 5)	444,47 €
B (liv. 5), 5s e 6)	532,21 €
C (liv. 7)	648,92 €

* In base al piano di lavoro 2005

Arcoz è in CIGO una settimana al mese, a causa di una situazione particolarmente critica in Italia nel settore dei prodotti incoerenti). Avremmo anche potuto aggiungere le forniture di alcuni impianti (MPM ed impianti a valle) e, conseguentemente, incrementare l'occupazione e generare più ricchezza, per tutti.

Così facendo abbiamo perso opportunità che sono state colte dalla concorrenza.

Vincenzo Crapanzano
Amministratore Delegato
TenarisDalmine

SUPPLY CHAIN

Lavori in corso al parco sbozzati

Sono in corso i lavori per la completa riorganizzazione del parco sbozzati del magazzino semilavorati (SEM) di Costa Volpino

“Gli interventi - spiega Giacomo Maggi, della Direzione Tecnica - comprendono il rafforzamento del piazzale esterno e la revisione della logica di stoccaggio. Le corsie dove venivano depositate le unità di carico sono state riuotate di 30%, aumentando del 40%-60% la capacità del piazzale. Inoltre è stata migliorata la sicurezza delle condizioni operative e l'efficienza di stoccaggio”. “Ricerchiamo ogni giorno fino a tre unità di carico da Dalmine e da Salerna - dice Alberto Trevisan, responsabile delle Operations del magazzino di Costa Volpino - e ne movimentiamo almeno il doppio per poter eseguire i turni che servono alla fabbrica. I nostri clienti richiedono spesso consegne

frammentate, con obiettivi di rispetto delle scadenze di consegna molto alti. Questo si ripercuote sul processo di fabbricazione e sul lavoro del SEM, che deve succedere in tempi rapidi e con precisione al materiale che serve alla fabbrica”. “Quest'anno - prosegue Massimiliano Lussana, operatore leader dell'area - è stato registrato a Costa un significativo aumento della produzione, che ha permesso di raggiungere un nuovo record ed ha comportato un sensibile aumento della quantità di sbozzato da stoccare”. “Sarà mio compito - aggiunge Christian Spader, capoturno del magazzino di Costa Volpino - ottimizzare le capacità del magazzino, sfruttando a meglio

le superfici a disposizione in funzione della lunghezza delle unità di carico da stoccare”. “L'incremento della capacità del parco - conclude Trevisan - comporterà anche un sensibile miglioramento in termini di produttività e di costi, poiché permetterà di stoccare tutto il materiale necessario a Costa, senza dover ricorrere a Dalmine come riserva. Gli altri interventi riguarderanno il magazzino prodotti finiti, con l'acquisto di nuovi stelli, in sostituzione di quelli più usurati”.

Costa Volpino. Alberto Trevisan, Massimiliano Lussana e Christian Spader presso i cantieri nell'area di stoccaggio tubi



GMC

Un lavoro che non fa acqua da tutte le parti

Pozzetti e tubazioni sistemate a FAPI e FAS dal Gruppo di Miglioramento Continuo pluviali



Dalmine: Pierluigi Brugnato, leader di produzione e distribuzione energia

Quattrocento tombini e pozzetti pilati e ripristinati, tubazioni ricostruite e carine dell'impianto fognario aggiornate. Questo il lavoro portato a termine al FAPI e al FAS dal Gruppo di Miglioramento Continuo coordinato da Pierluigi Brugnato, leader di produzione e distribuzione energie (PDE), reparto che fa capo alla Manutenzione, in collaborazione con gli operatori Lorenzo Ubbiali ed Emilio Pescati, operatori PDE, Giancarlo Cantù, tecnico di manutenzione FAPI,

Gianfranco Roncalli, leader di manutenzione FASL, Gianpiero Prevalini e Rinaldo Rovaris, operatori FASL. "Il lavoro ha avuto inizio nell'estate del 2004 - spiega Brugnato - dopo che due temporali avevano causato l'allagamento con relativo fermo di alcuni impianti. Sono stato incaricato di indagare le cause e con l'aiuto di due operatori del FAS e di due del FAPI, in circa sei mesi abbiamo verificato lo stato di funzionamento di tutti i pluviali dei tetti dei capan-

zoni, gli scarichi, le tubazioni e i tombini presenti sul percorso fino alle vasche di decantazione dell'acqua di FAPI e FAS. La pulizia delle tubazioni ha portato alla luce 66 occlusioni di scorie terrose del processo di laminazione, portare via con l'acqua attraverso le tubazioni e scaricarle negli anni". "Inoltre - prosegue Brugnato - partendo da vecchie carine siamo riusciti a trovare diversi tombini completamente coperti dall'asfalto, mentre altri erano sfiorati. Li

abbiamo sistemati tutti, ripristinando completamente la rete fognaria. Infine, nell'estate appena terminata, abbiamo rimesso a posto tutti i pluviali rotti, inoltre stiamo implementando nel sistema SAPTIM, (che è il nostro sistema operativo di manutenzione) dei dati di ripetizione per tenere efficiente il sistema fognario. La conferma dell'ultimo lavoro svolto è venuta dagli utenti vicini temporali di settembre, che non hanno causato alcun allagamento né danni agli impianti".

MANUTENZIONE

L'automazione della manutenzione FAPI

Gli interventi hanno interessato le vie rulli e i bracci rotanti e sono stati fatti durante i fermi programmati

Le funzioni del vecchio sistema PLC (Texas) generavano incertezze sull'impianto e per questo sono state incorporate in un sistema Siemens S7 già in uso. In questo modo, si è potuto anche ridurre il tempo di ciclo dell'uscita del laminatoio, migliorando il ritmo della produzione. "Con gli interventi di automazione - precisa Aristide Vitali, capo gruppo base elettrico del laminatoio - i processi di lavorazione si sono velocizzati e si sono ridotti sensibilmente i tempi morti. Inoltre la vecchia logica a relè è stata sostituita da una rete di comunicazione omocera (Profibus DP), grazie alla quale ogni elemento viene gestito dal sistema come una periferica in costante comunicazione con il PLC. La vecchia logica a bit è stata inoltre sostituita con una logica a step successivi che il processo deve seguire (sequenziatore), e scariche dello stato in cui si trova l'impianto. Si tratta di un ulteriore passo in avanti sulla strada dell'automazione: i precedenti interventi risolvono infatti i dieci anni fa ed è il più grande cambiamento fatto dalla nostra manutenzione utilizzando esclusivamente risorse interne". "Rispetto a prima - sostiene Luca Riva, leader gruppo base area a caldo del laminatoio che, insieme all'operatore del gruppo base Daniele Attardi, ha collaborato al lavoro coordinato da Vitali - la produzione ne ha beneficiato, e sono meno tempi

morti, si sono ridotti gli interventi manuali e di conseguenza i fermi macchina". Gli interventi sull'automazione hanno richiesto tre mesi di lavoro ed hanno comportato modifiche software sia all'impianto che agli organi di servizio (vie rulli, bracci rotanti, ecc.). Queste modifiche seguono quella effettuata in precedenza alla catena spingi-mandrino e precede altri miglioramenti attualmente ancora in fase progettuale.



Dalmine. A sinistra Luca Riva, leader gruppo base area a caldo del laminatoio e a destra Daniele Attardi, capo gruppo base elettrico del laminatoio continuo

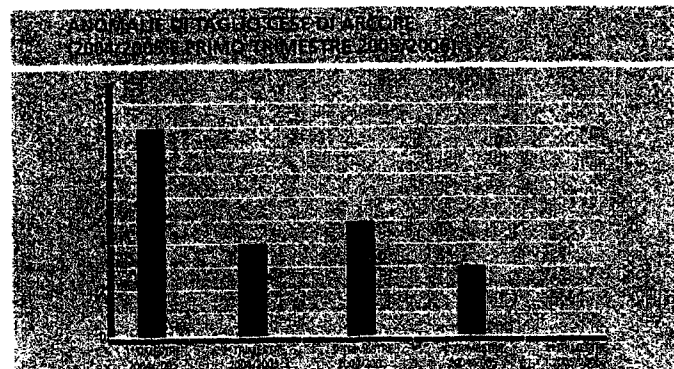
QUALITÀ

Anomalie di taglio al CESE di Arcore

Apportate diverse modifiche alle procedure di controllo qualità del taglio tubi

Per le varie mansioni, il CESE di Arcore provvede al taglio dei tubi, a vari diametri e lunghezze, in base alla richiesta del Cliente finale. Un problema ricorrente, che generava segnalazioni da parte dei Clienti, era la non sufficiente frequenza dei controlli sulla qualità dei tagli (lunghezza, ortogonalità, etc) e non permesso di rilevare tutte le eventuali anomalie. Grazie alle modifiche apportate alle procedure di controllo e ad un'assidua azione di monitoraggio, l'incidenza delle anomalie di taglio si sono ridotte sensibilmente, fino ad azzerarsi nel primo trimestre dell'anno di budget in corso (vedi grafico). "Il controllo qualità è diventato quasi una routine - commenta Antonio Asta, operatore

di taglio - e infatti adesso i nostri tagli sono più controllati". Come Quarta ha infatti messo in atto una costante azione di sensibilizzazione degli operatori, ha messo in frequenza del controllo di taglio (per tubo ogni 10 interventi) ed ha definito il valore massimo di tolleranza consentito in riferimento al controllo dell'ortogonalità di taglio (semplificando il controllo con gli strumenti a disposizione). "Il merito degli ottimi risultati ottenuti - afferma Enzo Pavia, tecnico della Qualità, in un gran parte riconosciuto all'impegno del personale addetto al monitoraggio ed alla volontà del singolo operatore, che hanno saputo prontamente intervenire l'imprevedibilità del compito a loro assegnato".



SICUREZZA

Non c'è cinque senza sei...

Ultimo appuntamento con la campagna sicurezza: facciamo un bilancio, con i commenti di alcuni dipendenti, sull'efficacia della campagna di sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione individuale

Dopo oltre 5 mesi e 5 diversi soggetti, è tempo di bilanci per la campagna sui temi di sicurezza sul lavoro: abbiamo sentito il parere di alcuni dipendenti durante il turno mensa serale.

"Questa campagna - commenta Francesco Bossa, capoturno al laboratorio (ATI) - ha raggiunto con successo il personale delle aree operative a cui si rivolgeva principalmente: i cartelloni sono molto visibili perché sono stati disposti lungo i tragitti che portano ai vari luoghi di lavoro. Forse alcuni di essi potevano essere posizionati anche all'interno dei reparti, per rafforzare il messaggio proprio nelle zone a più alto rischio potenziale".

"Anch'io sono stato colpito - aggiunge Giambattista Grasselli, operatore al SAPI - dai messaggi e dalle immagini particolarmente ironiche".

Più critiche è invece Mauro Azzarone, operatore CNVD US al SAS, per il quale "il suggerisce

dedicare attenzione anche ad altre situazioni pericolose: ognuno di noi si è fatto una propria esperienza sulla sicurezza e cerca di fare del proprio meglio per evitare incidenti". Anche altre osservazioni (che hanno preferito restare anonime) hanno espresso il loro parere critico.

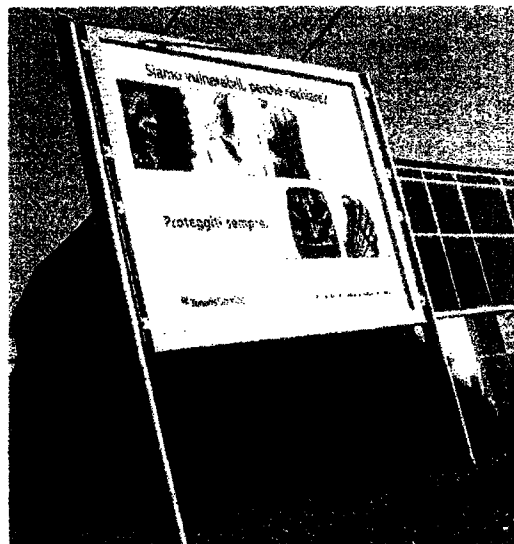
Secondo loro, in alcune situazioni, viene data maggiore importanza alla produzione, con l'osservanza delle norme di sicurezza.

"Sappia un bene - aggiunge Mirco Tonini, operatore CNVD Azzarone al SAS - che è necessario prestare la massima attenzione alla sicurezza: a mio avviso si dovrebbero approfondire anche i temi legati alla manutenzione, ai mezzi di movimentazione, alle gru, agli impianti ed alle macchine taglia-rifiuti".

Per Roberto Emilietti, operatore al SAPI USN, "si è scattato un'ondata di una bella notizia, perché, guardando i cartelloni, ci si ricorda di utilizzare sempre gli strumenti di protezione".

Grazie all'attenzione generale sui temi della sicurezza ed agli sforzi di tutti nella riduzione degli infortuni, lo scorso anno si è passati da un numero di infortuni inalabati di 36 a 25 e già si parla di un obiettivo di 15 entro il prossimo anno. Arrivamento è alle strade una campagna di comunicazione sul tema della manutenzione, di cui parleremo prossimamente.

Dalmine. Ultimo appuntamento con la campagna di sensibilizzazione sull'uso dei dispositivi di protezione individuale. Nei cartelloni distribuiti all'interno dello stabilimento di Dalmine sono visibili i 5 soggetti pubblicati sul giornale ad oggi.



La sicurezza innanzi tutto

La sicurezza è un diritto di tutti i lavoratori: TenarisDalmine assegna il premio 2004 ai migliori reparti, Manutenzione FTM a Caldo e Manutenzione Bombole

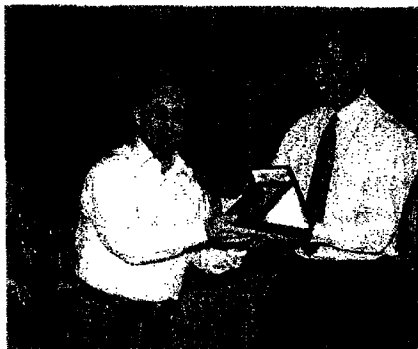
È giunto alla quinta edizione il premio Sicurezza assegnato annualmente da TenarisDalmine ai reparti che si distinguono per il minor indice d'infertunità nell'anno o per un significativo

miglioramento di performance. Il premio è stato consegnato il 4 ottobre scorso, durante una serata celebrativa presso il Ristorante Villa Delizia di Mornico al Serio, ai reparti

Manutenzione Bombole e Manutenzione FTM a Caldo che, nel corso del 2004, hanno registrato zero infortuni. Al termine della cena Stefano Ferrari, Responsabile Sicurezza, Attribuzione ed Igiene del Lavoro di TenarisDa' e lui, ha ringraziato i presenti ed introdotto il premio dedicato ad Auto Lista, dipendente TenarisDalmine che decise di dimettersi al volontariato. "La sicurezza è un diritto di tutti i lavoratori - ha dichiarato Ferrari - che devono poter lavorare in un ambiente privo di rischi. TenarisDalmine s'impegna da sempre per garantire il rispetto di questo diritto".

"Contrariamente a quanto spesso si pensa - ha sottolineato poi Vincenzo Ciapponzano, Amministratore Delegato di TenarisDalmine - lavorare in sicurezza non va a discapito di produttività e qualità. I reparti premiati questa sera ne sono la dimostrazione poiché oltre ad avere i migliori indici di sicurezza, ottengono ottimi risultati su tutti i fronti".

Il Premio Sicurezza "Auto Lista" è collegato ad una donazione ad una persona ad un ente benefico individuato dagli stessi reparti. Quest'anno è stato devoluto, per volontà di entrambi i reparti, a padre Mario Pacifici, missionario malabarico, responsabile della comunità di Balaka. La donazione servirà per la costruzione di alcuni pozzi in Malabar, regione africana in cui gli abitanti sono spesso costretti ad utilizzare l'acqua stagnante delle pozze, veicolo di malattie mortali come il colera.



Mornico al Serio, Ristorante Villa Delizia. L'Amministratore Delegato Vincenzo Ciapponzano consegna il premio Auto Lista a Ettore Martinielli, in rappresentanza della Manutenzione FTM a Caldo (foto a sinistra) e a Pierluigi Pavanelli, in rappresentanza della Manutenzione Bombole (foto a destra). Questi reparti hanno registrato zero infortuni nel corso del 2004.



SICUREZZA

Buon sangue non mente!

Al via i primi prelievi di sangue gratuiti presso l'Infermeria di Dalmine. Un'iniziativa di prevenzione promossa da TenarisDalmine, in collaborazione con le Cliniche Humanitas Gavazzeni, volta a promuovere il benessere e la salute di tutti i dipendenti



Dalmine. Edò Armentino, Franco Ferreri, Mario Modesti, Valter Nervosi e Giovanni Gippoli, alcuni dei primi "testarsi" che hanno usufruito del servizio di prelievo gratuito del sangue presso l'Infermeria di Dalmine

Ne abbiamo parlato nel numero 12 di giugno: finalmente è partita la campagna di prelievi gratuiti del sangue. L'iniziativa è finalizzata alla prevenzione delle più frequenti malattie cardiovascolari, renali ed epatiche, legate ad uno stile di vita non corretto. Il primo gruppo di operatori si è dato appuntamento le scorse 30 settembre, alle sei del mattino, presso l'Infermeria di Dalmine.

"Sono esami utili - commenta Edò Armentino, operario alla Linea 11000 BAS, in Dalmine da oltre 30 anni - soprattutto dopo una decina anni. Personalmente ho apprezzato molto l'iniziativa, tutto è vero che sono stato il primo a sottopormi al prelievo".

Soddisfatto anche Franco Ferreri (aggiustaggio VTA3): "L'idea è valida, serve agli operai e a tutto il personale per tenerci controllati".

Per Mario Modesti (aggiustaggio FTM a freddo): "Si tratta di un'opportunità da sfruttare al meglio, soprattutto per noi che lavoriamo su turni, poiché ci permette di effettuare il prelievo senza doverci recare in ospedale e di tornare al lavoro in meno di un quarto d'ora".

Parere positivo anche per Valter Nervosi (manutenzione bombole a Sabbio): "Ottima idea, poiché non avevo pensato prima! Ho notato molto interesse fra i colleghi per questa campagna".

Anche per Giovanni Gippoli (logistica) si tratta di "un'operazione molto valida. Fatto preliminarmente e poi in serpeggine un controllo generale". Il prelievo, la cui frequenza sarà stabilita in base al numero delle richieste, verranno effettuati presso le infermerie di stabilimento alla mattina dalle 6:00 per il primo turno e dalle 8:00 alle 9:00 per i dipendenti, presentandosi a digiuno dalla mezzanotte precedente (si può bere solo acqua). I risultati degli esami potranno essere richiesti presso l'Infermeria, dove un medico sarà a disposizione per la lettura dei dati. È possibile prenotare l'esame chiamando gli indirizzi delle infermerie: 3375 (Dalmine e Sabbio), 222 (Arcore), 1612 (Costa Volpina) e 226 (Pombino).

Infertuni al forno 91 di Costa Volpina

Recente inferno causato dall'incendio in una delle infermerie di Costa Volpina, presidi per le infermerie, con il rischio di essere penalizzato. L'evento si è sviluppato all'interno della terza infermeria di Costa Volpina, dopo un attentato di un'auto bomba che ha causato un incendio che si è propagato in tutta l'area. Le cause dell'incidente sono state attribuite al fatto che un'auto bomba è stata fatta esplodere in un'area di parcheggio. Le cause dell'incidente sono state attribuite al fatto che un'auto bomba è stata fatta esplodere in un'area di parcheggio. Le cause dell'incidente sono state attribuite al fatto che un'auto bomba è stata fatta esplodere in un'area di parcheggio.

una valvola che ha comportato l'innalzamento accidentale di un'auto bomba di capacità 100 litri.



Una valvola che ha comportato l'innalzamento accidentale di un'auto bomba di capacità 100 litri. L'incidente è avvenuto nella terza infermeria di Costa Volpina, dove si sono trovati circa 100 dipendenti. Le cause dell'incidente sono state attribuite al fatto che un'auto bomba è stata fatta esplodere in un'area di parcheggio.

La classifica infertuni

Classifica settembre 2005	Impianto	Numero infertuni
1	ARCO/MARU	20
2	ARCO/TOPE	20
3	ORON/bombola	20
4	ORON/MIAN	20
5	DIQU/COF	20
6	DIQU/IAS	20
7	PAGOPRM	20
8	FADA/MIAGE	20
9	FASREAR	20
10	TOPI/AR	20
11	MIAN/SAN	20
12	MIAN/IAS	20
13	MIAN/VEH	20
14	MIAN/VEH	20
15	MIAN/VEH	20
16	MIAN/VEH	20
17	MIAN/VEH	20
18	MIAN/VEH	20
19	MIAN/VEH	20
20	MIAN/VEH	20
21	MIAN/VEH	20
22	MIAN/VEH	20
23	MIAN/VEH	20
24	MIAN/VEH	20
25	MIAN/VEH	20
26	MIAN/VEH	20
27	MIAN/VEH	20
28	MIAN/VEH	20
29	MIAN/VEH	20
30	MIAN/VEH	20
31	MIAN/VEH	20
32	MIAN/VEH	20
33	MIAN/VEH	20
34	MIAN/VEH	20
35	MIAN/VEH	20
36	MIAN/VEH	20
37	MIAN/VEH	20
38	MIAN/VEH	20
39	MIAN/VEH	20
40	MIAN/VEH	20
41	MIAN/VEH	20

Classifica settembre 2005

Impianto di frequenza degli infertuni (per reparti (PDR))

La classifica è rappresentata dai dati riportati nel grafico a fianco.

Dalmine

Sabbio (DRQM)

Arcore (ARCO)

Costa Volpina (TRA)

Pombino (PDM)

Distribuzione

La classe diversa è riferita alla frequenza degli infertuni in base al reparto.

Il grafico a fianco mostra la distribuzione degli infertuni per impianto e per reparto.

Il rapporto tra il numero di infertuni e la capacità dell'impianto è riportato nella classifica.

PERSONE

Da Arcore a Campana... di corsa!

Lo scorso 18 settembre, Bruno Alfredo dei TUFFE di Arcore ha partecipato, insieme ad oltre 3.000 persone e 68 colleghi Tenaris provenienti da tutto il mondo, alla maratona annuale di Campana, organizzata da TenarisSiderca

La gara era divisa in quattro categorie e due differenti percorsi, da 4 e 10 Km. Sul podio, Paolo Rocca, che ha partecipato alla maratona insieme a Guillermo Noriega, Area Manager Conosur, ha espresso soddisfazione per la massiccia partecipazione di pubblico. "È stata una bellissima giornata e sono contento che si siano dovuti correre solo lo scorso anno dopo tanto tempo di inattività". TenarisConfab si è aggiudicata anche la medaglia d'argento con Luiz Cancia, mentre Martin Durrery di TenarisSiderca ha

ottenuto il terzo posto. L'atlante Bruno Alfredo, 42 anni, originario di Reggio Calabria, si è piazzato 1° con un tempo di 43' e 30". "Ho cercato di rappresentare TenarisDalmine al meglio" ha dichiarato - e sono soddisfatto del risultato ottenuto, dato anche il poco tempo che ho avuto per prepararmi alla gara". Bruno lavora in TenarisDalmine, da 16 anni e attualmente si occupa del Form K al TUFFE di Arcore.

"Sono contento ed orgoglioso - continua - dell'opportunità che mi è stata offerta e che mi ha permesso, tra le altre cose, di visitare la fabbrica di Siderca e le città di Campana e Buenos Aires. Sono stati tutti molto gentili e mi hanno accolti con calore ed affetto: ho conosciuto colleghi di



Dalmine. L'Amministratore delegato Vincenzo Crapanzano (a sinistra) ed il Responsabile dello stabilimento di Arcore Alberto Pozzi (nella parte superiore) augurano buona fortuna a Bruno Alfredo (al centro) prima della sua partenza per l'Argentina

tutto il mondo, con i quali si è instaurato un legame d'amicizia che sono certo continuerà nel tempo. Ci siamo scambiati gli indirizzi mail e spero che così

riusciremo a tenerci in contatto. Durante la visita agli impianti ho approfittato per farmi spiegare dai miei colleghi argentini il funzionamento del loro

loro di trattamento termico ed ho illustrato le differenze con quello di Arcore, è stato uno scambio professionale molto interessante".

SABBIO

Attrezzeria a supporto della produzione

Il reparto Attrezzeria di Sabbio gestisce la manutenzione ed il ripristino delle attrezzature per la fabbricazione delle bombole

"L'Attrezzeria di Sabbio - afferma Angelo Semperboni, l'operatore più anziano, e memoria storica dell'area - è una piccola realtà che risponde alla produzione e si occupa soprattutto della preparazione e del ripristino delle attrezzature per la

formatura dei fondi e dell'ogiva della bombola".

Oltre alla realizzazione delle attrezzature, questo gruppo di persone si occupa anche di programmare la manutenzione in funzione della sequenza dei prodotti da fabbricare.

"Questa attività è estremamente importante - afferma Paolo Zanardi, in forza al reparto da 4 anni, perché dobbiamo coordinarci strettamente con la produzione in modo da garantire la continuità del processo produttivo".

"Il lavoro degli attrezzisti - sostiene Dario Bigarani, attuale responsabile dell'area - si è sempre basato fortemente sull'esperienza degli operatori e solo recentemente è stato fatto un grande sforzo per standardizzare le varie attività, anche perché, negli ultimi tempi, si è verificato un elevato ricambio generazionale. Per questo motivo e perché si stanno anche cercando soluzioni e metodologie di preparazione alternative - commenta Giacomo Dell'Orto, in forza da pochi mesi - l'ambiente è molto dinamico e lavorare in attrezzeria è molto interessante, soprattutto per chi come me è in azienda da così poco tempo".



Dalmine. Nella foto a sinistra Paolo Zanardi davanti alla macchina con cui vengono forati gli attrezzi per produrre le ogive. Nella foto a destra Dario Bigarani e Giacomo Dell'Orto, nella area dell'attrezzeria

PIOMBINO

Corso anti incendio

Adempiendo agli obblighi della Legge 626, l'Ente Sicurezza di Piombino ha organizzato per il proprio personale di fabbrica un corso di formazione teorico e pratico sulla gestione delle emergenze da incendio



Campo scuola di Follonica. Alberto Bianchi, capitano esercizio, cerca di spegnere un incendio indirizzando correttamente il getto dell'estintore alla base della fiamma

“Un scopo – commenta Giacomo Mazzoncin, responsabile sicurezza dell’impianto toscano – è stato quello di disporre, nei vari reparti, di operatori in grado di intervenire prontamente in caso di incendio”.

Così, lo scorso giugno, 50 volontari hanno partecipato ai due moduli del corso, di 4 ore ciascuno. Nel primo modulo, quello teorico, sono state affrontate le metodologie e le tecniche di spegnimento degli incendi, dopo aver analizzato le situazioni di potenziale pericolo in fabbrica, come ad esempio la polvere di zinc presente in Zincheria. Successivamente i dipendenti hanno potuto sperimentare di persona le azioni teoriche apprese, nel campo scuola di Follonica, dove, grazie all’ausilio della ditta BHP (Formazione e Addestramento Personale), è stato possibile provare a spegnere i tre più frequenti tipi di incen-

dio: cioè quello di benzina, di sostanze oleose e di legname, utilizzando i più appropriati tipi di estintori (a CO₂, a polvere e ad acqua).

Gli operatori TenarisDalmine hanno anche imparato a riconoscere correttamente il getto dell’estintore sulla fiamma, privilegiando opportunamente il volte dal calore.

“Tra noi operatori s’è scatenata una competizione a chi riusciva a spegnere l’incendio nel minor tempo”, commenta Fabrizio Perloni del gruppo base Attecatori di manutenzione.

I risultati di questo corso sono stati analizzati nella pratica, lo scorso 17 giugno (vedi Flash 11): durante l’incendio della Zincheria, gli operatori della fabbrica hanno dimostrato la conoscenza dei pericoli e dei rischi, la padronanza dell’uso dei dispositivi di sicurezza e la capacità di intervento tempestivo ed efficace.

COSTA VOLPINO

Un bagno di salute per i tubi

Dalla fine di agosto è operativo il nuovo sistema di automazione del decapaggio uno

“Abbiamo rivisto totalmente la logica di funzionamento dell’impianto – spiega Mauro Canossi, tecnico di processo allo stabilimento TenarisDalmine di Costa Volpino – ed eliminato il vecchio programma di gestione dell’impianto, ancora troppo legato all’intervento dell’operatore, che doveva impostare manualmente i dati di avvio dei cicli di decapaggio, in funzione del diametro dei tubi, del tipo di acciaio, dell’analisi chimica delle soluzioni, ecc. In questo modo, i dati potevano variare, seppur lievemente, tra un turno e l’altro; in base all’esperienza ed alle valutazioni soggettive di ciascun operatore. I prodotti erano eccellenti ed i record stabiliti lo dimostrano, però ci siamo accorti che era necessario standardizzare il processo”. Da qui l’idea di cambiare tutto il software (ora Siemens), secondo gli standard Tenaris e parte dell’hardware: ora il processo di decapaggio

operazione con la quale il tubo viene rivestito, attraverso il bagno in più vasche in sequenza, con sostanze liofilizzate per agevolare la rifilatura a freddo) è uniforme per tutti i tubi, sia al gruppo 1 (già oggetto di un revamping analogo negli scorsi anni) che al gruppo 2. Il ciclo viene lanciato in automatico e l’operatore, la cui esperienza e comunque fondamentale, deve controllare che tutto vada avanti secondo la procedura impostata. All’operatore è anche demandato il compito di ottimizzare il processo di decapaggio, attraverso l’abbinamento di focoli di tubi di ordini diversi, ma omogenei dal punto di vista delle caratteristiche fisiche.

“Con il nuovo sistema, operativo dalla fine di agosto, il numero medio di “vasche” (cioè il numero di lavorazioni effettuate) per turno è passato dalle 20-21 alle 24-25, con picchi di 27”, conclude con un pizzico di orgoglio Canossi.



Costa Volpino. Mauro Canossi, mentre controlla i dati caricati automaticamente dal nuovo sistema di gestione dell’impianto di decapaggio

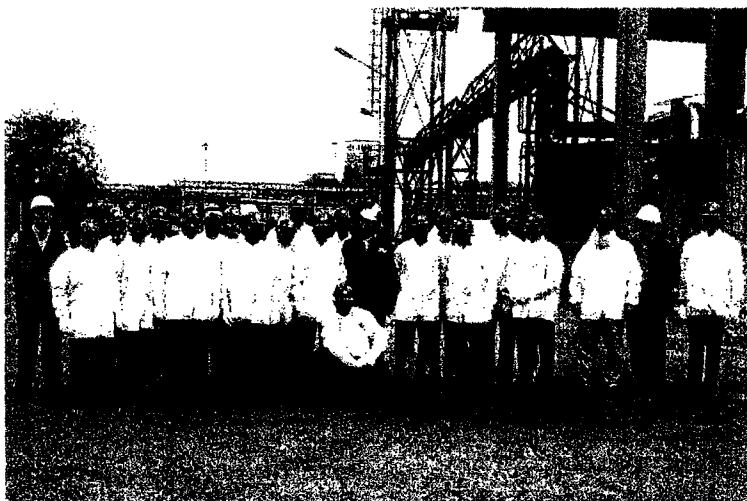
Malawi e TenarisDalmine: un legame di solidarietà

Venerdì 16 settembre una delegazione proveniente dalla missione dei Padri Monfortani di Balaka, in Malawi, ha visitato lo stabilimento di TenarisDalmine. TenarisDalmine ha contribuito alla costruzione di un pozzo per l'approvvigionamento idrico della comunità

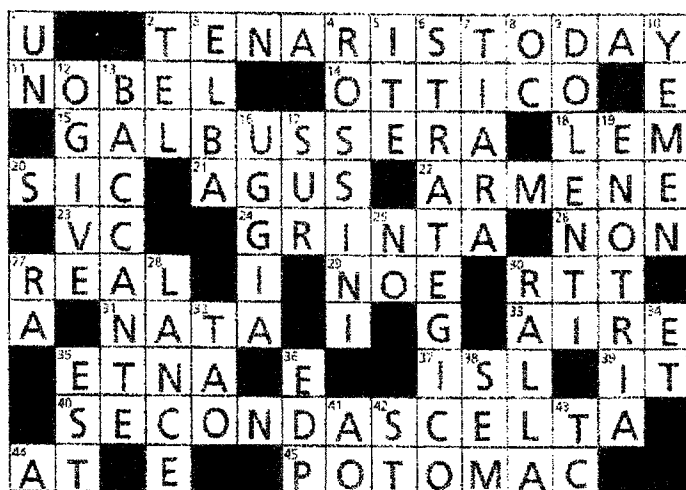
Venerdì 16 settembre TenarisDalmine ha ricevuto in visita alcuni componenti dell'Alleghia Band, un gruppo musicale del Malawi che collabora con i Padri Monfortani ed è legato alla missione della comunità di Balaka. TenarisDalmine ha contribuito alla costruzione di un pozzo attraverso una raccolta fondi negli stabilimenti di Dalmine, Costa Volpino, Arcore e Sarnò. L'Alleghia Band è stata fondata nel 1978 da padre Mario Pacifici, missionario monfortano originario di Entratico, che ha accompagnato la delegazione durante la visita ed è composto da giovani musicisti di musica critica e ritmi giamaicani. "La band è famosa in tutta l'Africa - ha spiegato padre Mario - e, attraverso la musica, cerca di raccontare storie di vita, di denunciare le ingiustizie e allo stesso tempo di diffondere i valori che custodiamo".

Il gruppo ha suonato alle Cerimonie mondiali della gioventù di Roma (nel 2000) e di Colonia (2005). Ad agosto, all'inizio della loro tournée in Italia che durerà fino al 23 settembre, sono stati ricevuti in Vaticano da Papa Benedetto XVI. La visita allo stabilimento di TenarisDalmine è iniziata in mattinata con una presentazione sulle attività, i prodotti ed i processi produttivi della società, è proseguita con la visita guidata in Azienda ed FTM, per concludersi con un pranzo in sala ospiti.

Dalmine la delegazione dei Padri Monfortani per la Lungola di Tito Livio ad Accora. A sinistra Roberto Fasori dell'FTM, promotore dell'iniziativa di raccolta fondi "un pozzo per Balaka", che ha portato alla costruzione di un pozzo per l'approvvigionamento idrico della comunità di Balaka.



Soluzioni del cruciverba pubblicato sul Flash n° 13



Realizzato da Italo Lesignoli.

Tutto quello che avreste voluto sapere

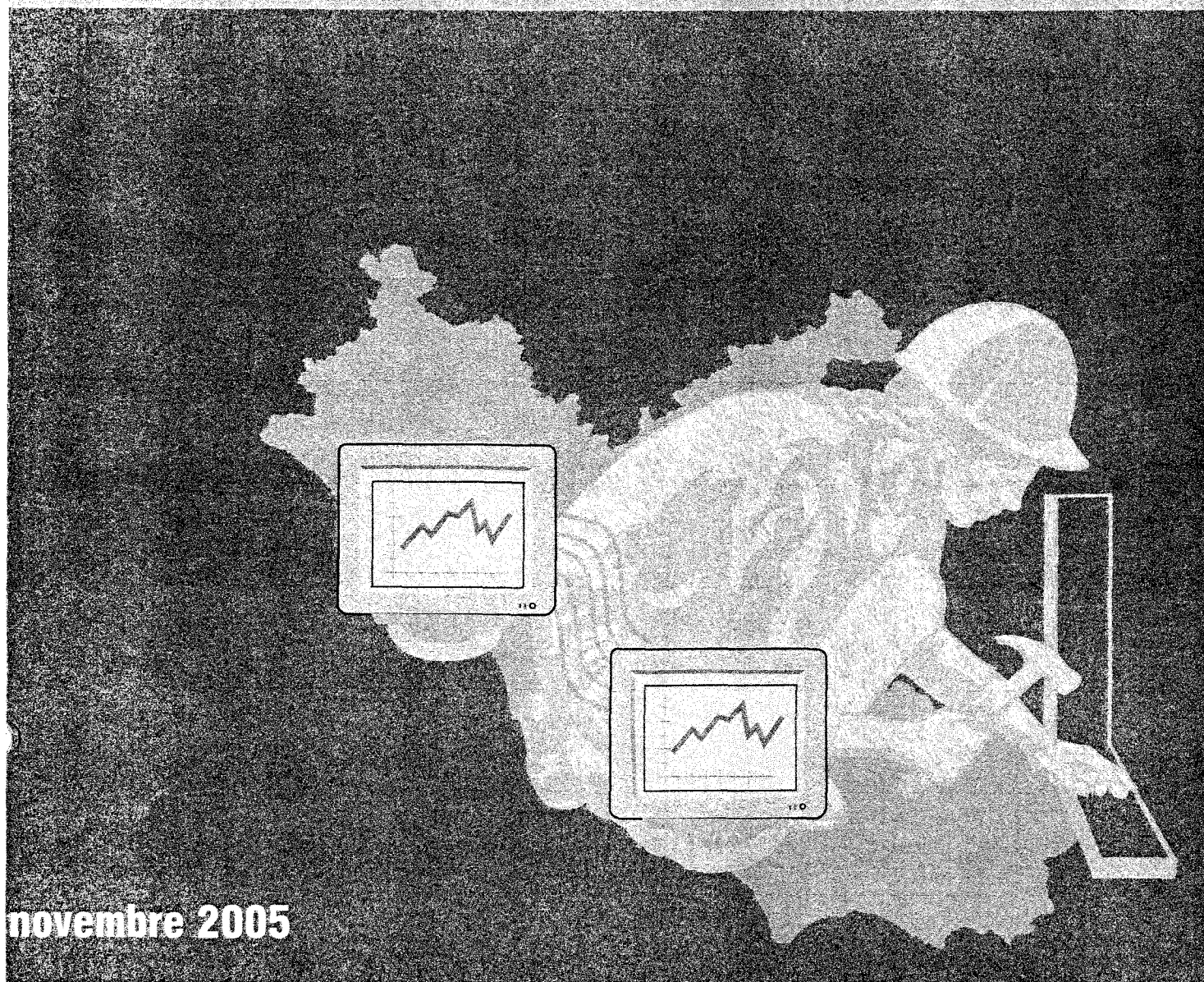
...e non avete mai osato chiedere

Capability, Cp e Cpk

Il termine inglese "capability" indica la capacità di un processo di generare prodotti con caratteristiche all'interno di determinate specifiche. Per parlare di capability è necessario quindi definire il processo e le sue condizioni, la caratteristica interessata (es. diametro, spessore, resistenza meccanica, durezza, ecc.) e definire il campo di tolleranza richiesto dalle specifiche. Si può paragonare la produzione ad un arciere che tira al bersaglio: una volta definite l'arma e le condizioni di tiro (processo), la distanza e le dimensioni del bersaglio (tolleranze di specifica) possiamo contare quanti colpi l'arciere mette a segno. Il rapporto tra i colpi a segno (pezzi buoni) e il numero delle frecce lanciate (pezzi prodotti) è una misura della capability del processo. La produzione industriale è in generale molto più esigente: si vuole non solo che tutti i pezzi prodotti siano in tolleranza, ma che la variazione all'interno delle tolleranze stessa sia contenuta (margine di sicurezza). Ritornando all'esempio dell'arciere, tutti i colpi devono colpire il bersaglio il più possibile vicino al centro. Per misurare la capability dell'arciere, basta assegnare un punteggio ai colpi secondo la distanza dal centro (punteggio inferiore se il colpo è lontano dal centro). Nella produzione industriale, quando si parla di grandezze misurabili (diametri, spessori, temperatura, ecc.) si usa l'indice Cp che misura l'ampiezza della dispersione dei risultati sul prodotto rispetto al campo ammesso dalle specifiche. Per misurare quanto il valore medio del processo è centrato rispetto al campo di tolleranza si usa invece l'indice Cpk.



Rapporto Regionale sugli Infortuni sul lavoro e malattie professionali



RAPPORTO REGIONALE SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI

a cura di

Daniele Giovannola, Francesco Chini
Paolo Giorgi Rossi, Maurizio Di Giorgio, Piero Borgia, Gabriella Guasticchi

INTRODUZIONE

Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali rappresentano, a livello nazionale e regionale, una rilevante problematica di sanità pubblica.

Infatti, pur assistendo in questi ultimi anni ad una evoluzione normativa ed operativa nell'ambito della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, l'andamento di questi eventi, nel numero e nella gravità, rendono necessario produrre strumenti che, utilizzando le informazioni disponibili da fonti ufficiali e correnti, permettano di migliorare la programmazione e la valutazione degli interventi e dei loro risultati.

È la prima volta che nella Regione Lazio viene presentato il "Rapporto regionale sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" e con esso si vuole mettere a disposizione uno strumento di conoscenza, di approfondimento e di confronto fra i vari "attori" della prevenzione per supportare l'attività di programmazione e di gestione delle attività, così come indicare un punto di riferimento per il monitoraggio e la valutazione dei risultati.

In tal senso, quindi, è rivolto sia al livello programmatico regionale, sia a livello operativo dei Servizi delle ASL, sia a tutti coloro che, a vario titolo e per le loro specifiche professionalità e compiti, operano per garantire la sicurezza e la salute all'interno dei luoghi di lavoro.

Il Rapporto regionale è stato elaborato utilizzando i dati forniti dall'INAIL che, in base al Protocollo d'intesa nazionale siglato nel luglio 2002 tra INAIL, ISPEL e Regioni, prevede l'attivazione ed il funzionamento di un flusso informativo tra i tre soggetti firmatari riguardo gli infortuni e le patologie da lavoro.

Con esso l'ASP, anche in base a quanto previsto dalla DGR - Regione Lazio 1728/02, (coordinamento delle attività legate all'attivazione di tali flussi informativi e monitoraggio dell'utilizzo) contribuisce in maniera significativa all'attuazione di quanto previsto nel citato protocollo d'intesa.

L'articolazione del Rapporto (versione cartacea con i dati regionali e versione su CD Rom con i dati regionali e delle 12 ASL del Lazio) ha lo scopo di mettere a disposizione uno strumento che, oltre a dare una rappresentazione dei fenomeni a livello regionale e locale, permetta ai diversi utilizzatori specifici approfondimenti in base alle proprie esigenze informative.

Il Direttore Generale
Prof. Franco Splendori



INDICE

CAPITOLO UNO	7
Introduzione	9
L'archivio degli eventi	11
L'archivio delle aziende	12
Qualità e completezza dei dati	14
Presentazione dei metodi di analisi	16
CAPITOLO DUE.....	19
Analisi descrittive	21
CAPITOLO TRE	59
Analisi del rischio e dell'esposizione	61
CAPITOLO QUATTRO	71
Le malattie professionali	73
CONSIDERAZIONI FINALI	81
Conclusioni e sviluppi.....	85
APPENDICE	87

CAPITOLO UNO

La base dati

Introduzione

Il rapporto regionale sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali rappresenta uno strumento, rivolto a tutti gli attori del "sistema prevenzione" (Assessorati regionali e comunali, ASL, Associazioni di categoria, Enti e soggetti pubblici e privati), per contribuire, con le informazioni in esso contenute, al lavoro di chi debba individuare e attuare obiettivi di prevenzione, definire modalità operative, valutare l'efficacia di quanto messo in atto.

Inoltre costituisce la base per le successive, più approfondite e specifiche, elaborazioni di natura statistica ed epidemiologica, elemento indispensabile per l'appropriata conoscenza dei fenomeni studiati e, conseguentemente, per una più adeguata ed efficace programmazione e valutazione degli obiettivi regionali e locali di prevenzione.

La fonte dei dati è rappresentata dagli archivi INAIL e ISPESL, annualmente aggiornati e trasmessi, in seguito alla sottoscrizione del protocollo d'intesa del 25 luglio 2002 dall'INAIL, dall'ISPESL e dai Presidenti delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano. Con tale rapporto, quindi, si vuole anche dare concreta attuazione a quanto previsto dal medesimo protocollo.

Il contesto regionale di riferimento dentro cui il rapporto è prodotto ha come punti di riferimento istituzionali:

- Il **PSR del Lazio 2002-2004**, che individua, quale obiettivo delle Sfide prioritarie:

Ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro attuando piani locali in relazione alle priorità di rischio individuate...Le Aziende sanitarie dovranno prevedere piani specifici, utilizzando metodologie sperimentate per la definizione delle priorità. Si dovranno, quindi, allestire piani di intervento nei comparti a maggior rischio, definendo i metodi operativi e di valutazione con la definizione di criteri, indicatori e standard relativi sia al processo che all'esito.

Le Attività previste sono:

- *Analisi dei dati epidemiologici sull'andamento del fenomeno.*
- *Definizione della tipologia degli interventi sulla base di provata efficacia.*
- *Definizione degli indicatori e dei valori attesi.*
- *Attuazione degli interventi programmati.*
- *Raccolta e valutazione dei risultati.*

-La **DGR 20.12.2002, n. 1728**, della Regione Lazio con cui si è deliberato di:

- *attivare i flussi informativi, sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, INAIL-ISPEL-Regioni (Obiettivo A.1.1 delle Sfide Prioritarie del P.S.R.), di cui al protocollo d'intesa citato in premessa*
- *incaricare l'Agenzia di Sanità Pubblica del coordinamento delle attività legate all'attivazione dei flussi informativi e del monitoraggio del loro utilizzo*

L'Agenzia di Sanità Pubblica, ai sensi della legge istitutiva, Legge 16/99, svolge attività di natura epidemiologica, per una migliore conoscenza dello stato di salute della popolazione e dei suoi determinanti.

Struttura del rapporto

Il presente rapporto è redatto sia sotto forma cartacea che in formato elettronico (CD Rom).

La parte cartacea contiene, oltre a tutta la parte espositiva dei metodi, degli strumenti, delle conclusioni, tutte le tabelle riferite alla rappresentazione regionale che le elaborazioni prodotte delineano. Nella parte cartacea sono presenti, per quanto riguarda la sezione dedicata all'analisi del rischio (incidenze) tabelle riferite all'intero territorio regionale e tabelle specifiche per ciascuna ASL.

La parte su supporto elettronico contiene, oltre alla parte descrittiva regionale, tutte le elaborazioni, sotto forma di tabelle, delle singole variabili analizzate, suddivisi per ASL e contenenti i dati di pertinenza per ciascuna di esse.

Le tabelle del CD Rom sono in formato .xls, quindi leggibili con MSExcel, e sono strutturate in maniera tale che ciascun utilizzatore, oltre ad una facilità di analisi, possa effettuare successive elaborazioni, a secondo delle proprie esigenze informative.

Descrizione dei dati analizzati e della struttura degli archivi

Gli archivi forniti dall'INAIL contengono la lista degli eventi (infortuni e malattie professionali) denunciati all'Istituto unitamente alla lista degli eventi definiti dall'Istituto stesso (cioè degli eventi la cui pratica amministrativa è giunta al termine).

Un ulteriore archivio contiene l'elenco delle aziende e delle unità produttive presenti sul territorio regionale.

Per la produzione del presente rapporto sono stati utilizzati, come anni di riferimento, il 2000 e il 2001. Tale scelta è motivata dal fatto che, utilizzando gli eventi *definiti*, questi due anni (data la temporalità di definizione da parte dell'INAIL, come sarà meglio spiegato nella parte "Criticità"), soddisfano il criterio di completezza della base dati rispetto alle informazioni utilizzate.

Criticità

Va innanzitutto premesso che l'archivio fornito dall'INAIL rappresenta un significativo passo in avanti rispetto al passato, in quanto costituisce una banca dati ufficiale e pienamente utilizzabile, nonché continuamente aggiornata e corretta in corso di esercizio. Elemento rilevante di tale novità è la possibilità, con l'attuale banca dati, di poter mettere in relazione gli eventi con le aziende e, quindi, è possibile dare una rappresentazione del fenomeno ben articolata sul territorio.

Tuttavia si deve sottolineare la presenza, ad oggi, di alcune criticità che "condizionano" la produzione delle elaborazioni, per cui è necessario che la lettura delle stesse sia fatta (come sarà esplicitato sia nella successiva parte generale che in alcune specifiche tabelle) tenendo in debito conto le carenze e/o la maggiore o minore attendibilità di alcuni campi del tracciato record.

Comunque, data la quantità di dati messi a disposizione, i risultati ottenuti rendono possibile sfruttare tale banca dati sia per la programmazione e valutazione degli interventi di prevenzione sia per la gestione delle attività quotidiane dei Servizi.

L'archivio degli eventi

1. Infortuni

L'archivio contiene la lista degli infortuni avvenuti nel corso del quadriennio 2000 – 2003 e definiti a tutto il 31 dicembre 2003.

Per ciascun infortunio di cui l'INAIL viene a conoscenza, viene aperta una pratica che, dopo l'iter sanitario ed amministrativo, si chiude con la definizione:

- *Negativa*, se il caso non possiede i requisiti per essere riconosciuto come infortunio sul lavoro;
- *Franchigia*, se il caso, riconosciuto come infortunio sul lavoro, non determina una inabilità temporanea assoluta superiore a tre giorni;
- *Regolare senza indennizzo*, eventi, riconosciuti come infortuni sul lavoro, cui non segue l'erogazione di prestazioni economiche (es. infortuni in dipendenti dello Stato, senza esiti permanenti o morte);
- *Temporanea*, casi con inabilità temporanea superiore a tre giorni, ma con postumi permanenti non superiori alla percentuale stabilita per i casi in "permanente" (vedi);
- *Permanente*, prima del 25.07.02 (ex D.Lgs. 38/02) casi con postumi permanenti superiori al 10%, dopo la data anzidetta (poiché la percentuale comprende anche il danno biologico risultante) con postumi superiori al 5%;

2. Malattie professionali

- a. L'archivio delle malattie professionali denunciate è distribuito per anno di evento (cioè della data di manifestazione della malattia professionale).
- b. L'archivio delle malattie professionali definite, differentemente dal corrispondente archivio degli infortuni definiti, è distribuito per anno di definizione (indipendentemente dalla data di evento).

L'archivio delle aziende

Gli archivi anagrafici utilizzati nel rapporto si riferiscono alla lista delle aziende e delle relative P.A.T. (Posizioni Assicurate Territoriali) iscritte all'INAIL ed attive al 1.1.2000 e al 1.1.2001.

Tali archivi non comprendono tutte le aziende che svolgono attività non ritenute rischiose secondo quanto citato dall'art. 1 del T.U. 1124/1965.

Con decorrenza 1.1.2000 all'interno della Gestione Industria di cui al titolo I° del T.U. sono state individuate 4 diversi settori tariffari che sostituiscono la precedente tariffa entrata in vigore il 18 giugno 1988:

1. **INDUSTRIA:** per le attività manifatturiere, estrattive, impiantistiche; di produzione e distribuzione dell'energia, gas ed acqua; dell'edilizia; dei trasporti e comunicazioni; della pesca; dello spettacolo; per le relative attività ausiliarie.
2. **ARTIGIANATO:** per le attività di cui alla legge 8 agosto 1985 n. 443.
3. **TERZIARIO:** per le attività: commerciali, ivi comprese quelle turistiche; di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari; per le attività professionali ed artistiche; per le relative attività ausiliarie.
4. **ALTRE ATTIVITÀ:** per le attività non rientranti nei punti precedenti fra le quali quelle svolte dagli Enti pubblici (escluso lo Stato) e gli enti locali.

L'evoluzione normativa del settore ha comportato da parte dell'Istituto l'inquadramento delle aziende con cui l'INAIL intrattiene i rapporti assicurativi nei quattro settori tariffari. Inoltre l'Istituto ha effettuato anche la riclassificazione delle lavorazioni alle corrispondenti voci di tariffa, in seno alla nuova gestione nella quale è inquadrato il datore di lavoro.

In definitiva, quindi, il tracciato record relativo alle aziende utilizzate per le elaborazioni del presente rapporto, riguarda:

- tutte le aziende attive al 1 gennaio 2000 che vengono "fotografate" durante l'anno 2000.
- tutte le aziende attive al 1 gennaio 2001 che vengono "fotografate" durante l'anno 2001.

In pratica una azienda attiva può cessare durante l'anno ma rimane registrata nell'archivio. Ciascuna ditta viene identificata da un codice azienda e da un codice fiscale e/o partita IVA.

Ciascuna azienda o più precisamente ciascun codice fiscale di una azienda viene classificato secondo il codice ATECO91 (codice di classificazione dell'attività economica) di fonte ISTAT.

Posizione assicurativa territoriale (P.A.T.)

La PAT rappresenta il codice identificativo del rapporto assicurativo tra datore di lavoro e INAIL in riferimento a una o più lavorazioni comprese nello stesso macrosettore e svolte in uno stesso ambito territoriale. Il settore tariffario è legato alla PAT e quindi una azienda può avere più PAT con settori tariffari anche diversi.

Nell'ambito di ciascuna PAT si configurano le tipologie di assicurazione relative a speciali categorie di assicurati. Per cui si potranno avere polizze distinte relative ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori artigiani autonomi, ai medici esposti a radiazioni ionizzanti, alle carovane di facchini e barrocciai, agli addetti alla piccola pesca, agli alunni ed insegnanti ecc.

Per quanto riguarda la polizza dei lavoratori dipendenti vengono evidenziate le lavorazioni svolte nell'ambito della PAT, in relazione alle quali l'azienda paga il corrispondente premio, nonché il numero degli operai-anno. Si precisa che l'INAIL determina tale numero come rapporto tra le masse salariali afferenti la PAT e le retribuzioni medie annue per grande gruppo di lavorazione relativa alla provincia di appartenenza. Dunque rappresenta la presenza media nell'arco dell'anno di un addetto per 300 giorni lavorativi.

In relazione alle aziende appartenenti al settore artigiano viene fornito il numero complessivo dei lavoratori autonomi (titolari, familiari e soci) e, quando esiste, il numero degli operai-anno.

Si consideri inoltre quanto segue:

a) Molti infortuni avvenuti nel loro territorio di competenza di una ASL sono denunciati da aziende cosiddette "fuori territorio", cioè con sede legale in altro territorio, fuori o dentro la Regione. Il fenomeno diventa significativo soprattutto per aziende del Grande Gruppo 3 (Costruzioni) e del Grande Gruppo 9 (Trasporti). Dunque oltre agli infortuni delle aziende di competenza di ciascuna ASL, ci saranno eventi riferibili alle aziende "fuori territorio".

Qualità e completezza dei dati analizzati

L'archivio elettronico dei dati analizzati in questo rapporto è costituito dai dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali del Lazio che sono stati denunciati all'INAIL dal 1 Gennaio 2000 al 31 Dicembre 2003 o che sono stati definiti nello stesso periodo (per evento definito si intende l'evento che ha completato il suo iter amministrativo), unitamente ai dati relativi alle aziende (ad esclusione delle aziende agricole) che hanno almeno una unità produttiva installata sul territorio regionale.

Complessivamente, tale archivio è formato da:

- Un tracciato record contenente gli infortuni nel periodo 1-1-2000 31-12-2003 (257168 record x 64 variabili);
- Un tracciato record le malattie professionali per il periodo 1-1-2000 31-12-2003 (6810 record x 49 variabili);
- Un tracciato record le unità produttive (PAT) di fonte INAIL (539850 record x 40 variabili, distinte per due anni di competenza, 2000 e 2001).

Il numero di infortuni definiti, tra il 1-1-2000 e il 31-12-2003, è 227.582 (88.5%), mentre il 100% delle malattie professionali presenti nell'archivio è definito nel medesimo periodo.

Elemento di forte rilevanza nella elaborazione dei dati è stato il fatto che gli archivi (aziende e infortuni) riferiti alle 5 ASL del Comune di Roma non sono disaggregati per ASL, ma sono contenuti, in maniera indistinta, in un unico file.

Ciò ha comportato che le elaborazioni per tale territorio danno un quadro generale della situazione "romana", non permettendo elaborazioni ed analisi specifiche per singoli territori.

A tale problematica intrinseca della base dati (dovuta ad un disomogeneo inserimento degli indirizzi da parte INAIL) si sta ovviando attraverso procedure informatiche realizzate all'interno dell'ASP. Infatti si è proceduto a riclassificare, e normalizzare, tutti gli indirizzi delle aziende presenti in archivio, permettendo così una univoca assegnazione alla ASL del territorio di competenza.

L'archivio così "normalizzato" sarà disponibile in tempi relativamente brevi.

L'archivio delle aziende

Per tale archivio si ha la seguente lista delle variabili (si tenga presente che nell'archivio delle aziende sono escluse sia le aziende agricole che quelle appartenenti al comparto pubblica amministrazione; inoltre i campi A27 e A28 sono calcolati dall'INAIL secondo una stima che tiene conte sia del salario medio della voce tariffa con cui la PAT è assicurata che del monte salari dichiarato dalla stessa PAT). I casi di dati mancanti più rilevanti si hanno per quanto riguarda le voci tariffa ad un livello di aggregazione superiore al primo (frequenza di missing tra il 95 e il 99% dei casi).

Per quanto riguarda l'archivio delle aziende, le variabili incluse sono elencate in **Appendice**.

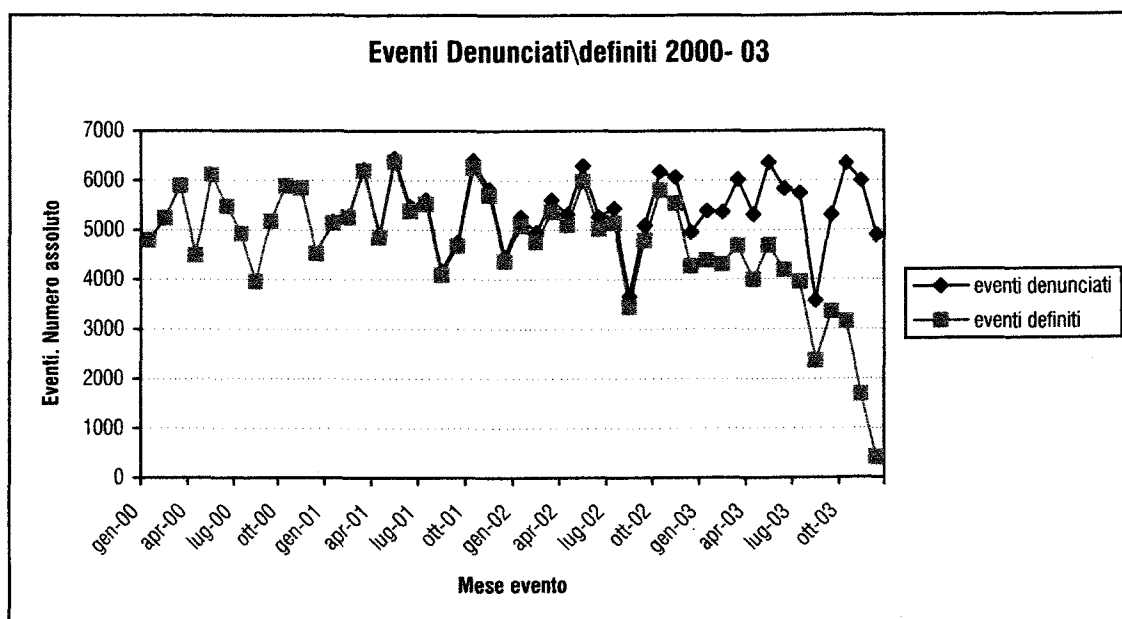
L'archivio degli infortuni

Nell'analizzare gli infortuni, è necessario ricordare che l'archivio attualmente fornito dall'INAIL contiene tutti i casi che sono stati denunciati all'Istituto nel periodo di tempo considerato (1.1.2000 - 31.12.2003) e giunti a definizione secondo una tempistica che risente, ad esempio per i casi più gravi e controversi, della stabilizzazione dei postumi o della cessazione del periodo di inabilità temporanea. Questo fa sì che una certa quota di eventi accaduti nel corso di un certo anno si ritrovino come "code" da definire, nel corso degli anni successivi. Tali "code" sono, ovviamente sempre più piccole man mano che ci si allontana dalla data dell'evento stesso.

In sostanza, e questo spiega il motivo della scelta degli anni 2000 e 2001 come anni di riferimento per le elaborazioni del presente rapporto, si può affermare che:

- l'anno 2000 è da considerarsi "chiuso" (per dichiarazione dello stesso INAIL non vi sono "code", essendo tutti i casi denunciati giunti a definizione) e quindi completo;
- l'anno 2001, essendo l'archivio aggiornato al 31.12.2003, contiene "code" di definizione del tutto trascurabili, e quindi può considerarsi stabile dal punto di vista del contenuto.

Il grafico sottostante illustra la situazione di "appaiamento degli eventi denunciati/definiti nell'arco di tempo utilizzato per le elaborazioni.



Pertanto la base dati su cui sono state effettuate tutte le elaborazioni comprende **126.158** casi di infortunio avvenuti nel biennio 2000-2001 e definiti a tutto il 31.12.03.

Il dettaglio dei campi dell'archivio è contenuto in **Appendice**. Da rilevare, per quanto riguarda gli infortuni definiti considerati, che alcuni campi presentano gravi lacune: ad esempio la data di nascita e conseguentemente l'età dell'infortunato è mancante nell' 11,5% dei casi, la forma dell'infortunio nel 27,3%, l'agente materiale dell'infortunio nel 30,4% e il tipo e la natura della lesione per il 22% dei casi. Altre mancanze rilevanti per l'archivio riguardano i campi relativi alla qualifica professionale (16,9% di casi mancanti) e al codice di identificazione della ditta (35,7% di casi mancanti).

L'archivio delle malattie professionali

La base dati su cui sono state effettuate tutte le elaborazioni comprende **3.047** casi di malattia professionale del biennio 2000-2001 e definite a tutto il 31.12.03

Le variabili contenute nell'archivio sono rappresentate in **Appendice**. Inoltre, si osservi che in generale, anche in questo archivio si hanno frequenze di missing a volte elevate: ad esempio, per i codici di identificazione della ditta e per comparto produttivo con percentuali rispettivamente del 30% e del 33,2%.

Presentazione dei metodi di analisi dati

Il percorso di analisi degli eventi infortunistici si snoda, attraverso i seguenti passi:

1. Distribuzione di frequenza degli infortuni definiti per le variabili individuali dell'infortunato, geografiche, ambientali e relative all'azienda di impiego. Le analisi descrittive riguardano gli infortuni avvenuti negli anni 2000-2001.
2. Come indicatore surrogato della gravità è stato utilizzato il numero di giorni di invalidità assegnati dall'INAIL in sede di definizione, con la rispettive statistiche descrittive (media, deviazione standard e mediana);
3. Calcolo dei tassi grezzi d'incidenza regionali e per territorio A.S.L. dell'infortunio, per macro aggregato economico e comparto. Inoltre sono stati calcolati i tassi standardizzati per macroaggregato economico per territorio ASL.

Analisi del rischio e dell'esposizione

Le tabelle presentate nel capitolo 3 forniscono l'incidenza riferita al biennio 2000-01, che è calcolato come rapporto tra numero di infortuni nel biennio considerato e la somma degli anni persona di dipendenti relativi alla cella di campionamento considerata. Gli anni persona sono stati calcolati utilizzando il database delle aziende: il numero di addetti è stato moltiplicato per il numero di giorni in cui ogni singola Posizione Assicurativa Territoriale delle aziende risulta attiva durante il

periodo in studio. Il tempo persona delle PAT non riferite al territorio del Lazio è stato escluso in quanto il nostro database non riporta gli infortuni avvenuti fuori dalla regione (gli anni persona esclusi sono circa 67000, pari all'1,7% del totale degli anni persona considerati).

I tassi d'incidenza, con i rispettivi intervalli di confidenza, (per calcolare tali intervalli è stato ipotizzato che gli infortuni si distribuiscano secondo una variabile di Poisson) sono stati calcolati per gli tutti gli infortuni definiti positivamente dall' INAIL, e in particolare per gli infortuni gravi, cioè gli infortuni mortali con o senza superstiti e quelli con definizione in "permanente".

Per il calcolo dei tassi d'incidenza sono stati utilizzati numeratore e denominatore omogenei. Infatti poiché gli addetti stimati e di conseguenza il tempo persona di esposizione possono essere ricavati soltanto per le tipologie di attività delle quali è nota la base salariale annua, l'incidenza è calcolata soltanto su un sottoinsieme del totale degli infortuni avvenuti nel biennio 00-01 (72270 pari al 57,3%), e definiti a tutto il 31.12.2003. Quindi sono stati esclusi dal numeratore per mancanza di denominatore gli infortuni avvenuti ad apprendisti, lavoratori interinali, dipendenti di ditte con polizze speciali (conto stato) e gli appartenenti a gestioni INAIL diverse da industria (110) e artigianato (113).

Bisogna tenere presente alcuni limiti che questa analisi presenta:

- non conosciamo la distribuzione per sesso ed età del denominatore, dunque non è stato possibile aggiustare tali rischi per queste variabili;
- nelle disaggregazioni geografiche al denominatore il tempo persona viene classificato per luogo della PAT, al numeratore i casi sono classificati per luogo dell'evento. Può verificarsi il caso che un dipendente di una ditta con PAT nella ASL x abbia un infortunio mentre lavora nella ASL y. Si è scelto di includere nel calcolo dell'incidenza tutti i casi anche avvenuti in ASL diverse da quelle della PAT essenzialmente per due motivi: 1) non è possibile conoscere la ditta per cui lavora un infortunato per circa un terzo dei casi; 2) assumiamo che gli infortuni a carico di lavoratori assicurati in un determinato territorio (ASL o regione) occorsi fuori dal territorio stessa siano simili a quelli occorsi nel territorio a carico di lavoratori assicurati altrove.

Le incidenze per ASL sono riportate sia come tassi grezzi sia standardizzati per macro-aggregato economico, la popolazione di riferimento utilizzata è il tempo persona dei lavoratori assicurati nel Lazio.

Molte aziende, i cui addetti lavorano in più Comuni, si avvalgono dell'accentramento contributivo, ovvero tutti gli addetti vengono assicurati presso un'unica sede legale dell'azienda, a prescindere dal luogo fisico dove avvenga l'attività lavorativa. Per contro gli infortuni relativi a questi lavoratori vengono registrati nel comune dove si è verificato l'evento. Fintanto che l'evento si verifica nel Lazio (o nella medesima ASL della sede legale, per le analisi di disaggregazione geografica presentate) non si verifica disallineamento fra denominatore e numeratore. Quando l'accentramento contributivo riguarda aziende che hanno addetti su tutto il territorio nazionale, si verificano forti distorsioni nei tassi d'incidenza. Nella nostra Regione il fenomeno è particolarmente rilevante per il macro-aggregato economico dell'industria e delle altre attività nel comune di Roma, dove il denominatore risulta fortemente inflazionato da grandi aziende che hanno la sede legale nella Capitale. Non è purtroppo possibile individuare tutte le aziende che si sono avvalse dell'accentramento contributivo, ma è stata comunque effettuata una analisi di sensibilità eliminando da

denominatore e numeratore 9 grandi aziende (Poste Italiane, Trenitalia, FS, Telecom, Banca d'Italia, Enel, Alitalia, BNL, INAIL) per cui è stato possibile accertare l'accentramento contributivo: il tasso grezzo della città di Roma aumenta del 55,1% (passando da 12,7 per 1000 anni persona a 19,7 per 1000 anni persona) ma rimane sempre al di sotto di tutte le altre Asl della Regione.

CAPITOLO DUE

Analisi descrittive

Le Posizioni Assicurative Territoriali (P.A.T.) per Numero di Addetti e Macroaggregato economico

Tabella 2.1 Distribuzione regionale delle P.A.T. per Numero di Addetti.

Anno 2000							
Classe di addetti	Freq.	Freq. %	% cumulata	Num. Addetti	%	Media	ds
Da 0 a 5 addetti	234952	88,9	88,9	317829	16,3	1,4	0,9
Da 6 a 50 addetti	26927	10,2	99,1	298859	15,4	11,1	8,3
Da 51 a 200 addetti	1638	0,6	99,8	151179	7,8	92,3	37,9
Più di 200 addetti	650	0,2	100,0	1176442	60,5	1809,9	7756,8
Totale	264.167	100,0		1.944.309	100,0	7,6	399,8
Anno 2001							
Classe di addetti	Freq.	Freq. %	% cumulata	Num. Addetti	%	Media	ds
Da 0 a 5 addetti	240851	87,7	87,7	333391	15,2	1,4	0,9
Da 6 a 50 addetti	31179	11,4	99,1	346845	15,8	11,1	8,3
Da 51 a 200 addetti	1837	0,7	99,7	169980	7,8	92,5	37,8
Più di 200 addetti	730	0,3	100,0	1339840	61,2	1835,4	7793,9
Totale	274.597	100,0		2.190.056	100,0	8,2	417,7

Tabella 2.2 Distribuzione regionale delle P.A.T. per Numero di Addetti e macroaggregato economico

Macro Aggregato economico	Classe di addetti	Proc.	% sul totale regionale	Proc. % complessivo	Num. Addetti	% sul totale regionale	% Num. addetti	Media	ds
Industria	Da 0 a 5 addetti	29467	11,2	72,6	46984	2,4	5,9	1,6	1,1
	Da 6 a 50 addetti	9987	3,8	24,6	122266	6,3	15,5	12,2	8,9
	Da 51 a 200 addetti	783	0,3	1,9	72239	3,7	9,1	92,3	37,6
	Più di 200 addetti	329	0,1	0,8	549134	28,2	69,5	1669,1	5918,4
	Totale	40.566	15,4	100,0	790.923	40,7	100,0	19,5	552,9
Artigianato	Da 0 a 5 addetti	93372	35,3	96,4	123005	6,3	82,1	1,3	0,8
	Da 6 a 50 addetti	3520	1,3	3,6	25786	1,3	17,2	7,3	3,8
	Da 51 a 200 addetti	5	0,0	0,0	479	0,0	0,3	95,8	49,6
	Più di 200 addetti	1	0,0	0,0	544	0,0	0,4	544,0	
	Totale	96.898	36,7	100,0	149.814	7,7	100,0	1,6	2,5
Terziario	Da 0 a 5 addetti	101814	38,5	88,9	141617	7,3	34,8	1,4	0,9
	Da 6 a 50 addetti	11927	4,5	10,4	129284	6,6	31,8	10,8	8,2
	Da 51 a 200 addetti	608	0,2	0,5	55496	2,9	13,6	91,3	37,8
	Più di 200 addetti	141	0,1	0,1	80564	4,1	19,8	571,4	795,8
	Totale	114.490	43,3	100,0	406.961	20,9	100,0	3,6	35,2
Altre attività	Da 0 a 5 addetti	3820	1,4	66,6	6223	0,3	1,0	1,6	1,1
	Da 6 a 50 addetti	1493	0,6	26,0	21523	1,1	3,6	14,4	10,5
	Da 51 a 200 addetti	242	0,1	4,2	22965	1,2	3,8	94,9	38,8
	Più di 200 addetti	179	0,1	3,1	546200	28,1	91,5	3051,4	12309,4
	Totale	5.734	2,2	100,0	596.911	30,7	100,0	104,1	2232,7
*Speciali	Totale	6.478	2,5	100,0					
m.i. per macro aggregato economico		1							
Totale Regionale		264.167			Totale Regionale			Media dip.	ds
					1.944.309			7,6	399,8

segue

segue Tabella 2.2

Macro aggregato economico	Classe di addetti	Freq.	% sul totale regionale	Freq. %	% cumulata	Num. Addetti	% sul totale regionale	% Num. addetti	Media	ds
Industria	Da 0 a 5 addetti	29500	10,7	70,8	70,8	48568	2,2	5,3	1,7	1,1
	Da 6 a 50 addetti	10954	4,0	26,3	97,1	135205	6,2	14,7	12,3	9,0
	Da 51 a 200 addetti	841	0,3	2,0	99,1	78089	3,6	8,5	92,9	37,5
	Più di 200 addetti	356	0,1	0,9	100,0	658618	30,1	71,6	1850,1	6486,7
	Totale	41.651	15,2	100,0		920.480	42,0	100,0	22,1	622,6
Artigianato	Da 0 a 5 addetti	94267	34,3	96,0	96,0	126023	5,8	79,5	1,3	0,8
	Da 6 a 50 addetti	3896	1,4	4,0	100,0	28774	1,3	18,1	7,4	3,7
	Da 51 a 200 addetti	7	0,0	0,0	100,0	619	0,0	0,4	88,4	52,5
	Più di 200 addetti	4	0,0	0,0		3137	0,1	2,0	784,3	431,1
	Totale	98.174	35,8	100,0		158.553	7,2	100,0	1,6	5,8
Terziario	Da 0 a 5 addetti	106605	38,8	87,2	87,2	152455	7,0	31,0	1,4	1,0
	Da 6 a 50 addetti	14667	5,3	12,0	99,2	158948	7,3	32,3	10,8	8,1
	Da 51 a 200 addetti	736	0,3	0,6	99,8	66751	3,0	13,6	90,7	36,8
	Più di 200 addetti	186	0,1	0,2	100,0	113699	5,2	23,1	611,3	841,3
	Totale	122.194	44,5	100,0		491.853	22,5	100,0	4,0	41,3
Altre attività	Da 0 a 5 addetti	3894	1,4	65,0	65,0	6345	0,3	1,0	1,6	1,1
	Da 6 a 50 addetti	1660	0,6	27,7	92,7	23918	1,1	3,9	14,4	10,8
	Da 51 a 200 addetti	253	0,1	4,2	96,9	24521	1,1	4,0	96,9	41,0
	Più di 200 addetti	184	0,1	3,1	100,0	564386	25,8	91,2	3067,3	12512,7
	Totale	5.991	2,2	100,0		619170	28,3	100,0	103,4	2249,9
* Speciali	Totale	6.587	2,4	100,0						
	Totale Regionale	274.597				Totale Regionale			<i>Media dip.</i>	<i>ds</i>
						2.190.056			8,2	417,7

* non comunicano masse salariali, quindi non è possibile calcolare il numero di addetti

Nella distribuzione regionale delle PAT, rispetto alle dimensioni aziendali per numero di addetti, la classe 0-5 addetti riguarda circa il 90% delle aziende, che arriva a circa il 99% se si considerano quelle fino a 50 addetti.

Rispetto al totale regionale, il Macroaggregato economico "Terziario" comprende il maggior numero di PAT (circa il 44% del totale regionale) seguito da quello dell'"Artigianato" (36%)

Per quanto riguarda il numero degli addetti, rispetto al totale regionale, la maggiore percentuale (oltre il 40%) è ascrivibile al Macroaggregato "Industria" (oltre il 40%), seguito da quello riferito ad "Altre Attività" (circa il 30%).

GLI INFORTUNI

Tabella 2.3 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per classe di età.

			Giorni Invaldità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
* < 15	5631	4,5	3,9	10,6	0
* < 15 con gestione incongruente	62	0,0			
15-24	14542	11,5	14,0	32,3	6
25-34	29737	23,6	20,0	37,7	9
35-44	28574	22,6	23,4	43,2	11
45-54	23074	18,3	26,6	43,1	13
55-65	9509	7,5	30,0	48,4	14
oltre 65	490	0,4	28,9	38,1	18
Sconosciuta	14539	11,5	0,4	4,6	0
Totale regionale	126158	100,0	19,1	38,5	7

(*) st. = studenti, ottenuti dalla gestione 212 (infortuni studenti)

Le classi di età comprese tra 25 e 44 anni comprendono oltre il 43% degli infortuni. Per quanto riguarda la media di giornate di invalidità conteggiate, la media più elevata riguarda la classe di età da 55 a 65 anni e oltre. Ciò potrebbe essere conseguenza del fatto che la gravità dell'evento (riportata qui come media di giorni di inabilità al lavoro), in questa fascia, è determinata verosimilmente dalle condizioni fisiche del soggetto legate all'età nonché da patologie preesistenti e/o concomitanti l'evento stesso.

Per quanto riguarda gli andamenti per sesso ed età si notano andamenti simili (vedi tabelle seguenti).

La frequenza degli infortuni al di sotto dei 15 anni di età è dovuta agli eventi accaduti ad alunni delle scuole pubbliche (gestione 212) in palestra e/o in corso di esercitazione pratiche in laboratorio.

Tabella 2.4 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per sesso e classe di età.

			Giorni Invaldità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Maschi					
* < 15	3236	3,7	3,9	11,2	0
* < 15 con gestione incongruente	38	0,0			
15-24	10529	12,0	15,2	35,1	6
25-34	22342	25,5	20,9	39,3	9
35-44	20462	23,3	25,1	46,6	11
45-54	15594	17,8	27,9	45,0	14
55-65	6382	7,3	30,8	50,7	15
oltre 65	375	0,4	28,6	35,2	20
Sconosciuta	8732	10,0			
TOTALE	87.690	100,0	20,5	41,0	8
Femmine					
* < 15	2.395	6,2	3,9	9,8	0
* < 15 con gestione incongruente	24	0,1			
15-24	4013	10,4	10,8	23,1	4
25-34	7395	19,2	17,2	32,5	7
35-44	8112	21,1	19,2	32,8	9
45-54	7480	19,4	23,7	38,5	11
55-65	3127	8,1	28,2	43,1	14
oltre 65	115	0,3	29,7	46,7	14
Sconosciuta	5801	15,1	0,3	3,4	0
TOTALE	38.462	100,0	15,8	31,9	5
<i>missing per sesso</i>	6				
Tot. Regionale	126.158		19,1	38,5	7

(*) st. = studenti, ottenuti dalla gestione 212 (infortuni studenti)

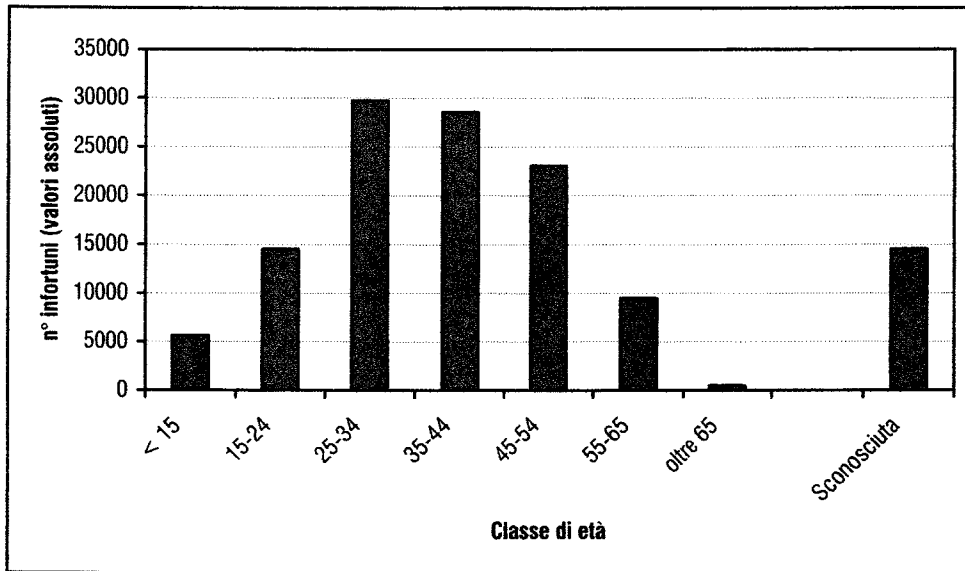
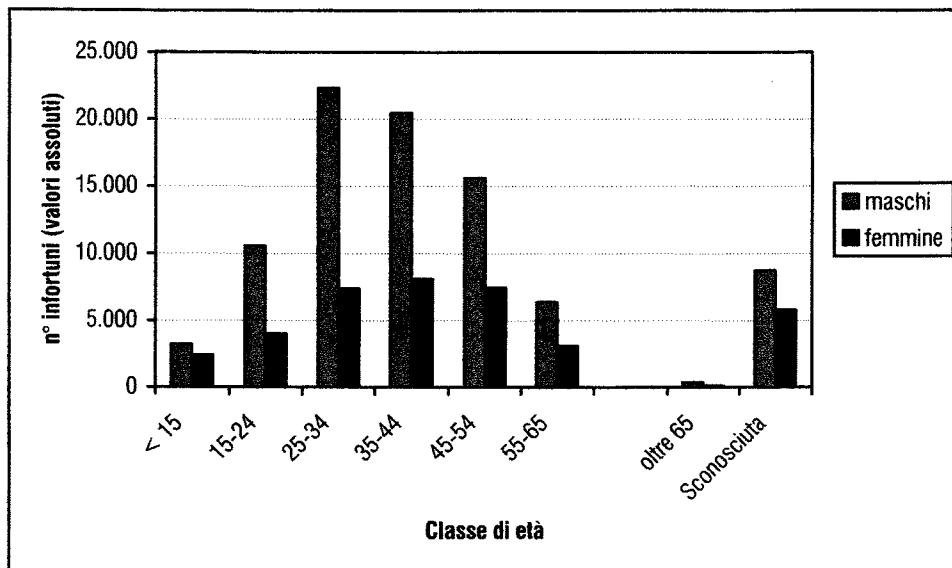
Grafico 2.1 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per classe di età.**Grafico 2.2** Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per sesso e classe di età.

Tabella 2.5 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione eventi "gravi" (morti con e senza superstiti e permanenti) per sesso e classe di età.

Infortuni mortali (morti con e senza superstiti)

	Maschi	%	Femmine	%
< 15				
15-24	9	6,0	3	17,6
25-34	47	31,1	5	29,4
35-44	39	25,8	5	29,4
45-54	34	22,5	2	11,8
55-65	20	13,2	2	11,8
oltre 65	1	0,7	0	0,0
Sconosciuta	1	0,7	0	0,0
Totale	151	100,0	17	100,0

Infortuni gravi (definiti in "permanente")

	Maschi	%	Femmine	%
< 15	4	0,2	3	0,4
15-24	6	0,2	1	0,1
25-34	170	6,4	32	4,1
35-44	521	19,7	114	14,5
55-65	771	29,2	282	36,0
oltre 65	414	15,7	190	24,2
Sconosciuta	26	1,0	11	1,4
Totale	2639	100,0	784	100,0

Grafico 2.3 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione casi mortali per sesso e classe di età.

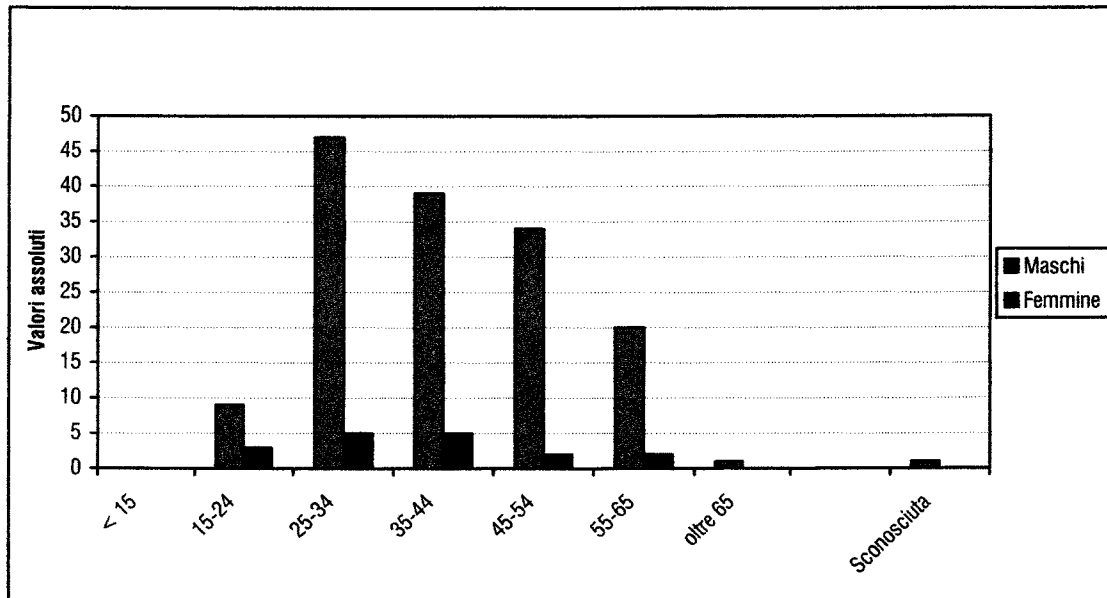


Grafico 2.4 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione casi permanenti per sesso e classe di età.

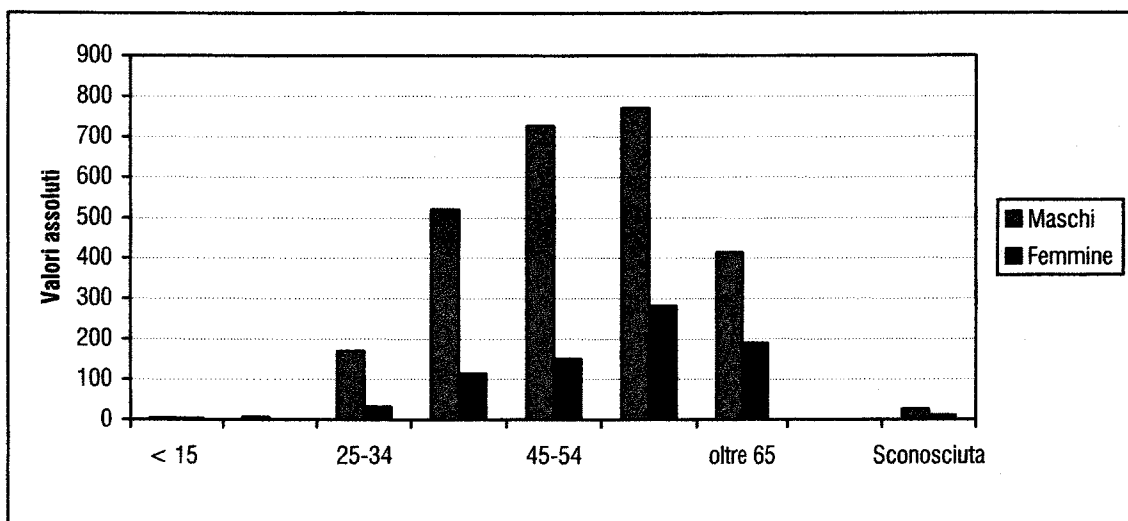


Tabella 2.6 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per ASL di evento infortuni "gravi"

Infortuni definiti in permanente

Asl evento	Freq	%
Roma	1577	46,1
Frosinone	425	12,4
Viterbo	314	9,2
Latina	287	8,4
Roma H	242	7,1
Rieti	238	7,0
Roma F	191	5,6
Roma G	149	4,4
Totale	3423	100,0

Infortuni mortali

Asl evento	Freq	%
Roma	65	38,7
Frosinone	25	14,9
Latina	22	13,1
Roma G	18	10,7
Roma H	12	7,1
Roma F	11	6,5
Viterbo	10	6,0
Rieti	5	3,0
Totale	168	100,0

Tabella 2.7 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per mese evento

			Giorni invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Gennaio	9937	7,9	18,8	38,9	7
Febbraio	10500	8,3	18,0	40,3	6
Marzo	12096	9,6	17,5	35,4	6
Aprile	9344	7,4	18,5	37,9	7
Maggio	12499	9,9	17,3	36,3	6
Giugno	10855	8,6	19,6	37,3	8
Luglio	10446	8,3	21,0	41,9	9
Agosto	8048	6,4	20,0	40,6	9
Settembre	9860	7,8	19,9	38,3	8
Ottobre	12142	9,6	19,1	39,3	7
Novembre	11545	9,2	19,0	37,1	7
Dicembre	8886	7,0	21,1	40,1	7
Totale	126158	100,0	19,1	38,5	7

Tabella 2.8 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per giorno evento

			Giorni invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Lunedì	23529	18,7	19,4	39,7	7
Martedì	22283	17,7	18,9	37,9	7
Mercoledì	22046	17,5	18,2	37,8	7
Giovedì	21555	17,1	18,9	38,5	7
Venerdì	20762	16,5	19,4	38,6	7
Sabato	11109	8,8	20,0	39,8	8
Domenica	4874	3,9	19,1	36,3	8
Totale	126158	100,0	19,1	38,5	7

Tabella 2.9 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per ora solare evento

			Giorni Invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
1	1122	0,9	21,2	33,5	10
2	562	0,4	25,0	38,9	13
3	430	0,3	28,2	57,1	12
4	404	0,3	26,0	45,2	13
5	658	0,5	33,8	61,9	16
6	1471	1,2	33,7	65,1	15
7	3683	2,9	29,0	47,5	13
8	8366	6,6	23,4	41,6	10
9	9675	7,7	22,4	40,6	10
10	14109	11,2	21,3	38,9	10
11	10390	8,2	21,1	38,5	9
12	9160	7,3	20,8	37,8	9
13	6622	5,2	20,5	36,5	9
14	6129	4,9	23,0	41,6	10
15	6329	5,0	25,6	44,3	12
16	6849	5,4	26,0	45,3	13
17	5025	4,0	25,5	40,6	13
18	3664	2,9	25,5	40,9	13
19	2631	2,1	24,6	40,5	13
20	1742	1,4	22,6	32,5	11
21	1254	1,0	22,8	44,2	11
22	985	0,8	25,7	44,5	13
23	963	0,8	26,1	42,6	13
24	352	0,3	29,3	53,3	12
Inf. Mancante	23583	18,7			
Totale	126158	100,0	19,1	38,5	7

Grafico 2.5 Distribuzione infortuni per ora solare

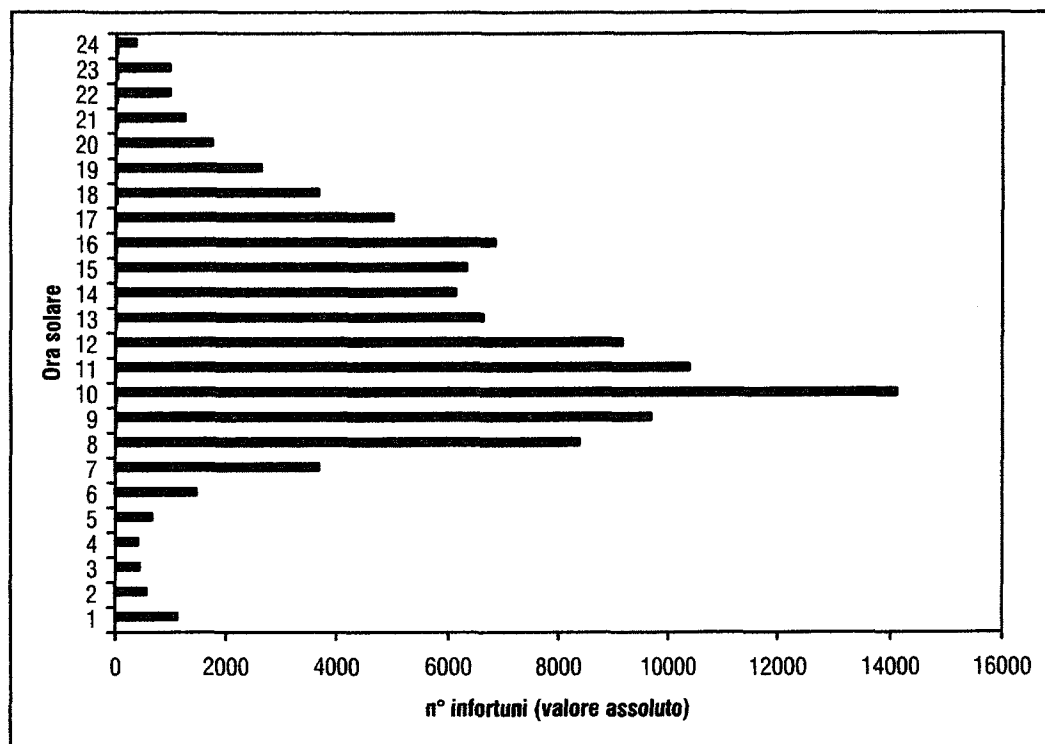


Tabella 2.10 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per ora ordinale evento

			Giorni Invalidi INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
1	20458	16,2	24,9	46,6	10
2	17400	13,8	20,6	35,5	9
3	14695	11,6	21,4	39,5	10
4	12513	9,9	21,3	38,7	10
5	9042	7,2	21,1	38,4	9
6	8447	6,7	23,6	42,0	11
7	5601	4,4	25,5	44,9	12
8	5184	4,1	27,9	47,0	13
9	454	0,4	26,5	46,8	11
10	298	0,2	26,6	38,8	13
11	128	0,1	20,0	27,5	12
12	94	0,1	32,1	62,6	14,5
13	47	0,0	15,6	15,5	9
14	41	0,0	23,6	28,0	15
15	22	0,0	11,5	11,3	10
16	28	0,0	21,7	35,1	7,5
17	19	0,0	20,7	19,1	12
18	23	0,0	11,7	14,9	7
19	9	0,0	13,6	12,1	10
20	5	0,0	12,4	14,1	9
21	14	0,0	13,7	15,1	9
22	9	0,0	17,6	19,7	14
23	3	0,0	13,3	2,5	13
24	1	0,0	12,0	.	12
missing	31623	25,1			
Totale	126158	100,0	19,1	38,5	7

Tabella 2.11 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per tipo definizione INAIL

			Giorni Invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	mediana
Franchigia	16626	13,2	-	-	-
Morte con superstiti	134	0,1	-	-	-
Morte senza superstiti	34	0,0	-	-	-
Negativa	23292	18,5	-	-	-
Permanente	3423	2,7	155,6	114,3	127
Regolare senza indennizzo	9577	7,6	8,0	17,5	0
Temporanea	73072	57,9	24,6	28,1	15
Totale	126158	100,0	19,1	38,5	7

Particolare attenzione, e ulteriore approfondimento, merita il dato relativo agli eventi considerati "negativi". Di tali eventi, che assommano nei due anni considerati a circa 23.000 (18.46% del totale) è necessario individuare quelli propriamente riconosciuti come "non dipendenti" da occasione di lavoro da quelli definiti "negativi", ad esempio, per carenze di tipo amministrativo-documentale. Ciò è importante perchè, al di là della definizione INAIL, bisogna chiaramente configurare i casi di reale infortunio sul lavoro.

Tabella 2.12 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per forma e agente dell'infortunio

			Giorni Invalidi INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Caduto in piano su-Superfici lavoro e transito	9714	7,7	26,6	40,2	14
Incidente alla guida di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	5990	4,7	35,8	63,9	16
Colpito da-Materiali solidi	4144	3,3	18,1	32,1	9
Ha messo un piede in fal-Superfici lavoro e transito	3731	3,0	24,8	37,5	13
Movimento scoordinato-sconosciuto	3520	2,8	17,7	29,2	8
Caduto dall'alto-Scale e passerelle	2529	2,0	38,6	54,2	20
Si e' colpito con-Utensili	1753	1,4	13,9	17,4	9
Ha urtato contro-Materiali solidi	1677	1,3	17,7	29,3	10
Ha messo un piede in fal-Scale e passerelle	1672	1,3	26,6	37,0	14
Incidente a bordo di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	1586	1,3	33,8	67,7	14
Si è colpito con-Materiali solidi	1541	1,2	16,0	20,9	10
Colpito da-Persone	1442	1,1	13,9	31,5	6
Sollevando spostando-Contenitori	1376	1,1	17,7	28,9	9
Ha urtato contro-Arredi e impianti fissi	1338	1,1	16,4	24,6	8
Colpito da-Parti meccaniche	1271	1,0	21,5	31,1	12
Colpito da-Frammenti schegge scorie	1268	1,0	12,2	33,0	7

Sono elencate nella tabella le frequenze assolute e percentuali, in ordine decrescente di frequenza, degli eventi a secondo della coppia forma-agente. Sono rappresentate le coppie che hanno una frequenza percentuale superiore a 1, che rappresentano il 35.31% di tutti gli infortuni (la tabella completa è contenuta nel CD). Da rilevare che la coppia "incidente alla guida di-mezzi di trasporto..." (e quindi infortuni stradali) rappresenta la seconda voce per frequenza assoluta degli infortuni (4.75%). Tale percentuale sale al 6 % se si somma alla voce "Incidente a bordo di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie". Le cadute dall'alto rappresentano la sesta voce per frequenza (2.00%) e fanno registrare la più alta media di giorni di inabilità (38.64%).

Tabella 2.12a Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per forma e agente dell'infortunio***Infortuni definiti in permanente***

	Freq.	%
Incidente alla guida di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	434	12,7
Caduto in piano su-Superfici lavoro e transito	380	11,1
Caduto dall'alto-Scale e passerelle	215	6,3
Investito da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	125	3,7
Ha messo un piede in fal-Superfici lavoro e transito	103	3,0
Incidente a bordo di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	100	2,9
Colpito da-Materiali solidi	89	2,6
Caduto dall'alto-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	69	2,0
Caduto in piano su-Materiali solidi	61	1,8
Movimento scoordinato-sconosciuto	57	1,7
Ha messo un piede in fal-Scale e passerelle	54	1,6
Caduto in piano su-Scale e passerelle	50	1,5
Caduto dall'alto-Superfici lavoro e transito	41	1,2
Caduto dall'alto-Attrezzature	40	1,2

Sono elencate nella tabella le frequenze assolute e percentuali, in ordine decrescente, degli eventi gravi (con definizione in "permanente") a secondo della coppia forma-agente. Sono rappresentate le coppie che hanno una frequenza percentuale superiore a 1, che rappresentano il 51.94% di tutti gli infortuni (la tabella completa è contenuta nel CD). Si sottolinea come la maggiore frequenza di eventi gravi si trova negli incidenti dovuti a "cadute" e "alla guida..., a bordo di..., investito da...).

Tabella 2.12b Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per forma e agente dell'infortunio***Infortuni mortali***

	Freq.	%
Incidente alla guida di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	69	41,1
Investito da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	10	6,0
Incidente a bordo di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	8	4,8
Caduto dall'alto-Attrezzature	4	2,4
Colpito da-Fuoco	3	1,8
Colpito da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	3	1,8
Travolto da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	3	1,8
Schiacciato da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	3	1,8
Caduto dall'alto-Infissi	3	1,8
Colpito da-Apparecchiature	2	1,2
Schiacciato da-Materiali solidi	2	1,2
Urtato da-Animali	1	0,6
Colpito da-Agenti atmosferici	1	0,6
Colpito da-Animali	1	0,6
Colpito da-Materiali solidi	1	0,6
Colpito da-Parti meccaniche	1	0,6
Colpito da-Radiazioni scariche elettriche	1	0,6
Colpito da-Utensili	1	0,6
Colpito da-sconosciuto	1	0,6
Travolto da-Macchine Motrici	1	0,6
Travolto da-Mezzi trasporto su rotaie	1	0,6
Travolto da-Superfici lavoro e transito	1	0,6
sconosciuta-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	1	0,6
sconosciuta-Sotteraneo	1	0,6
sconosciuta-Superfici lavoro e transito	1	0,6
Investito da-Macchine Motrici	1	0,6
Investito da-Mezzi sollevamento stoccaggio smistament	1	0,6
Investito da-Mezzi trasporto su rotaie	1	0,6
A contatto con-Apparecchiature	1	0,6
A contatto con-Radiazioni scariche elettriche	1	0,6

segue

segue Tabella 2.12b

Schiacciato da-Infissi	1	0,6
Schiacciato da-Macchine Operatrici non utensili	1	0,6
Schiacciato da-sconosciuto	1	0,6
Caduto dall'alto-Attrezzi	1	0,6
Caduto dall'alto-Mezzi sollevamento stoccaggio smistament	1	0,6
Caduto dall'alto-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	1	0,6
Caduto dall'alto-Parti costitutive edifici	1	0,6
Caduto dall'alto-Vegetali	1	0,6
Caduto dall'alto-sconosciuto	1	0,6
Ha urtato contro-Arredi e impianti fissi	1	0,6
Si e' colpito con-Parti meccaniche	1	0,6
Caduto in piano su-Superfici lavoro e transito	1	0,6
Rimasto incastrato-Macchine Operatrici non utensili	1	0,6
Rimasto incastrato-Materiali solidi	1	0,6
Incidente a bordo di-Mezzi sollevamento stoccaggio smistamento	1	0,6
Impigliato agganciato a-Parti meccaniche	1	0,6
Incidente alla guida di-Animali	1	0,6
Ha messo un piede in fal-Scale e passerelle	1	0,6
sconosciuta-sconosciuto	21	12,5
Totale	168	100,0

Sono elencate nella tabella le frequenze assolute e percentuali, in ordine decrescente, degli eventi mortali, a secondo della coppia forma-agente. Nel 51.9 % (87 casi) degli incidenti si ritrova la modalità "alla guida di..., a bordo di..., investito da...". Le cadute rappresentano circa il 7% del totale.

Tabella 2.13 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per sede e natura dell'infortunio

			Giorni Invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	mediana
Contusione-Cranio	3591	2,8	23,7	42,2	10
Lussazione, distorsione-Caviglia dx	3473	2,8	17,8	21,9	11
Lussazione, distorsione-Caviglia sx	3225	2,6	19,8	25,7	12
Lussazione, distorsione-Colonna cervica	2934	2,3	22,8	27,0	15
Ferita-Indice sx	2719	2,2	17,0	25,2	11
Contusione-Ginocchio dx	2479	2,0	20,2	29,3	11
Contusione-Ginocchio sx	2475	2,0	21,1	30,8	11
Contusione-Cingolo torace	2350	1,9	26,4	43,9	14
Ferita-Cranio	2057	1,6	12,6	19,4	8
Lussazione, distorsione-Ginocchio dx	1944	1,5	40,5	54,7	22
Ferita-Mano sx	1793	1,4	13,9	25,7	9
Lussazione, distorsione-Ginocchio sx	1791	1,4	37,4	51,5	20
Ferita-Indice dx	1596	1,3	14,7	21,8	9
Ferita-Pollice sx	1586	1,3	13,1	16,8	9
Contusione-Mano dx	1480	1,2	14,9	22,9	9
Ferita-Mano dx	1412	1,1	13,5	19,2	9
Lussazione, distorsione-Colonna lombare	1329	1,1	15,7	19,3	10
Ferita-Pollice dx	1309	1,0	13,2	15,7	9

Nella tabella sono rappresentate, in ordine decrescente di frequenza assoluta e percentuale, le coppie "natura e sede" della lesione (e quindi del danno) riconosciuta in seguito all'evento infortunistico, che siano presenti con una frequenza percentuale superiore a 1 infortuni (la tabella completa è contenuta nel CD). Tali eventi comprendono il 31.34% di tutti gli eventi definiti. Dopo le contusioni al cranio, le lesioni di natura traumatica agli arti inferiori sono quelle maggiormente rappresentate.

Tabella 2.13a Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per sede e natura dell'infortunio***Infortuni definiti in permanente***

	Freq.	%
Frattura-Polso sx	132	3,9
Frattura-Cingolo torace	131	3,8
Frattura-Polso dx	117	3,4
Contusione-Cranio	116	3,4
Frattura-Gamba dx	111	3,2
Frattura-Gamba sx	110	3,2
Lussazione, distorsione-Cingolo torace	107	3,1
Frattura-Colonna lombare	100	2,9
Frattura-Caviglia dx	86	2,5
Contusione-Cingolo torace	83	2,4
Frattura-Caviglia sx	82	2,4
Frattura-Colonna toracica	82	2,4
Lussazione, distorsione-Ginocchio dx	77	2,2
Frattura-Cingolopelvico	74	2,2
Lussazione, distorsione-Ginocchio sx	73	2,1
Frattura-Piede dx	70	2,0
Frattura-Braccio sx	64	1,9
Frattura-Piede sx	64	1,9
Frattura-Gomito dx	59	1,7
Frattura-Ginocchio dx	58	1,7
Frattura-Cranio	56	1,6
Frattura-Ginocchio sx	56	1,6
Frattura-Coscia sx	51	1,5
Frattura-Naso	51	1,5
Frattura-Gomito sx	50	1,5
Frattura-Braccio dx	42	1,2
Frattura-Coscia dx	42	1,2
Frattura-Parete torace sx	41	1,2

Sono elencate nella tabella le frequenze assolute e percentuali, in ordine decrescente, degli eventi gravi (con definizione in "permanente") a secondo della coppia sede-natura della lesione. Sono rappresentate le coppie che hanno una frequenza percentuale superiore a 1, che rappresentano il 63.83% di tutti gli infortuni (la tabella completa è contenuta nel CD). La maggioranza degli eventi esita in fratture a carico degli arti inferiori.

Tabella 2.13b Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per sede e natura dell'infortunio**Infortuni mortali**

	Freq.	%
Frattura-Cranio	54	32,1
Contusione-Cranio	17	10,1
Frattura-Parete torace sx	6	3,6
Ferita-Cranio	5	3,0
Contusione-Encefalo	4	2,4
Contusione-Addome	3	1,8
Lesioni da altri agenti-Cranio	3	1,8
Frattura-Colonna cervica	2	1,2
Frattura-Colonna toracica	2	1,2
Ferita-Addome	1	0,6
Ferita-Cuore	1	0,6
Ferita-Indice sx	1	0,6
Ferita-Milza	1	0,6
Frattura-Cingolo torace	1	0,6
Frattura-Cingolopelvico	1	0,6
Frattura-Colonna lombare	1	0,6
Frattura-Colonna sacro	1	0,6
Frattura-Coscia dx	1	0,6
Frattura-Faccia	1	0,6
Frattura-Midollo cervica	1	0,6
Frattura-Parete torace dx	1	0,6
Frattura-Polmone dx	1	0,6
Contusione-Cingolo torace	1	0,6
Contusione-Colonna cervica	1	0,6
Contusione-Coscia sx	1	0,6
Contusione-Cuore	1	0,6
Contusione-Midollo toracica	1	0,6
Contusione-Naso	1	0,6
Contusione-Occhio dx	1	0,6
Contusione-Occhio sx	1	0,6
Contusione-Orecchio dx	1	0,6

segue

segue Tabella 2.13b

Contusione-Urogenitali	1	0,6
Corpi estranei-Naso	1	0,6
Lesioni da sforzo-Cuore	1	0,6
Perdita anatomica-Mano dx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Addome	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Avambraccio dx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Cuore	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Gamba sx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Mano sx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Stomaco	1	0,6
Lesioni da infezioni parassiti-Fegato	1	0,6
sconosciuta-sconosciuta	39	23,2
Totale	168	100,0

Sono elencate nella tabella le frequenze assolute e percentuali, in ordine decrescente, degli eventi mortali, a secondo della coppia sede-natura della lesione. Nel 52.4 % (88 casi) è interessato il distretto cranio-encefalico, seguiti dai distretti toracico e addominale.

Tabella 2.14 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per macroaggregato economico

Macro Aggregato Economico			Giorni Invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Agricoltura	7158	5,7	29,1	39,1	18,0
Altre attività	13633	10,8	23,1	36,3	11,0
Artigianato	10581	8,4	31,1	50,6	15,0
Collaboratori domestici	290	0,2	33,9	49,6	14,0
Conto Stato	17981	14,3	5,2	18,5	0,0
Industria	29165	23,1	26,8	46,9	13,0
Speciali	934	0,7	26,5	43,4	13,0
Terziario	27351	21,7	23,0	39,4	11,0
m.i.	19065	15,1			
Totale regionale	126158	100,0	19,1	38,5	7,0

Nel macroaggregato industria si ritrova la maggiore frequenza di eventi (23.12 %), seguito dal terziario (21.68 %). Per quanto riguarda la media dei giorni di invalidità, escludendo per i motivi espressi in premessa i "collaboratori domestici" ed i lavoratori del "conto stato", gli altri macroaggregati presentano delle medie oscillanti tra 29 e 23 giorni di media.

Nota: l'elenco della presente tabella differisce da quello, riportante sempre la suddivisione per macroaggregato economico, della tabella 2.1, in quanto trattasi di due archivi distinti (aziende ed eventi)

Grafico 2.6 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per macroaggregato economico

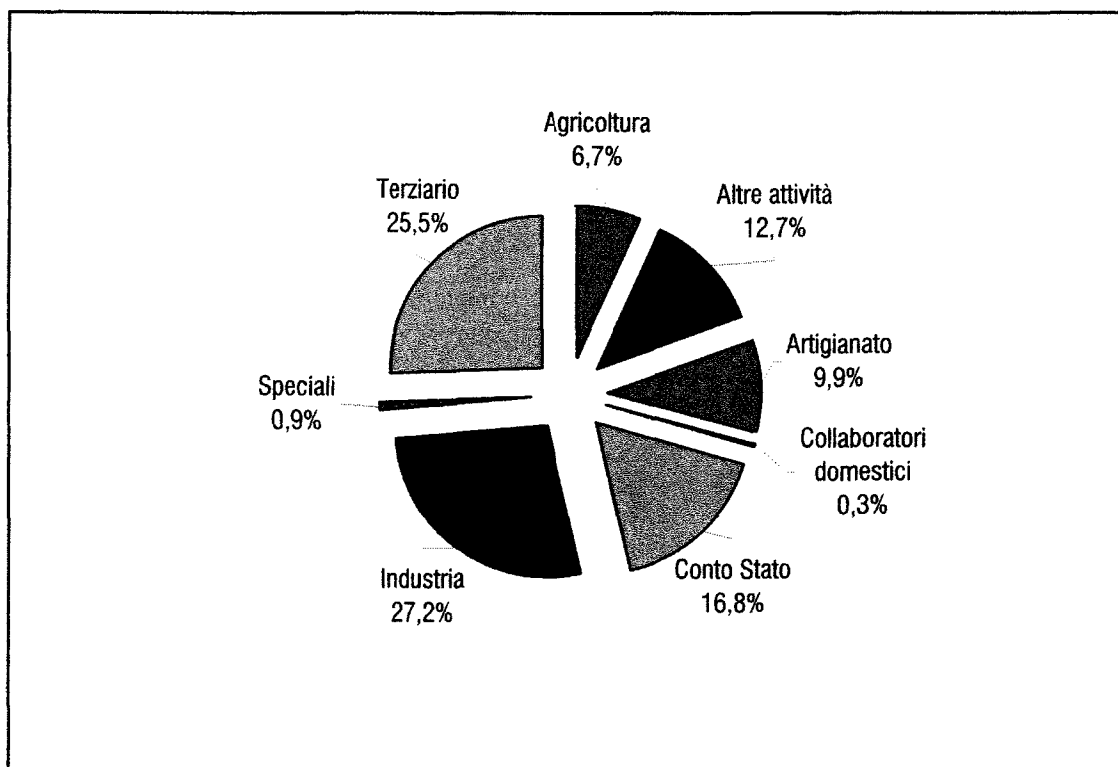


Tabella 2.15 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione classi di giorni di invalidità INAIL e macroaggregato economico (M.A.E.)

M.A.E.			Giorni Invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Da 1 a 7 giorni					
Agricoltura	457	2,39	5,8	1,1	6
Altre attività	2533	13,25	5,4	1,1	6
Altro(sconosciuto)	133	0,70	5,4	1,1	6
Artigianato	1471	7,70	5,6	1,1	6
Collaboratori domestici	26	0,14	5,7	1,1	6
Conto Stato	1563	8,18	5,3	1,1	6
Industria	6200	32,44	5,6	1,1	6
Speciali	195	1,02	5,4	1,1	6
Terziario	6535	34,19	5,5	1,1	6
Totale	19113	100,00	5,5	1,1	6
<i>di cui morti con superstiti</i> 3		<i>di cui morti senza superstiti</i> 0		<i>permanente</i> 4	
Da 8 a 30 Giorni					
Agricoltura	3116	8,0	17,9	6,3	17
Altre attività	5005	12,8	16,3	6,4	15
Altro(sconosciuto)	230	0,6	16,1	6,3	15
Artigianato	3923	10,0	16,9	6,4	16
Collaboratori domestici	85	0,2	16,7	6,8	16
Conto Stato	1974	5,1	16,1	6,4	14
Industria	12617	32,3	15,8	6,2	14
Speciali	388	1,0	16,2	6,3	15
Terziario	11717	30,0	15,6	6,2	14
Totale	39055	100,0	16,1	6,3	15
<i>di cui morti con superstiti</i> 4		<i>di cui morti senza superstiti</i> 1		<i>permanente</i> 74	

segue

segue Tabella 2.15

M.A.E.			Giorni Invalidi INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Da 31 a 40 Giorni					
Agricoltura	620	10,3	35,1	2,8	35
Altre attività	877	14,5	35,3	2,9	35
Altro(sconosciuto)	25	0,4	34,9	2,8	34
Artigianato	807	13,4	35,3	2,9	35
Collaboratori domestici	17	0,3	36,0	3,3	36
Conto Stato	181	3,0	34,8	2,9	34
Industria	1843	30,5	35,2	2,9	35
Speciali	61	1,0	35,6	2,9	36
Terziario	1609	26,6	35,2	2,9	35
Totale	6040	100,0	35,2	2,9	35
<i>di cui morti con superstiti</i> 0		<i>di cui morti senza superstiti</i> 0		<i>permanente</i> 93	
Più di 40 Giorni					
Agricoltura	1557	9,5	82,1	54,2	65
Altre attività	2319	14,2	81,5	55,4	63
Altro(sconosciuto)	112	0,7	91,1	72,9	63
Artigianato	2427	14,8	93,2	75,6	67
Collaboratori domestici	79	0,5	96,7	57,2	72
Conto Stato	526	3,2	88,1	56,9	68
Industria	5175	31,6	93,2	81,0	67
Speciali	166	1,0	91,6	70,4	67
Terziario	4023	24,6	87,9	71,1	64
Totale	16384	100,0	89,0	71,4	66
<i>di cui morti con superstiti</i> 1		<i>di cui morti senza superstiti</i> 1		<i>permanente</i> 3232	

segue

segue Tabella 2.15

M.A.E.			Giorni Invalidita INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Infortunio mortale (con o senza superstiti)					
Agricoltura	7	4,2			
Altre attività	16	9,5			
Altro(sconosciuto)	1	0,6			
Artigianato	34	20,2			
Conto Stato	1	0,6			
Industria	67	39,9			
Speciali	2	1,2			
Terziario	40	23,8			
Totale	168	100,0			
0 giorni					
Agricoltura	1408	3,1			
Altre attività	2899	6,4			
Altro	18565	40,7			
Artigianato	1953	4,3			
Collaboratori domestici	83	0,2			
Conto Stato	13737	30,1			
Industria	3330	7,3			
Speciali	124	0,3			
Terziario	3467	7,6			
Totale	45566	100,0			
<i>di cui morti con superstiti</i> 126	<i>di cui morti senza superstiti</i> 32		<i>permanente</i> 20		
Totale regione	126.158		191	38,5	7

* sono compresi i morti evidenziati precedentemente

Gli infortuni mortali, riconosciuti nel biennio considerato sono 168 (0.13% del totale regionale degli infortuni). Le maggiori frequenze si riscontrano nell'"industria" e nel "terziario" (rispettivamente 39.88% e 23.81%), seguiti dall'artigianato (20.24%).

Gli infortuni con una definizione fra 8 e 30 giorni rappresentano circa 1/3 di tutti gli eventi (30.96%).

Per un terzo degli eventi mancano le informazioni necessarie per una loro classificazione.

Nella classe "fra 1 e 7 giorni" gli infortuni nel terziario rappresentano il 34.19%.

Gli infortuni gravi (più di 40 giorni) rappresentano il 12.99% del totale. In questa classe gli infortuni nell'"industria" sono quelli maggiormente rappresentati (31.59%), seguiti da quelli nel "terziario" (24.55%).

Grafico 2.7 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per giorni di invalidità INAIL e Macroaggregato economico

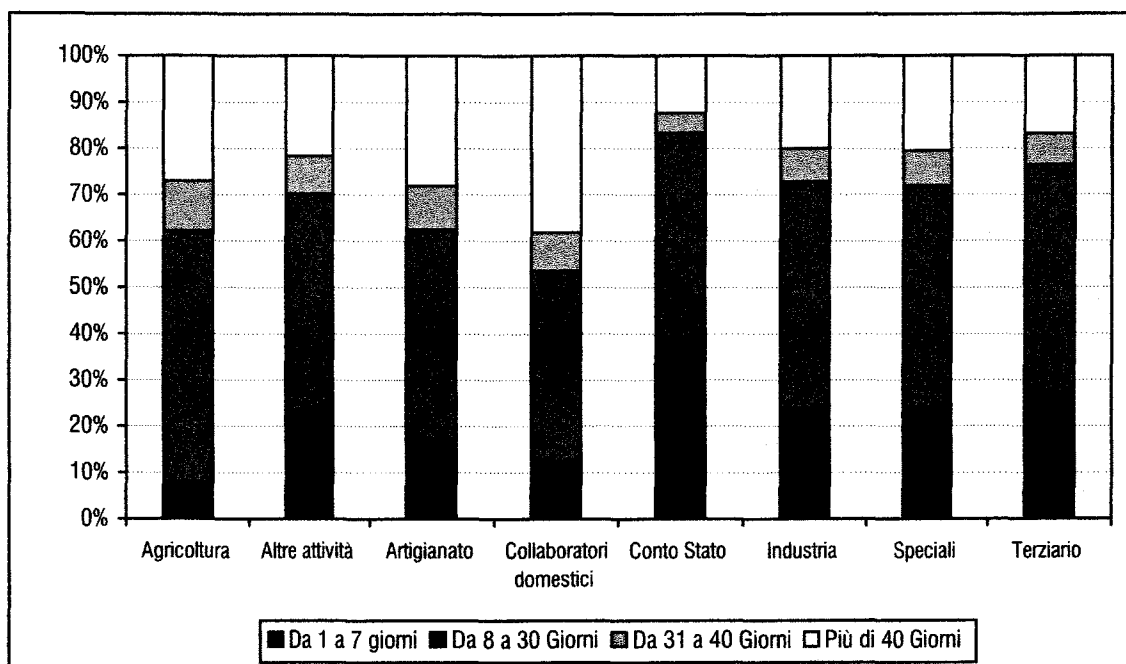


Grafico 2.8 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione infortuni mortali per macroaggregato economico

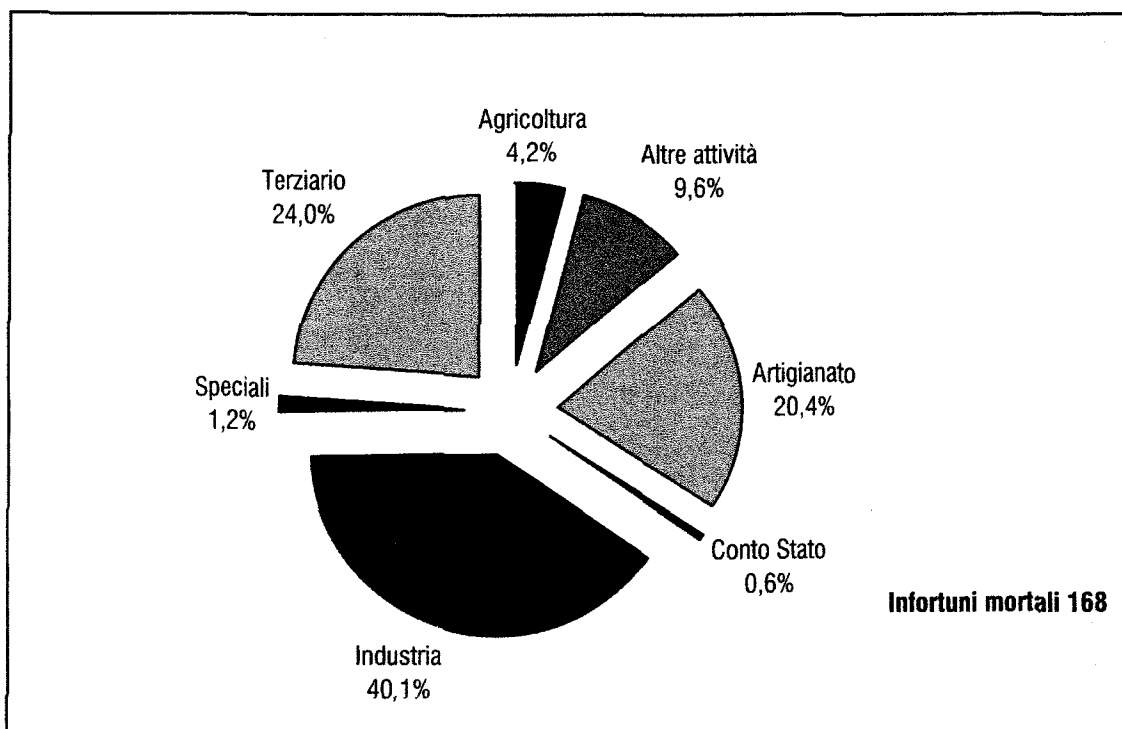


Tabella 2.16 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per comparto

			Giorni Invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Servizi	30684	24,3	23,9	40,3	12
Costruzioni	11048	8,8	32,9	55,2	15
Sanita'	7374	5,8	20,9	34,4	9
Trasporti	7087	5,6	27,6	47,3	14
Metalmeccanica	5990	4,7	25,0	41,1	13
Commercio	5282	4,2	23,8	39,1	11
Industria Alimentare	1800	1,4	27,2	49,7	14
Industria Trasformazione	1512	1,2	27,1	48,9	13
Industria Chimica e Petrolio	1413	1,1	22,7	33,3	12
Industria Carta	1244	1,0	26,4	37,5	14
Industria Legno	1067	0,8	29,8	39,5	16
Industria Elettrica	962	0,8	23,0	34,9	12
Elettricit� Gas Acqua	830	0,7	27,0	41,1	13
Altre industrie	698	0,6	30,8	61,7	13
Industria Tessile	543	0,4	27,9	46,2	14
Agrindustria e pesca	520	0,4	28,5	46,1	14
Industria Gomma	503	0,4	23,7	38,3	12
Estrazioni minerali	192	0,2	37,8	72,9	17
Industria Metalli	112	0,1	23,7	32,7	13
Industria Conciaria	17	0,0	56,8	83,6	14
Energia Nucleare	3	0,0	5,3	1,2	6
m.i.	47277	37,5	8,0	24,5	0
Totale	126158	100,0	19,1	38,5	7

Gli eventi definiti sono rappresentati per ordine decrescente di frequenza. Le frequenze maggiori si riscontrano nel comparto "servizi" (24.32%), seguito da quello delle "costruzioni" (8.76%) e della "sanit " (5.85). per quanto riguarda la media dei giorni di invalidit , il comparto "costruzioni" registra una media di 32.9 giorni. Quasi il 38% dei record presenta un valore missing.

Tabella 2.16a Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per comparto infortuni mortali

Comparto	Freq.	Freq%
Servizi	51	30,4
Costruzioni	33	19,6
Trasporti	20	11,9
Metalmecanica	16	9,5
Commercio	10	6,0
Industria Alimentare	6	3,6
Industria Trasformazione	6	3,6
Industria Elettrica	3	1,8
Estrazioni minerali	2	1,2
Industria Carta	2	1,2
Sanita'	2	1,2
Elettricit� Gas Acqua	1	0,6
Industria Gomma	1	0,6
m.i.	15	8,9
Totale	168	100,0

Pi  del 30% (51 casi) degli eventi mortali riguarda il comparto "Servizi", seguito dalle "Costruzioni" (19.6% - 33 casi). Seguono i "Trasporti" con 11.90% (20 casi). Per 15 casi (8.9% del totale) non si hanno informazioni circa il comparto.

Tabella 2.16b Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per comparto e sede-natura lesione "infortuni mortali"

SEDE-NATURA	Freq.	Freq%
Frattura-Cranio	54	32,1
Contusione-Cranio	17	10,1
Frattura-Parete torace sx	6	3,6
Ferita-Cranio	5	3,0
Contusione-Encefalo	4	2,4
Contusione-Addome	3	1,8
Lesioni da altri agenti-Cranio	3	1,8
Frattura-Colonna cervica	2	1,2
Frattura-Colonna toracica	2	1,2
Ferita-Addome	1	0,6
Ferita-Cuore	1	0,6
Ferita-Indice sx	1	0,6
Ferita-Milza	1	0,6
Frattura-Cingolo torace	1	0,6
Frattura-Cingolopelvico	1	0,6
Frattura-Colonna lombare	1	0,6
Frattura-Colonna sacro	1	0,6
Frattura-Coscia dx	1	0,6
Frattura-Faccia	1	0,6
Frattura-Midollo cervica	1	0,6
Frattura-Parete torace dx	1	0,6
Frattura-Polmone dx	1	0,6
Contusione-Cingolo torace	1	0,6
Contusione-Colonna cervica	1	0,6
Contusione-Coscia sx	1	0,6
Contusione-Cuore	1	0,6
Contusione-Midollo toracica	1	0,6
Contusione-Naso	1	0,6
Contusione-Occhio dx	1	0,6
Contusione-Occhio sx	1	0,6
Contusione-Orecchio dx	1	0,6
Contusione-Urogenitali	1	0,6
Corpi estranei-Naso	1	0,6
Lesioni da sforzo-Cuore	1	0,6
Perdita anatomica-Mano dx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Addome	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Avambraccio dx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Cuore	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Gamba sx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Mano sx	1	0,6
Lesioni da altri agenti-Stomaco	1	0,6
Lesioni da infezioni parassiti-Fegato	1	0,6
sconosciuta-sconosciuta	39	23,2
Totale	168	100,0

Tabella 2.16c Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per comparto e forma-agente "infortuni mortali"

FORMA - AGENTE	Freq	Freq%
Incidente alla guida di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	69	41,1
Investito da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	10	6,0
Incidente a bordo di-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	8	4,8
Caduto dall'alto-Attrezzature	4	2,4
Colpito da-Fuoco	3	1,8
Colpito da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	3	1,8
Travolto da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	3	1,8
Schiacciato da-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	3	1,8
Caduto dall'alto-Infissi	3	1,8
Colpito da-Apparecchiature	2	1,2
Schiacciato da-Materiali solidi	2	1,2
Urtato da-Animali	1	0,6
Colpito da-Agenti atmosferici	1	0,6
Colpito da-Animali	1	0,6
Colpito da-Materiali solidi	1	0,6
Colpito da-Parti meccaniche	1	0,6
Colpito da-Radiazioni scariche elettriche	1	0,6
Colpito da-Utensili	1	0,6
Colpito da-sconosciuto	1	0,6
Travolto da-Macchine Motrici	1	0,6
Travolto da-Mezzi trasporto su rotaie	1	0,6
Travolto da-Superfici lavoro e transito	1	0,6
sconosciuta-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	1	0,6
sconosciuta-Sotteraneo	1	0,6
sconosciuta-Superfici lavoro e transito	1	0,6
Investito da-Macchine Motrici	1	0,6
Investito da-Mezzi sollevamento stoccaggio smistamento	1	0,6
Investito da-Mezzi trasporto su rotaie	1	0,6
A contatto con-Apparecchiature	1	0,6
A contatto con-Radiazioni scariche elettriche	1	0,6
Schiacciato da-Infissi	1	0,6
Schiacciato da-Macchine Operatrici non utensili	1	0,6
Schiacciato da-sconosciuto	1	0,6
Caduto dall'alto-Attrezzi	1	0,6
Caduto dall'alto-Mezzi sollevamento stoccaggio smistamento	1	0,6
Caduto dall'alto-Mezzi trasporto terrestre non su rotaie	1	0,6
Caduto dall'alto-Parti costitutive edifici	1	0,6
Caduto dall'alto-Vegetali	1	0,6
Caduto dall'alto-sconosciuto	1	0,6
Ha urtato contro-Arredi e impianti fissi	1	0,6
Si e' colpito con-Parti meccaniche	1	0,6
Caduto in piano su-Superfici lavoro e transito	1	0,6
Rimasto incastrato-Macchine Operatrici non utensili	1	0,6
Rimasto incastrato-Materiali solidi	1	0,6
Incidente a bordo di-Mezzi sollevamento stoccaggio smistamento	1	0,6
Impigliato agganciato a-Parti meccaniche	1	0,6
Incidente alla guida di-Animali	1	0,6
Ha messo un piede in fal-Scal e passerelle	1	0,6
sconosciuta-sconosciuto	21	12,5
Totale	168	100,0

Tabella 2.17 Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per qualifica professionale

			Giorni invalidità INAIL		
	Freq.	Freq. %	media	Dev Std	Mediana
Operatore	18643	14,8	23,7	44,8	11
Alunno di scuola ed assimilati, studente	9449	7,5	4,6	12,0	0
Impiegato (esattore di laboratorio, tecnico postale, telefonico, ecc.)	9210	7,3	21,9	40,1	8
Autista	4933	3,9	32,2	53,3	16
Infermiere	4719	3,7	17,2	31,6	7
Muratore	4686	3,7	33,3	55,7	15
Proprietario, usufruttuario, enfiteuta, affittuario, ecc.	4236	3,4	30,3	35,0	20
Pulitore	3676	2,9	23,2	38,7	11
Meccanico	2884	2,3	25,0	40,0	12
Spazzino, netturbino	2568	2,0	19,2	27,9	11
Cuoco	2148	1,7	17,7	31,3	10
Commesso di negozio	1871	1,5	22,0	34,6	11
Elettricista	1821	1,4	29,7	50,4	13
Magazziniere	1806	1,4	23,1	39,1	11
Facchino, portabagagli	1692	1,3	23,9	41,5	11,5
Postino, portalettere	1514	1,2	28,1	34,7	17
Ausiliario sanitario, portantino	1367	1,1	20,5	31,5	10
Inserviente	1358	1,1	19,8	31,7	10,5

Tabella 2.17a Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per qualifica professionale (permanenti)

Infortuni definiti in permanente

	Freq.	%
Operatore	556	16,2
Impiegato (esattore di laboratorio, tecnico postale, telefonico, ecc.)	370	10,8
Muratore	294	8,6
Autista	235	6,9
Proprietario, usufruttuario, enfiteuta, affittuario, ecc.	204	6,0
Meccanico	94	2,7
Elettricista	90	2,6
Infermiere	88	2,6
Pulitore	82	2,4
Falegname	65	1,9
Lavoratore avventizio o salariato	65	1,9
Magazziniere	57	1,7
Commesso di negozio	50	1,5
Facchino, portabagagli	46	1,3
Moglie e figli del coltivatore diretto	41	1,2
Cuoco	39	1,1
Idraulico	38	1,1

Tabella 2.17b Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Distribuzione per qualifica professionale (infortuni mortali)

Infortuni mortali	Freq.	%
Operatore	34	20,2
Autista	26	15,5
Impiegato (esattore di laboratorio, tecnico postale, telefonico, ecc.)	23	13,7
Muratore	11	6,5
Meccanico	10	6,0
Guardia giurata	4	2,4
Proprietario, usufruttuario, enfiteuta, affittuario, ecc.	4	2,4
Postino, portalettere	3	1,8
Artificiere, pirotecnico	2	1,2
Carpentiere (e aiuto)	2	1,2
Carrellista	2	1,2
Cuoco	2	1,2
Facchino, portabagagli	2	1,2
Lavoratore avventizio o salariato	2	1,2
Montatore	2	1,2
Panettiere	2	1,2
Pulitore	2	1,2
Vetraio	2	1,2
Vigile notturno	2	1,2
Armatore, imboscatore	1	0,6
Assistente sociale	1	0,6
Autotrasportatore di merce	1	0,6
Banconiere	1	0,6
Commesso di negozio	1	0,6
Elettrauto	1	0,6
Elettricista	1	0,6
Ferraiolo	1	0,6
Gommista, vulcanizzatore	1	0,6
Imballatore, impaccatore, incassettatore, ingabbiatore, inscatolatore	1	0,6
Imbianchino edile, tinteggiatore, pittore decoratore	1	0,6
Imbottigliatore	1	0,6

segue

segue Tabella 2.17b

Infermiere	1	0,6
Intonacatore	1	0,6
Macchinista	1	0,6
Magazziniere	1	0,6
Manovratore	1	0,6
Marmista	1	0,6
Meccanico (aiutante)	1	0,6
Medico	1	0,6
Moglie e figli del coltivatore diretto	1	0,6
Molazzatore	1	0,6
Portiere	1	0,6
Saldatore	1	0,6
Spazzino, netturbino	1	0,6
Trecciatore, tritatore	1	0,6
Tubista	1	0,6
m.i.	4	2,4
Totale	168	100,0

CAPITOLO TRE

Analisi del rischio e dell'esposizione

Come premessa generale bisogna considerare, in tutte le tabelle che seguono, che il dato riferito alle Asl del Comune di Roma è fortemente influenzato, come detto in premessa, dal non completo allineamento del denominatori (addetti) con il numeratore (eventi). Ciò è dovuto in parte alla presenza di tutte le Aziende che usufruiscono dell' "accentramento contributivo" e che non si è potuto enucleare in quanto non espressamente indicate come tali. Pertanto non è plausibile (allo stato attuale della banca dati) effettuare confronti fra i dati del Comune di Roma e quelli degli altri territori regionali.

Tabella 3.1 Infortuni definiti (anno evento 2000-01) Incidenze grezze e standardizzate. Distribuzione per ASL dell'infortunio

ASL	Infortuni	Incidenza grezza per 1000 anni persona	IC 95%	Incidenza standardizzata* per 1000 anni persona	IC 95%
ROMA	40541	12,7	12,5 - 12,8	13,4	13,3 - 13,5
Roma F	2619	46,4	44,6 - 48,1	59,4	59,1 - 59,6
Roma G	3518	37,4	36,2 - 38,7	43,3	43,1 - 43,5
Roma H	5799	33,7	32,8 - 34,5	33,4	33,3 - 33,6
VITERBO	3200	30,2	29,2 - 31,3	33,3	33,1 - 33,4
RIETI	2081	40,6	38,9 - 42,3	40,7	40,5 - 40,9
LATINA	6554	38,1	37,1 - 39,0	38,1	38,0 - 38,3
FROSINONE	7958	41,5	40,6 - 42,4	38,8	38,6 - 39,0
REGIONALE	72270	17,9	17,7 - 18,0	17,9	17,7 - 18,0

* standardizzazione per macro aggregato economico

Le incidenze maggiori riguardano le ASL RMF e Frosinone. La standardizzazione per macroaggregato economico mette in evidenza le incidenze della ASL RMF, RMG e di Rieti.

Figura 3.1 Mappa regionale infortuni definiti (anno evento 2000-01)

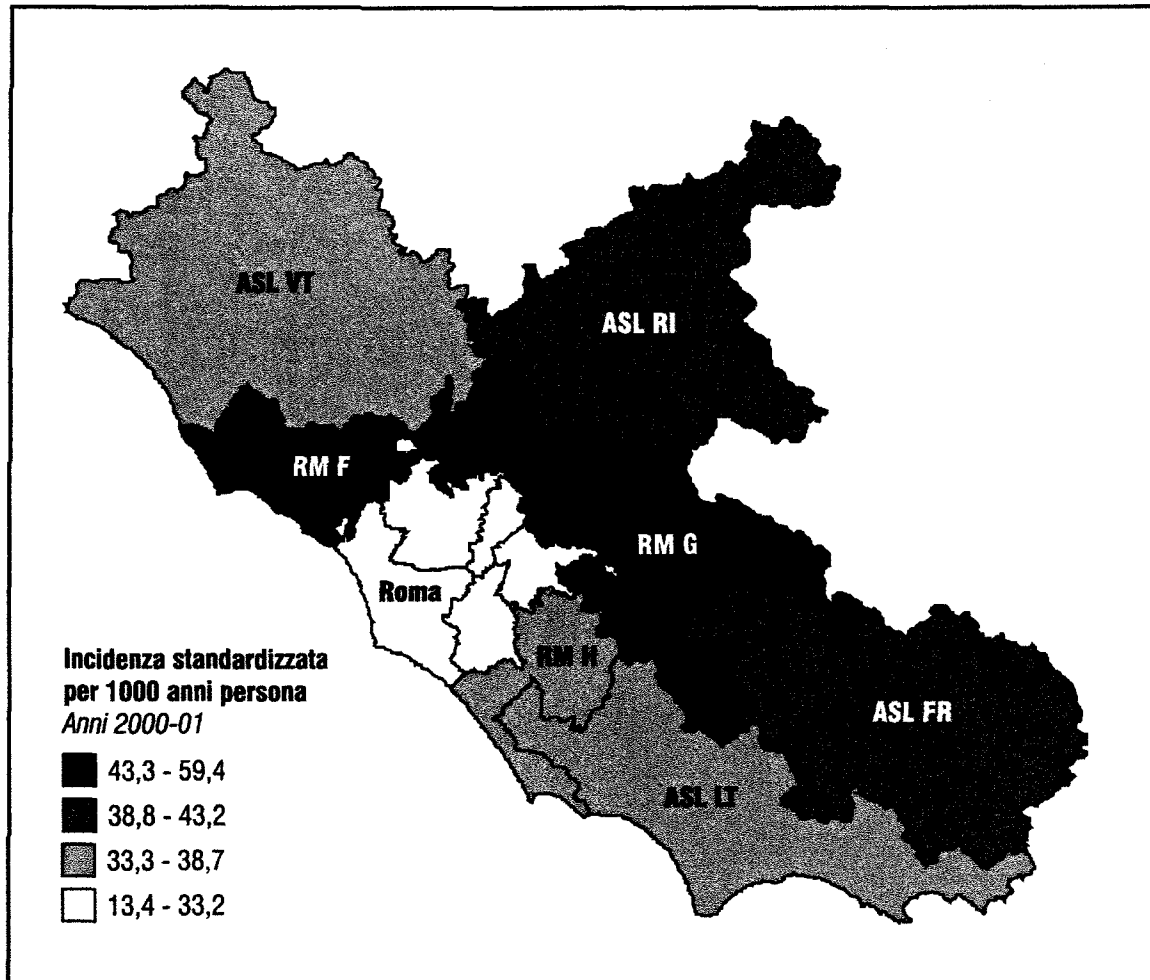


Tabella 3.2 Infortuni definiti (anno evento 2000-01) Incidenze grezze e standardizzate. Distribuzione per ASL dell'infortunio eventi "gravi"

ASL	Infortuni	Incidenza grezza per 1000 anni persona	IC 95%	Incidenza standardizzata* per 1000 anni persona	IC 95%
ROMA	1446	0,45	0,43 - 0,48	0,50	0,48 - 0,52
Roma F	135	2,39	2,00 - 2,83	2,93	2,87 - 2,98
Roma G	176	1,87	1,61 - 2,18	1,86	1,82 - 1,90
Roma H	213	1,24	1,01 - 1,41	1,20	1,16 - 1,23
VITERBO	220	2,08	1,81 - 2,37	2,05	2,00 - 2,01
RIETI	148	2,89	2,44 - 3,39	2,67	2,62 - 2,72
LATINA	248	1,44	1,27 - 1,63	1,30	1,26 - 1,34
FROSINONE	361	1,88	1,69 - 2,01	1,66	1,62 - 1,70
REGIONALE	2947	0,73	0,70 - 0,76	0,73	0,70 - 0,76

standardizzazione per macro aggregato economico

Per gli eventi gravi (infortuni che hanno come tipo di definizione INAIL "permanente" o "morte con o senza superstiti") le ASL di Rieti e RM F, presentano i valori più elevati. Da rilevare che anche per questa tipologia di eventi le maggiori incidenze si rilevano in queste due ASL.

Figura 3.2 Mappa regionale Infortuni definiti (anno evento 2000-01). Eventi "gravi"

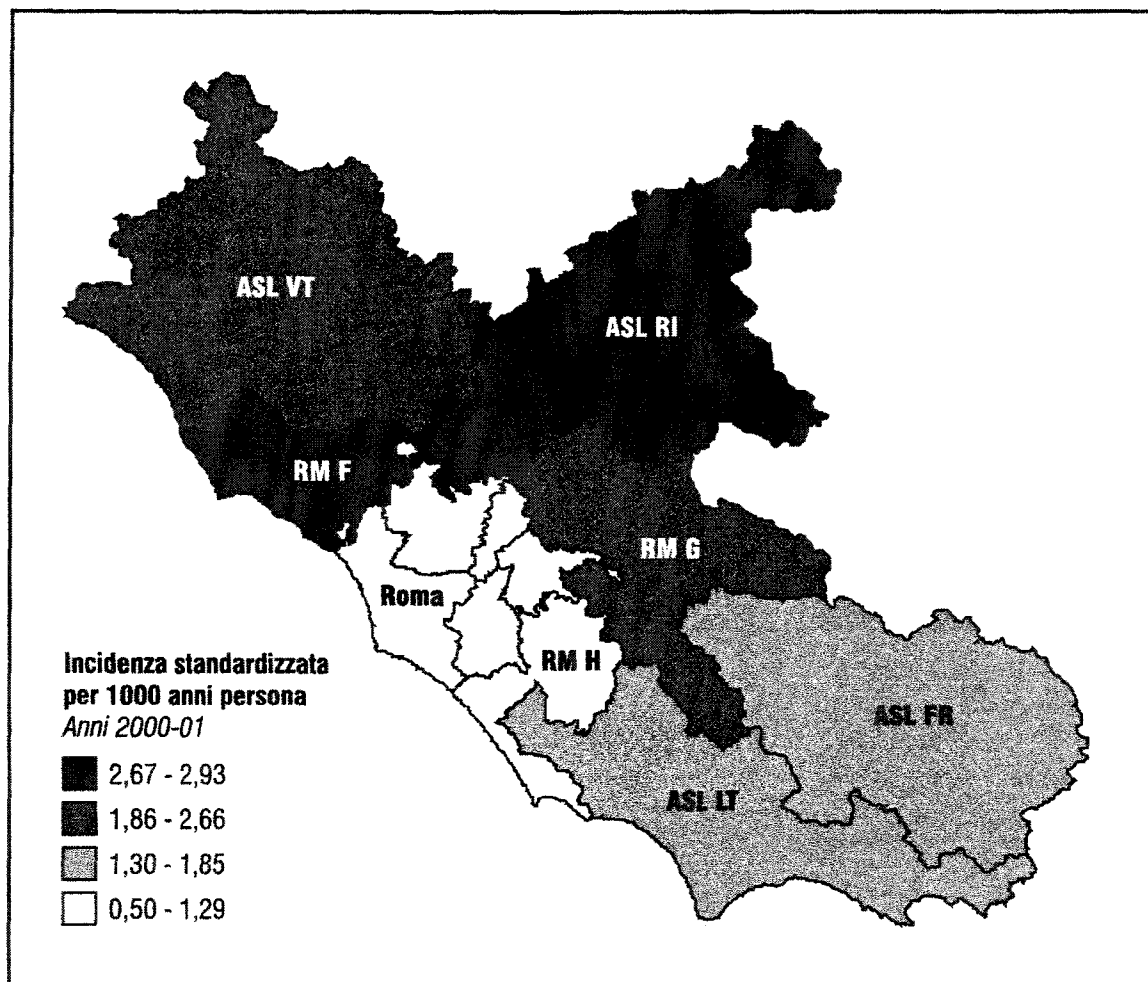


Tabella 3.3 Infortuni definiti (anno evento 2000-01) **INCIDENZE PER MACRO AGGREGATO ECONOMICO. Tutti gli infortuni ed infortuni gravi**

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	26760	1657750	16,1	15,9 - 16,3	1150	0,69	0,65 - 0,73
Artigianato	8526	303382	28,1	27,5 - 28,7	647	2,13	1,97 - 2,30
Terziario	24871	870285	28,6	28,2 - 28,9	742	0,85	0,79 - 0,92
Altre Attività	12113	1211866	10,0	9,8 - 10,2	408	0,34	0,30 - 0,37
Regionale	72270	4043283	17,9	17,7 - 18,0	2947	0,73	0,70 - 0,76

Il macroaggregato "artigianato" e "terziario" si evidenziano come i settori produttivi con la maggiore incidenza di tutti gli eventi,. Per quanto riguarda gli eventi gravi (infortuni che hanno come tipo di definizione INAIL " *permanente*" o " *morte con o senza superstiti*") è da notare il valore dell'incidenza nell' "artigianato", sostanzialmente più elevato rispetto agli altri macroaggregati considerati.

Tabella 3.4 Infortuni definiti (anno evento 2000-01) **INCIDENZE PER MACRO AGGREGATO ECONOMICO E ASL DELL' INFORTUNIO**

ROMA

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	12096	1368493	8,8	8,7 - 9,0	527	0,39	0,35 - 0,42
Artigianato	2744	126376	21,7	20,9 - 22,5	201	1,59	1,38 - 1,83
Terziario	17549	649027	27,0	26,6 - 27,4	461	0,71	0,65 - 0,78
Altre Attività	8152	1055816	7,7	7,6 - 7,9	257	0,24	0,21 - 0,28
Totale	40541	3199713	12,7	12,5 - 12,8	1446	0,45	0,43 - 0,48

Rm F

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	1047	10953,3	95,6	89,9 -101,6	54	4,93	3,70 - 6,43
Artigianato	442	13358,0	33,1	30,1 -36,3	41	3,07	2,20 - 4,16
Terziario	760	20969,4	36,2	33,7 -38,9	24	1,14	0,73 - 1,70
Altre Attività	370	11207,8	33,0	29,7 -36,6	16	1,43	0,82 - 2,32
Totale	2619	56488	46,4	44,6 - 48,2	135	2,39	2,00 - 2,83

Rm G

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	1362	21708	62,7	59,5 -66,2	60	2,76	2,11 - 3,56
Artigianato	732	26124	28,0	26,0 -30,1	63	2,41	1,85 - 3,09
Terziario	891	27201	32,8	30,6 -35,0	37	1,36	0,96 - 1,87
Altre Attività	533	18960	28,1	25,8 -30,6	16	0,84	0,48 - 1,37
Totale	3518	93992	37,4	36,2 - 38,7	176	1,87	1,60 - 2,17

Rm H

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	2625	69090	38,0	36,6 -39,5	100	1,45	1,18 - 1,76
Artigianato	639	27045	23,6	21,8 -25,5	40	1,48	1,06 - 2,01
Terziario	1746	46407	37,6	35,9 -39,4	45	0,97	0,71 - 1,30
Altre Attività	789	29609	26,6	24,8 -28,6	28	0,95	0,63 - 1,37
Totale	5799	172151	33,7	32,8 - 34,6	213	1,24	1,08 - 1,41

VITERBO

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	983	20074	49,0	46,0 -52,1	57	2,84	2,15 - 3,68
Artigianato	938	27775	33,8	31,6 -36,0	92	3,31	2,67 - 4,06
Terziario	862	33680	25,6	23,9 -27,4	40	1,19	0,85 - 1,62
Altre Attività	417	24290	17,2	15,6 -18,9	31	1,28	0,87 - 1,81
Totale	3200	105819	30,2	29,2 - 31,3	220	2,08	1,81 - 2,37

RIETI

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	638	12001	53,2	49,1 -57,5	44	3,67	2,66 - 4,92
Artigianato	675	12873	52,4	48,6 -56,5	63	4,89	3,76 - 6,26
Terziario	380	11066	34,3	31,0 -38,0	20	1,81	1,10 - 2,79
Altre Attività	388	15344	25,3	22,8 -27,9	21	1,37	0,85 - 2,09
Totale	2081	51284	40,6	38,8 - 42,4	148	2,89	2,44 - 3,39

LATINA

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	3299	64303	51,3	49,6 -53,1	119	1,85	1,53 - 2,21
Artigianato	1093	36016	30,3	28,6 -32,2	66	1,83	1,42 - 2,33
Terziario	1466	45502	32,2	30,6 -33,9	47	1,03	0,76 - 1,37
Altre Attività	696	26422	26,3	24,4 -28,4	16	0,61	0,35 - 0,98
Totale	6554	172242	38,1	37,1 - 39,0	248	1,44	1,27 - 1,63

FROSINONE

Macro - aggregato Economico	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Industria	4710	91129	51,7	50,2 -53,2	189	2,07	1,79 - 2,39
Artigianato	1263	33815	37,4	35,3 -39,5	81	2,40	1,90 - 2,98
Terziario	1217	36433	33,4	31,6 -35,3	68	1,87	1,45 - 2,37
Altre Attività	768	30217	25,4	23,7 -27,3	23	0,76	0,48 - 1,14
Totale	7958	191594	41,5	40,6 - 42,5	361	1,88	1,69 - 2,09

Dall'analisi delle tabelle precedenti (3.4) è possibile delineare, per le varie ASL del territorio regionale, il seguente quadro: 1) il macroaggregato con maggiore incidenza di eventi totali è quello dell'industria, ad eccezione del Comune di Roma, in cui la maggiore incidenza si riscontra nel "terziario". Il "terziario" o l'"artigianato" rappresentano la seconda voce per incidenza, a seconda della ASL considerata; 2) Il dato relativo all'industria è da rilevare perchè si discosta significativamente dall'incidenza regionale, anche se quest'ultima è condizionata dal dato sottostimato di Roma; 3) per quanto riguarda gli infortuni gravi, l'"artigianato" è il macroaggregato con le più alte incidenze, ad esclusione delle ASL RMF e RMG, in cui la prima voce è quella dell'"industria".

Tabella 3.5 Infortuni definiti (anno evento 2000-01) **INCIDENZE PER COMPARTO**. Tutti gli infortuni ed infortuni gravi

Comparto	Infortuni	Tempo di esposizione in anni persona	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%	Infortuni gravi	Incidenza per 1000 anni persona	IC 95%
Agrindustria e pesca	466	6315	73,8	67,2 - 80,8	22	3,48	2,18 - 5,27
Altre industrie	634	30499	20,8	19,2 - 22,5	34	1,11	0,77 - 1,56
Commercio	4745	172515	27,5	26,7 - 28,3	169	0,98	0,84 - 1,14
Costruzioni	9859	226351	43,6	42,7 - 44,4	672	2,97	2,75 - 3,20
Elettricità Gas Acqua	750	149071	5,0	4,7 - 5,4	32	0,21	0,15 - 0,30
Energia Nucleare	3	107	28,0	5,8 - 81,9	0	0,00	0,00 - 34,47
Estrazioni minerali	178	8116	21,9	18,8 - 25,4	12	1,48	0,76 - 2,58
Industria Alimentare	1669	38563	43,3	41,2 - 45,4	67	1,74	1,35 - 2,21
Industria Carta	1170	47226	24,8	23,4 - 26,2	38	0,80	0,57 - 1,10
Industria Chimica e Petrolio	1316	43968	29,9	28,3 - 31,6	39	0,89	0,63 - 1,21
Industria Conciaria	16	427	37,5	21,4 - 60,9	2	4,69	0,57 - 16,92
Industria Elettrica	858	48893	17,5	16,4 - 18,8	32	0,65	0,45 - 0,92
Industria Gomma	463	6692	69,2	63,0 - 75,8	11	1,64	0,82 - 2,94
Industria Legno	947	19670	48,1	45,1 - 51,3	69	3,51	2,73 - 4,44
Industria Metalli	102	822	124,2	101,2 - 150,7	4	4,87	1,33 - 12,47
Industria Tessile	486	25459	19,1	17,4 - 20,9	23	0,90	0,57 - 1,36
Industria Trasformazione	1391	24681	56,4	53,4 - 59,4	64	2,59	2,00 - 3,31
Metalmeccanica	5361	105089	51,0	49,7 - 52,4	216	2,06	1,79 - 2,35
Sanita'	6690	233411	28,7	28,0 - 29,4	180	0,77	0,66 - 0,89
Servizi	27462	2473635	11,1	11,0 - 11,2	970	0,39	0,37 - 0,42
Trasporti	6648	381109	17,4	17,0 - 17,9	254	0,67	0,59 - 0,75
<i>m.i.</i>	1056	664	-	-	37	-	-
Totale	72270	4043283	17,9	17,7 - 18,0	2947	0,73	0,70 - 0,76

CAPITOLO QUATTRO

Le malattie professionali

Le malattie professionali

Le tabelle descrittive che seguono, riguardanti le malattie professionali, intendono esclusivamente fornire una rappresentazione della situazione regionale così come è ricavabile dai dati a disposizione. Tali dati risentono attualmente di criticità legate alla loro completezza quali-quantitativa, per le problematiche generali di cui risente la raccolta di informazioni su questa tipologia di eventi. Di conseguenza gli archivi relativi alle malattie professionali, così come attualmente forniti dall'INAIL, contengono informazioni che rispondono a finalità di natura prettamente assicurativa, e, per quanto detto sopra, non consentono di formulare analisi e/o commenti più approfonditi. Ovviamente con tali criticità non è nemmeno possibile e sostenibile effettuare confronti fra i dati stessi e trarne conclusioni.

Tabella 4.1 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01). Distribuzione per patologia

	Freq.	Freq. %
Malattie non tabellate	1915	62,8
Ipoacusia	689	22,6
Malattie cutanee	66	2,2
Mesotelioma/Carcinoma	63	2,1
Silicosi	53	1,7
Mal. Osteoarticolari	48	1,6
Mal. da berillio e bromurati	42	1,4
Asbestosi	38	1,2
Mal. Da radiazioni ionizzanti e laser	25	0,8
Asma bronchiale	19	0,6
Bronchite cronica	15	0,5
Pneumoconiosi	13	0,4
Mal. da forni e fornaci	7	0,2
Mal. da stagno, iodio, cloro, bromo	6	0,2
Mal. da amine e idrozine	4	0,1
Mal. da cromo	4	0,1
Mal. da polisolfuri di sodio	4	0,1
Alveoliti allergiche	3	0,1
Mal. da aldeidi	3	0,1
Mal. da ammoniaca acido nitrico	3	0,1
Mal. da idrocarburi alifatici	3	0,1
Mal. da ozono	3	0,1
Anchilostomiasi	2	0,1
Mal. da alogenati e fosforati	2	0,1
Mal. da idrocarburi aromatici	2	0,1
Mal. da zinco	2	0,1
Pneumoconiosi da polvere	2	0,1
Pneumoconiosi industriale	2	0,1
Carcinoma nasale	1	0,0
Cataratta raggiante	1	0,0
Mal. da acido carbammico e nichel	1	0,0
Mal. da acido isocianico	1	0,0
Mal. da carbammati	1	0,0
Mal. da chetoni	1	0,0
Mal. da mercurio, arsenico	1	0,0
Mal. da solfuri di bario, calcio, sodio	1	0,0
Pneumoconiosi da polvere metallica	1	0,0
Totale Regionale	3047	100,0

Tabella 4.2 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per sesso e classe di età

	Freq.	Freq. %
Maschi		
15-24	7	0,3
25-34	77	3,0
35-44	351	13,8
45-54	995	39,2
55-65	865	34,1
oltre 65	122	4,8
Sconosciuta	120	4,7
Tot. Maschi	2537	100,0
Femmine		
15-24	8	1,6
25-34	46	9,0
35-44	127	24,9
45-54	203	39,8
55-65	88	17,3
oltre 65	6	1,2
Sconosciuta	32	6,3
Tot. Femmine	510	100,0
Tot. Regionale	3047	

Tabella 4.3 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per tipo definizione INAIL

	Freq.	Freq. %
Negativa	2202	72,3
Permanente	337	11,1
Regolare senza indennizzo	434	14,2
Morte con superstiti	49	1,6
Temporanea	24	0,8
Morte senza superstiti	1	0,0
Totale regionale	3047	100,0

Grafico 4.1 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per tipo definizione INAIL

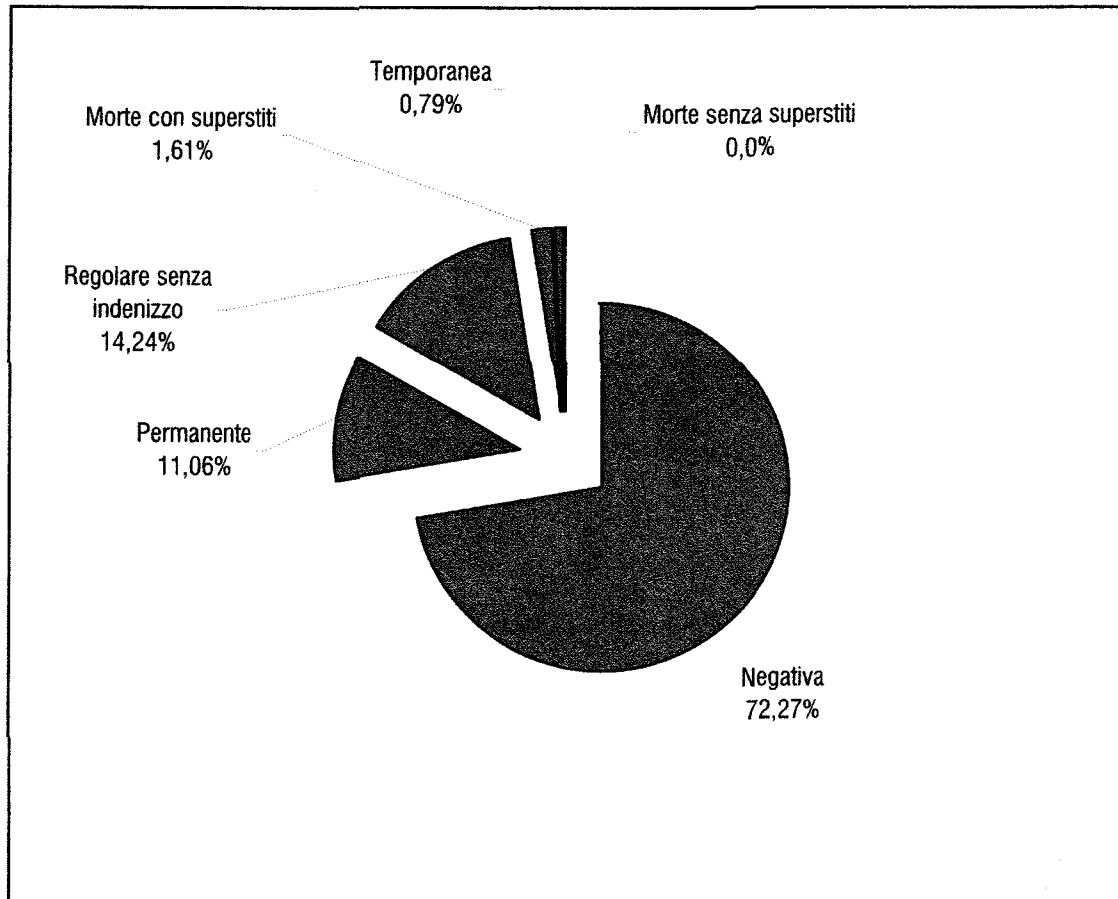


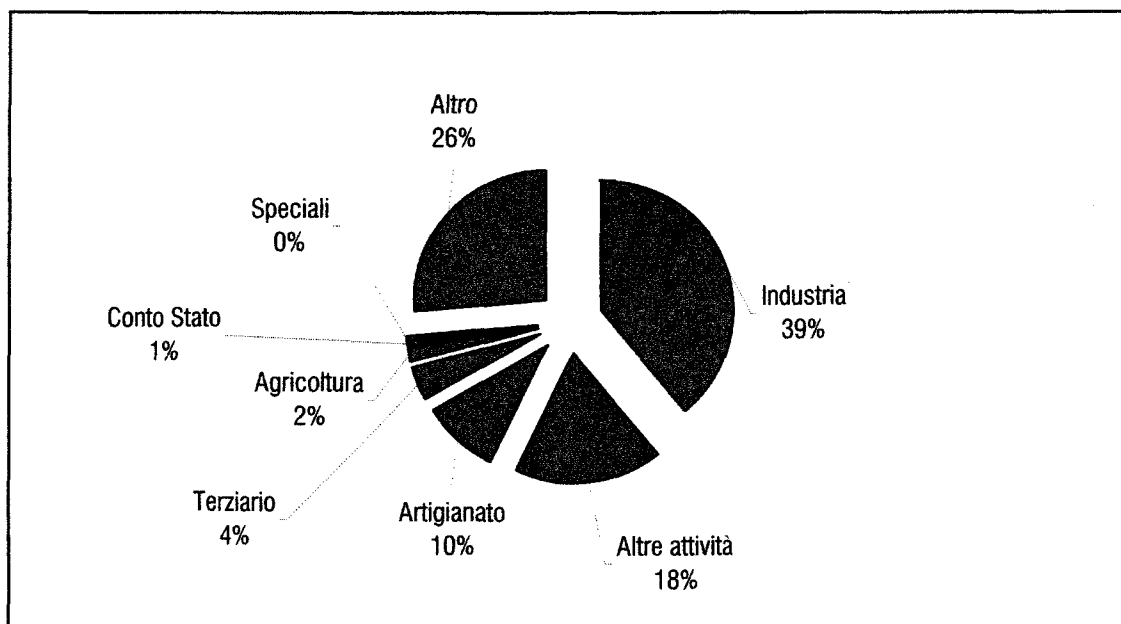
Tabella 4.4 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per ASL evento

	Freq.	Freq%
A.s.l. - Comune di Roma	1705	56,0
A.s.l. Roma /f	75	2,5
A.s.l. Roma /g	119	3,9
A.s.l. Roma /h	212	7,0
A.s.l. Viterbo	181	5,9
A.s.l. Rieti	159	5,2
A.s.l. Latina	168	5,5
A.s.l. Frosinone	428	14,0
Totale Regionale	3047	100,00

Tabella 4.5 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per macroaggregato economico

	Freq	Freq%
Industria	1197	39,3
Altre attività	543	17,8
Artigianato	291	9,6
Terziario	127	4,2
Agricoltura	47	1,5
Conto Stato	23	0,8
Speciali	12	0,4
Altro	807	26,5
Totale regionale	3047	100,0

Grafico 4.2 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per macroaggregato economico



**Tabella 4.6 Malattie professionali definite (anno evento 2000-01).
Distribuzione per comparti produttivi**

	Freq.	Freq. %
Servizi	640	21,0
Costruzioni	274	9,0
Trasporti	269	8,8
Metalmecanica	205	6,7
Industria Trasformazione	105	3,4
Elettricità Gas Acqua	96	3,2
Industria Carta	72	2,4
Industria Alimentare	50	1,6
Industria Chimica e Petrolio	50	1,6
Sanita'	49	1,6
Industria Elettrica	42	1,4
Industria Tessile	41	1,3
Estrazioni minerali	40	1,3
Industria Legno	30	1,0
Commercio	25	0,8
Altre industrie	22	0,7
Industria Gomma	18	0,6
Agrindustria e pesca	6	0,2
Industria Metalli	2	0,1
m.i.	1011	33,2
Totale Regionale	3047	100,0

CONSIDERAZIONI FINALI

Alla fine del complesso lavoro che ha portato alla realizzazione del primo rapporto regionale sugli infortuni e le malattie professionali è possibile fare delle considerazioni su alcuni aspetti di metodo e di merito.

Innanzitutto è stato possibile utilizzare una base dati ufficiale e stabilizzata per quanto attiene il periodo temporale di riferimento dei dati stessi, su cui costruire la rappresentazione del fenomeno a livello di Regione e di singolo territorio di ASL.

Rimandando alla parte introduttiva sulle motivazioni della scelta di utilizzare come anni di riferimento il 2000 ed il 2001, avendo a disposizione una banca dati con eventi accaduti a tutto il 31.12.2003, sono di seguito riassunti i punti rilevanti delle elaborazioni contenute nel rapporto.

1. Le aziende

Il tessuto produttivo regionale è rappresentato in misura fortemente prevalente da aziende di piccole-medie dimensioni (le aziende con più di 50 addetti non superano l'1% del totale). L'artigianato (che da solo comprende più del 35% di tutte le aziende) ed il terziario, insieme, rappresentano circa l'80% di tutte le aziende. Per quanto riguarda il numero di addetti, il settore industria comprende poco più del 40% di tutti gli addetti delle aziende regionali. Il 7 % degli addetti, invece, è da ascrivere al settore artigianato.

2. Gli infortuni

2.1 L'analisi delle frequenze

Il 44% di tutti gli eventi riguarda la classe di età fra 25 e 44 anni. Se si osservano gli eventi "mortalità", tale classe di età comprende più del 57% dei casi, mentre sono le classi di età fra 45 e 65 anni che comprendono il 56% di tutti gli definiti dall'INAIL con esito "permanente". È il territorio del Comune di Roma e della Provincia di Frosinone che presentano le maggiori frequenze assolute di queste due tipologie di eventi.

Se si considera la tipologia di definizione con cui l'INAIL chiude amministrativamente l'evento, i casi in "temporanea" ed in "franchigia" rappresentano oltre il 70% di tutti i definiti.

Una sottolineatura particolare merita l'analisi fatta sulla variabile forma-agente (quindi modalità di accadimento) dell'evento e quella sulla natura-lesione (quindi del danno).

Il dato più rilevante, in linea con gli andamenti a livello nazionale, è che gli incidenti stradali rappresentano la seconda voce per frequenza assoluta (le cadute sono la prima voce) e la prima voce (51.9%) degli eventi mortali. Ovviamente sono i traumi interessanti il cranio, (cui seguono quelli interessanti il torace e l'addome) i maggiormente implicati negli infortuni con esito mortale.

Un'altra importante analisi descrittiva è stata quella sui comparti produttivi in cui sono avvenuti gli infortuni. Pur essendo i dati condizionati, nella sezione con i dati generali, da una frequenza di "mancanti" del 38%, il comparto "servizi" e quello "costruzioni" sono le prime due voci per frequenza. Tale ordine si ritrova anche per gli eventi mortali.

2.2 L'analisi delle incidenze

Come già esplicitato in premessa, le informazioni riportate in questa sezione risentono fortemente dei dati del Comune di Roma, nel senso che il cosiddetto "accentramento contributivo" (in virtù del quale i dipendenti delle grosse aziende pubbliche e private si trovano registrati tutti nella sede legale, indipendentemente dal luogo di effettivo lavoro- e quindi di effettiva esposizione al rischio) comporta il disallineamento tra numeratori e denominatori. Comunque si è riusciti a ridurre la quota di aziende in tale situazione e, quindi, le descrittive presentate devono considerarsi adeguatamente rappresentative della realtà regionale. Una particolare attenzione deve, tuttavia, essere posta nel confronto fra indici degli eventi nel Comune di Roma con quelli delle altre ASL. È ovvio che, per quanto poco sopra esplicitato, non è possibile comparare i due ambiti e, quindi, conseguentemente esprimere giudizi di merito su una maggiore o minore rischiosità dell'uno o dell'altro ambito territoriale. Tuttavia i dati evidenziano bene le differenze di incidenza del fenomeno (sia grezze che standardizzate) riferito a tutti gli eventi e agli eventi gravi (mortalità o con esito in "permanente").

Per quanto riguarda le incidenze per comparto, particolare attenzione deve essere prestata nella lettura dei dati in quanto le aggregazioni di voci tariffa INAIL che compongono il comparto, alcune volte non sono omogeneamente riconducibili alla dizione del comparto medesimo. Comunque dalla lettura dei dati è evidente che comparti "industria..." riportano incidenze significative (sia per tutti gli eventi che per quelli gravi e mortali) così come il comparto "costruzioni".

Per quanto riguarda il territorio regionale, particolare attenzione e approfondimento meritano i dati riguardanti le ASL nelle quali si sono riscontrate le incidenze più alte, sia grezze che standardizzate, per individuare in maniera più precisa le problematiche che sottostanno a tali risultanze.

3. La base dati del Comune di Roma

Per il Comune di Roma il database consegnato dall'INAIL (sia per quanto riguarda le aziende che gli infortuni e le malattie professionali) è costituito da un unico file con le informazioni non disaggregate per territorio, ma riferite all'intero Comune. Ciò determina una scarsa fruibilità delle informazioni perchè ciascuna ASL non è in grado di selezionare le aziende del proprio territorio ed i relativi eventi infortunistici.

Per ovviare a tale criticità, e sulla base di esperienze già condotte su altre basi dati all'interno dell'Agenzia di Sanità Pubblica, è stato avviato uno specifico gruppo tecnico di lavoro, con l'obiettivo di: 1) standardizzare gli indirizzi, presenti in forma altamente disomogenea nel database originale; 2) assegnare, attraverso il confronto con lo stradario ufficiale del Comune di Roma, ciascun indirizzo (e quindi ciascuna azienda) alla propria ASL; 3) assegnare gli eventi infortunistici alle aziende, secondo la distribuzione territoriale per ASL.

Il risultato ottenuto è un archivio contenente le aziende e gli infortuni riferiti al territorio del Comune di Roma, all'interno del quale è però possibile selezionare ed estrarre le informazioni riferite al territorio di ogni singola ASL, consentendo perciò una fruibilità delle informazioni del tutto adeguata alle esigenze dei vari soggetti.

Conclusioni e sviluppi

Come già detto questo primo rapporto regionale vuole rappresentare un contributo di informazioni per tutti i soggetti che operano nell'ambito della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Innanzitutto esso rappresenta il "punto di vista" regionale del fenomeno attraverso l'elaborazione di dati generali insieme ad una descrittiva articolata della realtà di ciascun territorio ASL (quest'ultimo aspetto è contenuta in massima parte nel CD allegato a questa pubblicazione).

Come tale il rapporto, quindi, va ad integrare e, per molti aspetti, a completare ed approfondire, quanto già a livello dei vari Servizi PreSAL delle ASL (destinatari anch'essi, per la parte dello specifico territorio, della base dati) sia stato già prodotto localmente.

Un secondo aspetto di questo contributo informativo è sottolineare aspetti particolari del fenomeno nei vari territori meritevoli di ulteriori approfondimenti, sia dal punto di vista di conoscenza, che, soprattutto, di definizione di obiettivi ed attività di prevenzione in ambiti mirati.

Pertanto l'Agenzia di Sanità Pubblica, nel suo ruolo tecnico-istituzionale, è a disposizione delle Asl e dei soggetti regionali che operano in tale ambito per fornire, su richiesta specifica e valutata con i richiedenti, supporto alle ulteriori ed eventuali attività di elaborazione e lettura analitica dei dati, volte ad un miglioramento della programmazione e valutazione delle attività di prevenzione, sia a livello regionale che locale.

Per quanto riguarda lo specifico della problematica inerente i dati del Comune di Roma, è stato già avviato con l'INAIL il confronto per definire le modalità operative attraverso cui realizzare una base dati già disaggregata per la consegna dei "Flussi 2004", prevista per il prossimo mese di novembre.

APPENDICE

Variabili presenti nell'archivio aziende (Base dati INAIL)

	Variabile	Descrizione
1	A01_CodiceAzienda	Codice Azienda
2	A02_CodiceFiscale	Codice Fiscale
3	A03_Partitalva	Partita Iva
4	A04_NomeAzienda	Nome azienda
5	A05_NaturaGiuridica	Natura giuridica
7	A06_IndirizzoSedeLegale	Indirizzo Sede Legale
8	A06_NumeroSedeLegale	Numero Sede Legale
6	A06_ViaSedeLegale	Via Sede Legale
9	A07_ComuneSedeLegale	Comune Sede Legale
10	A08_CapSedeLegale	Cap Sede Legale
11	A09_NazioneSedeLegale	Nazione Sede Legale
12	A10_CodiceAteco	Codice Ateco
39	A10_GruppiAteco	Gruppi Ateco
13	A11_CodicePat	Codice Pat
14	A12_AnnoinizioPat	Anno Inizio Pat
15	A13_MeseinizioPat	Mese Inizio Pat
16	A14_GiornoinizioPat	Giorno Inizio Pat
17	A15_AnnoCessazionePat	Anno Cessazione Pat
18	A16_MeseCessazionePat	Mese Cessazione Pat
19	A17_GiornoCessazionePat	Giorno Cessazione Pat
21	A18_IndirizzoSedePat	Indirizzo Sede Pat
22	A18_NumeroSedePat	Numero Sede Pat
20	A18_ViaSedePat	Via Sede Pat
23	A19_ComuneSedePat	Comune Sede Pat
24	A20_CapSedePat	Cap Sede Pat
25	A21_NazionePat	Nazione Pat
26	A22_RegionePat	Regione Pat
27	A23_ProvinciaPat	Provincia Pat
36	A24_AslPat	Asl Pat
40	A24_PatFuori	Pat Fuori
28	A25_MacroEconomico	Macro Economico
29	A26_AssicurazionePat	Assicurazione Pat
37	A27_NumeroDipendentiPat	Numero Dipendenti Pat
38	A28_NumeroArtigianiPat	Numero Artigiani Pat
30	A29_TariffaPat	Tariffa Pat
31	A30_Tariffa2Pat	Tariffa2 Pat
32	A31_Tariffa3Pat	Tariffa3 Pat
33	A32_Tariffa4Pat	Tariffa4 Pat
34	A33_SedeInailPat	Sede Inail Pat
35	A34_AnnoCompetenza	Anno Competenza

Variabili presenti nell'archivio infortuni (Base dati INAIL)

	Variable	Descrizione	Denunciati	Definiti
1	N01_NumeroCaso	Numero del caso INAIL	*	*
2	N02_IdInfortunato	Identificativo dell'infortunato	*	*
3	N03_CodiceFiscale	Codice fiscale dell'infortunato	*	*
4	N04_Cognome	Cognome dell'infortunato	*	*
5	N05_Nome	Nome dell'infortunato	*	*
6	N06_Sesso	Sesso dell'infortunato	*	*
7	N07_AnnoNascita	Anno di nascita	*	*
8	N08_MeseNascita	Mese di nascita	*	*
9	N09_GiornoNascita	Giorno di nascita	*	*
10	N10_ComuneNascita	Codice ISTAT comune di nascita	*	*
11	N12_Indirizzo	Indirizzo dell'infortunato	*	*
12	N13_ComuneResidenza	Codice ISTAT del comune di residenza	*	*
13	N14_CapResidenza	CAP della residenza	*	*
14	N15_AnnoEvento	Anno dell'evento	*	*
15	N16_MeseEvento	Mese dell'evento	*	*
16	N17_GiornoEvento	Giorno dell'evento	*	*
17	N18_GiornoSettimana	Giorno settimana	*	*
18	N19_Festivita	Festività	*	*
19	N20_Eta	Età	*	*
20	N21_AnnoDecesso	Anno di decesso	*	*
21	N22_MeseDecesso	Mese di decesso	*	*
22	N23_GiornoDecesso	Giorno di decesso	*	*
23	N24_RegioneEvento	Codice regione	*	*
24	N25_ProvinciaEvento	Codice provincia	*	*
25	N26_ComuneEvento	Codice ISTAT del comune dell'evento	*	*
26	N28_OraSolare	Ora solare dell'infortunio	*	*
27	N29_OraOrdinale	Ora ordinale dell'infortunio	*	*
28	N30_GestioneInail	Codice di gestione INAIL	*	*

segue

segue Variabili presenti nell'archivio infortuni (Base dati INAIL)

	Variabile	Descrizione	Denunciati	Definiti
29	N31_IndArtAgrStato	(Industria I+G), Agricoltura, Stato	*	*
30	N32_SedeInail	Sede di competenza dell'infortunio	*	*
31	N33_QualificaProf	Qualifica professionale	*	*
32	N34_QualificaAss	Qualifica assicurativa INAIL	*	*
33	N35_Forma	Forma di accadimento dell'infortunio		*
34	N36_Agente	Agente materiale		*
35	N37_Tariffa	Tariffa	*	*
36	N38_IdDitta	Identificativo ditta	*	*
37	N39_CodicePat	Codice unità produttiva o di Pubb. Amm.	*	*
38	N40_CodiceAteco91	Codice ATECO 91	*	*
39	N41_MacroEconomico	Macro aggregato economico	*	*
40	N42_LavorazioneAgricola	Codice di lavorazione agricola	*	*
41	N43_AnnoDefinizione	Anno di definizione		*
42	N44_MeseDefinizione	Mese di definizione		*
43	N45_GiornoDefinizione	Giorno di definizione		*
44	N46_TipoDefinizione	Tipo di definizione INAIL		*
45	N47_FlagInterinale	Flag interinale	*	*
46	N48_Itinere	Identificativo itinere		*
47	N49_Giornate	Giornate lavorative indennizzate		*
48	N50_Grado	Grado attribuito all'infortunato		*
49	N51_Natura	Natura della lesione dell'infortunio		*
50	N52_Sede	Sede della lesione dell'infortunio		*
51	N53_CodiceNosologico	Codice nosologico		*
52	N54_TipoLuogo	Tipo di luogo		*
53	N55_TipoLavoro	Tipo di lavoro		*
54	N56_Activit_Fisica	Attività fisica specifica		*
55	N57_AgenteAttivita	Agente materiale Attività		*
56	N58_Deviazione	Deviazione		*

segue

segue Variabili presenti nell'archivio infortuni (Base dati INAIL)

	Variable	Descrizione	Denunciati	Definiti
57	N59_AgenteDeviazione	Agente Materiale Deviazione		*
58	N60_Contatto	Contatto		*
59	N61_AgenteContatto	Agente contatto		*
60	N27_AslEvento	Asl evento	*	*
61	N20_ClassiEta	Classe di età	*	*
62	N49_ClassiGiornate	Classi giornate		*
63	N50_ClassiPostumi	Classi postumi		*
64	N40_GruppiAteco	Gruppi ATECO	*	*

Variabili presenti nell'archivio delle malattie professionali

	Variable	Descrizione	Denunciate	Definite
1	N01_NumeroCaso	Numero del caso INAIL	*	*
2	N02_IdInfortunato	Identificativo dell'infortunato	*	*
3	N03_CodiceFiscale	Codice fiscale dell'infortunato	*	*
4	N04_Cognome	Cognome dell'infortunato	*	*
5	N05_Nome	Nome dell'infortunato	*	*
6	N06_Sesso	Sesso dell'infortunato	*	*
7	N07_AnnoNascita	Anno di nascita	*	*
8	N08_MeseNascita	Mese di nascita	*	*
9	N09_GiornoNascita	Giorno di nascita	*	*
10	N10_ComuneNascita	Codice ISTAT comune di nascita	*	*
11	N12_Indirizzo	Indirizzo dell'infortunato	*	*
12	N13_ComuneResidenza	Codice ISTAT del comune di residenza	*	*
13	N14_CapResidenza	CAP della residenza	*	*
14	N15_AnnoDenuncia	Anno di denuncia	*	*
15	N16_MeseDenuncia	Mese di denuncia	*	*
16	N17_GiornoDenuncia	Giorno di denuncia	*	*
17	N18_AnnoEvento	Anno dell'evento	*	*
18	N19_MeseEvento	Mese dell'evento	*	*
19	N20_GiornoEvento	Giorno dell'evento	*	*
20	N21_AnnoDecesso	Anno di decesso	*	*
21	N22_MeseDecesso	Mese di decesso	*	*
22	N23_GiornoDecesso	Giorno di decesso	*	*
23	N24_RegioneEvento	Codice regione	*	*
24	N25_ProvinciaEvento	Codice provincia	*	*
25	N30_GestioneInail	Codice di gestione INAIL	*	*
26	N31_IndArtAgrStato	(Industria I+G), Agricoltura, Stato	*	*

segue

segue Variabili presenti nell'archivio delle malattie professionali

	Variable	Descrizione	Denunciato	Definite
27	N32_Sedelnail	Sede di competenza dell'infortunio	*	*
28	N33_QualificaProf	Qualifica professionale	*	*
29	N34_QualificaAss	Qualifica assicurativa INAIL	*	*
30	N37_Tariffa	Tariffa	*	*
31	N38_IdDitta	Identificativo ditta	*	*
32	N39_CodicePat	Codice unità produttiva o di Pubb. Amm.	*	*
33	N40_CodiceAteco91	Codice ATECO 91	*	*
34	N41_MacroEconomico	Macro aggregato economico	*	*
35	N42_LavorazioneAgricola	Codice di lavorazione agricola	*	*
36	N43_AnnoDefinizione	Anno di definizione		*
37	N44_MeseDefinizione	Mese di definizione		*
38	N45_GiornoDefinizione	Giorno di definizione		*
39	N46_TipoDefinizione	Tipo di definizione INAIL		*
40	N49_Giornate	Giornate lavorative indennizzate		*
41	N50_Grado	Grado attribuito all'infortunato		*
42	MP51_NumeroMP	Numero della malattia professionale	*	*
43	MP52_SottoNumeroMP	Sottonumero della malattia professionale	*	*
44	MP53_CodiceSanitario	Codice sanitario (codice M)		*
45	N47_FlagInterinale	Flag interinale	*	*
46	N27_AslEvento	Asl evento	*	*
47	N49_ClassiGiornate	Classi giornate		*
48	N50_ClassiPostumi	Classi postumi		*
49	N40_GruppiAteco	Gruppi ATECO	*	*

(FILT- EGIL)

La dimensione del fenomeno infortunistico riguardante i lavoratori addetti all'espletamento delle operazioni e dei servizi portuali è stata oggetto di una recente indagine condotta dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che ha preso a riferimento il biennio 2003-2004.

Tale ricerca effettuata in base ai dati pervenuti dalle Autorità Portuali e Marittime indica, per il biennio preso in esame, 4264 eventi di infortunio inclusi i casi più lievi con prognosi inferiore ai tre giorni.

Precedentemente le OO.SS, in occasione del convegno nazionale di La Spezia del 14 giugno 2005, avevano reso noti i dati pervenuti alle stesse dall'Inail.

Secondo tali dati nello stesso biennio sono stati denunciati dalle imprese 9606 casi di infortunio, tutti con prognosi superiore a tre giorni, occorsi ai lavoratori assicurati con codice di tariffa 9220 (carico e scarico merci- facchinaggio a bordo delle navi e nei porti).

Gli esiti di queste due ricerche condotte, pur con diverse metodologie, entrambe da soggetti dotati di autorevolezza pubblica, si discostano tra loro in misura di oltre 50%. Inoltre risultano alle OO.SS, sempre per il biennio 2003-2004, otto casi con esito mortale mentre il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti cita, nel suo documento, solo sei eventi di infortunio mortale.

Come OO.SS. confermiamo comunque la nostra preoccupazione circa l'allarmante dimensione del fenomeno infortunistico che sembra tra l'altro direttamente proporzionale all'aumento dei traffici che si è registrato fino a qualche tempo fa. Allo stesso tempo invitiamo la Commissione Parlamentare ad accertare in via definitiva l'esatta entità del fenomeno infortunistico per i lavoratori addetti alle operazioni e ai servizi portuali.

Il quadro normativo attende di essere completato con l'emanazione dei decreti attuativi previsti agli artt. 6 e 14 del Decreto Legislativo 272/99. A tale proposito le OO.SS ribadiscono l'assoluta necessità di dare avvio ad un progetto organico di formazione alla sicurezza per tutti i lavoratori applicabile in forma omogenea in ogni porto nazionale. Esso dovrà comprendere moduli specifici anche per i datori di lavoro, per i preposti e per i funzionari di vigilanza delle pubbliche amministrazioni.

Appare necessario prevedere l'obbligatorietà da parte delle Autorità Portuali e Marittime della costituzione dei comitati di Igiene e Sicurezza del lavoro di cui all'art. 7 del D.Lgs. 272/99.

A questi organismi che sono la sede naturale del confronto tra i soggetti protagonisti della prevenzione, devono essere assegnati compiti e funzioni meglio definiti secondo lo schema di cui all'allegato.

La presenza nei porti di più soggetti istituzionali con compiti di vigilanza richiede opportuni interventi regolatori a livello centrale per favorire forme di coordinamento e/o integrazione dei diversi servizi. Le Autorità Portuali hanno in questi anni manifestato evidenti difficoltà nell'espletare le funzioni di vigilanza e controllo sul territorio a partire da un reale esercizio dei poteri di polizia amministrativa. Si ritiene pertanto utile prevedere la possibilità di collocare il personale ispettivo delle Autorità Portuali alle dipendenze funzionali delle Aziende Sanitarie Locali. Tale eventualità consentirebbe a queste ultime di incrementare gli organici senza oneri di carattere economico ed alle Autorità Portuali di concentrare l'attività di controllo di tipo amministrativo nei confronti delle imprese autorizzate. Nell'ambito di questa nuova regolamentazione deve essere previsto l'aggiornamento del Decreto Ministeriale 585/95, vincolando il rilascio delle relative autorizzazioni a chiari indicatori in materia di salute e sicurezza.

Le prestazioni orarie prolungate e gli accordi commerciali tra imprese terminaliste e imprese fornitrici di manodopera, che spesso sono improntati esclusivamente al raggiungimento di obiettivi di risultato, impongono ritmi di lavoro esasperati, e richiedono pertanto una maggiore attenzione anche da parte delle strutture periferiche del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per le opportune azioni di prevenzione da effettuarsi nei porti italiani devono essere reperite adeguate risorse economiche. Nell'ambito della proposta tesa ad affermare l'autonomia finanziaria delle Autorità Portuali devono essere indicate quote di finanziamento per progetti che rendano vivibili e sicuri i luoghi di lavoro e per interventi che facilitino il concreto ed effettivo funzionamento dei Comitati di Igiene e Sicurezza per consentire la promozione di campagne di educazione e formazione alla sicurezza del lavoro.

E' stato pubblicato nel febbraio 2005 il nuovo codice di sicurezza e salute nei porti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Si tratta di un importante e completo documento condiviso da una conferenza tripartita che si è tenuta a Ginevra nel dicembre 2003. Alla conferenza hanno partecipato rappresentanti dei lavoratori, degli imprenditori e dei Governi dei paesi membri tra cui l'Italia. Le indicazioni di carattere tecnico contenute nel codice si rivolgono a tutti coloro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, che hanno delle responsabilità per la gestione della sicurezza del lavoro, vengono inoltre analizzati tutti gli aspetti delle operazioni portuali che coinvolgono le merci o i passeggeri con particolare attenzione alle misure di sicurezza da adottare in ogni singolo caso. L'obiettivo è quello di fornire un orientamento alle Autorità di Governo nazionali e locali, ai comitati di igiene e sicurezza, agli imprenditori, ai lavoratori e alle loro organizzazioni per l'elaborazione di programmi e procedure di prevenzione. Si pone ora la necessità di rendere pienamente fruibile il codice con la prossima pubblicazione del testo in lingua italiana a cura dell'ISPESL e con la consegna di una copia da parte dei datori di lavoro a tutti i rappresentanti della sicurezza dei lavoratori dei porti.

Roma, 22 novembre 2005

Alberto Panetta
Consulta nazionale sicurezza FILT-CGIL

1. All'articolo 24 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, dopo il comma *2-ter* sono inseriti i seguenti:

2-quater. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, in sede locale l'autorità portuale istituisce i comitati di igiene e sicurezza del lavoro di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272. Tale obbligo è esteso anche ai porti dove esiste la sola autorità marittima. A tali comitati sono affidati i seguenti compiti:

a) acquisiscono dai datori di lavoro i dati statistici connessi alla tipologie, defili, infortuni e delle malattie professionali denunciati e dagli enti preposti i relativi dati epidemiologici;

b) ferme restando le responsabilità già fissate dalla legislazione vigente in materia formulano proposte in ordine alle misure di prevenzione e di tutela da adottare in ambito portuale;

c) propongono e promuovono campagne di educazione alla sicurezza;

d) verificano che la formazione dei lavoratori e addetti alle operazioni e ai servizi in ambito portuale, siano effettuate e che le relative certificazioni siano rilasciate secondo i contenuti, le modalità e i criteri fissati dalle normative in vigore;

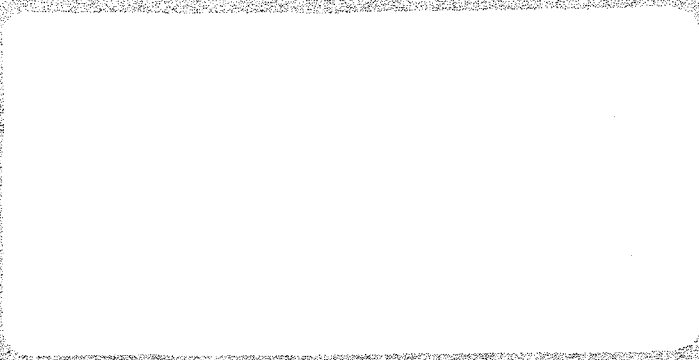
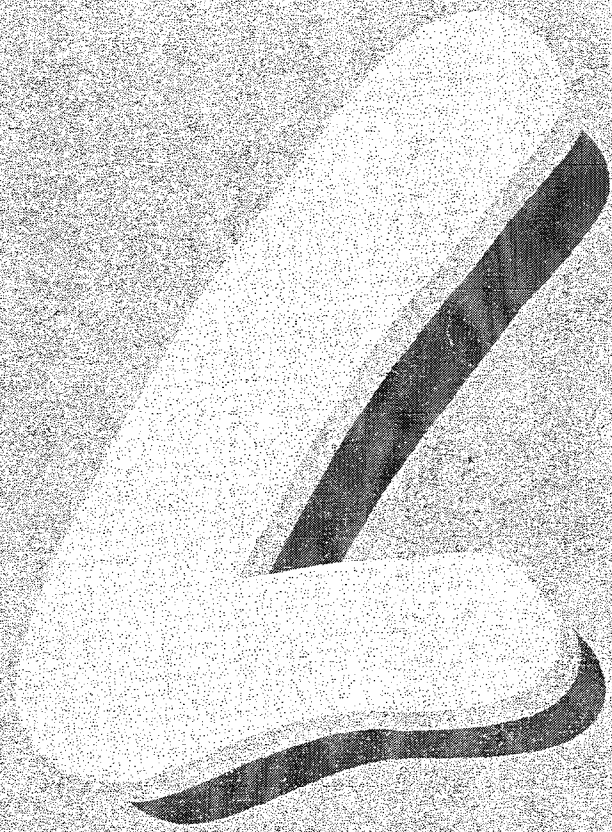
e) formulano proposte in ordine alle misure di prevenzione e tutela da adottare nelle procedure regolamentari delle attività commerciali ed industriali esercitate nel porto;

f) svolgono trimestralmente e congiuntamente ai datori di lavoro delle imprese autorizzate o ai loro delegati e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, l'esame delle diverse istanze finalizzate al miglioramento delle condizioni di lavoro.

2-quinquies. Il comitato di igiene e sicurezza del lavoro di cui al comma *2-quater* si riunisce su convocazione del presidente, di norma una volta al mese o su istanza motivata di una delle parti che lo compone. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. Ogni comitato si dota di un regolamento per disciplinare le proprie attività ».



UNIVERSITY OF GUELPH LIBRARY



**INCHIESTA PARLAMENTARE
INFORTUNI SUL LAVORO
ROMA 22 NOVEMBRE 2005**

**Audizione Commissione parlamentare di inchiesta infortuni
sul lavoro in ambito portuale , 22 novembre 2005
Senato della Repubblica**

La deliberazione del 23 marzo 2005 ha istituito una Commissione Parlamentare di inchiesta sugli infortuni sul lavoro, Commissione che accerta la :

- ❖ dimensione del fenomeno con particolare riferimento alle “morti bianche”, alle malattie, alle invalidità e all’assistenza alle famiglie,
- ❖ l’entità della presenza dei minori con particolare riguardo a quelli provenienti da paesi esteri,
- ❖ le cause degli infortuni con particolare riguardo alla loro entità nell’ambito del lavoro nero,
- ❖ il livello di applicazione delle leggi antinfortunistiche,
- ❖ idoneità dei controlli da parte degli addetti ai lavori,
- ❖ indica quali nuovi strumenti legislativi e amministrativi da porre al fine di prevenire e reprimere ogni forma di infortunio
- ❖ incidenza del fenomeno della criminalità organizzata.

Consideriamo quale incidenza hanno tutte queste problematiche sui lavoratori in ambito portuale.

Teniamo presente il fatto che una volta per accedere nell’area portuale bisognava essere autorizzati e, quindi esisteva una certa sorveglianza, cosa non più esistente ai nostri giorni in quanto molte Autorità Portuali, d’accordo con le Autorità Comunali, hanno aperto il porto alla città.

L’area portuale è stata oggetto di attenzione legislativa già da parte della legge 84 del 1994, riordino della legislazione portuale, del decreto legislativo 272/99 ed infine del Regolamento CE 884/2005.

Non dimentichiamo però che una certa tipologia di natanti della pesca, dei rimorchiatori e delle stesse navi commerciali da traffico merci e/o passeggeri quando sostano nel porto sono soggetti a regole e norme precise per quanto attiene sicurezza e il personale addetto ai lavori.

Certamente una grave ricaduta in termine di incidenti, più o meno gravi e mortali si verificheranno nel momento in cui venisse varata dalla Commissione Mercato interno del Parlamento Europeo la direttiva Bolkestein proprio sulla materia di autoproduzione dei servizi portuali.

La utilizzazione di personale non qualificato, il lavoro nero e forse l'utilizzo dei minori, oggi problematiche per nulla esistenti nei porti, domani se tale direttiva venisse varata sicuramente la percentuale degli incidenti e anche mortali aumenterà in modo esponenziale.

Il personale addetto alle operazioni portuali deve essere qualificato, continuamente formato ed istruito in vista di nuove tecnologie, di nuovi sistemi di carico e scarico di navi e principalmente della movimentazione dei contenitori.

Una volta gli scaricatori potevano passare il famoso **medaglione** ad altri i quali rispondevano alla chiamata secondo le necessità operative del porto, oggi con la legge 84/94 tutto ciò è scomparso e col decreto 272/99 si sono affidati i compiti di vigilanza in materia di sicurezza alle Autorità Portuali.

Il comma 2 bis dell'art 24 della legge 84/94 così recita:
ferme restando le attribuzioni delle unità sanitarie locali competenti per territorio, nonché le competenze degli uffici periferici di sanità marittima del Ministero della Sanità (oggi Salute), spettano alle Autorità Portuali i poteri di vigilanza e controllo in ordine all'osservanza delle disposizioni di sicurezza ed igiene del lavoro ed i connessi poteri di polizia amministrativa.

Come già detto. Poi il regolamento CE 884/2005 riprende il regolamento CE 725 /2004 relativo alle disposizioni circa il miglioramento della sicurezza delle navi e degli impianti portuali.

Una Commissione controlla l'applicazione da parte degli stati membri del regolamento 725/2004 e la organizzazione delle ispezioni per verificare l'efficacia dei sistemi nazionali di controllo della qualità nonché delle misure delle procedure e delle strutture esistenti in materia di sicurezza marittima e portuale.

L'Agenzia europea per la sicurezza marittima e portuale istituita dal regolamento CE 1406/2002 del Parlamento Europeo e del Consiglio fornisce assistenza tecnica alla Commissione nell'esecuzione dei compiti di ispezione delle navi, delle società interessate e degli organismi di sicurezza riconosciuti.

Il regolamento 884/2005 istituisce, quindi procedure per lo svolgimento di ispezioni della Commissione intese a controllare l'applicazione del regolamento 725/2004 a livello degli stati membri, dei singoli impianti portuali e delle società interessate.

L'Autorità Portuale hanno il compito di indirizzo, programmazione, coordinamento, promozione e controllo delle operazioni portuali e delle attività commerciali ed industriali esercitate nei porti con poteri di regolamentazione e di ordinanza, anche in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi di incidenti connessi a tali attività e alle condizioni di igiene del lavoro.

L'art 16 , operazioni portuali, stabilisce ai fini del rilascio delle autorizzazioni all'esercizio delle operazioni portuali, l'A.P. dovrà verificare e controllare l'applicazione del Regolamento recante la disciplina per il rilascio, la sospensione e la revoca delle autorizzazioni per l'esercizio di attività portuali, giusto decreto 585 del Ministero trasporti e navigazione del 31 marzo 1995.

Viene verificato, anche, l'organico dei dipendenti iscritto in apposito registro, ciò ad eliminare ogni possibilità di lavoro nero.

Viene verificata l'autorizzazione a svolgere operazioni portuali di navi dotate di mezzi meccanici e di personale autorizzato.

L'A.P. tiene conto della dotazione della nave di mezzi meccanici idonei ed adeguati e la presenza nella tabella di armamento di un numero sufficiente di marittimi in grado di espletare le operazioni in massima sicurezza.

In ultimo il rappresentante della sicurezza ha facoltà di ordinare la sospensione delle operazioni qualora riscontra situazioni di pericolo per la incolumità di persone o cose.

A nostro avviso nell'ambito portuale le morti bianche, lavoro nero e l'utilizzo di minorenni sono possibilità non riscontrabili per le norme dianzi specificate, certamente le disgrazie possono verificarsi ma solo dovute all'errore umano e in percentuale davvero esigua se facciamo riferimento agli altri settori industriali come l'edilizia o l'agricoltura.

Solo un accenno alle percentuali di infortuni in ambito marittimo l'Ipsema ne ha indennizzato 2.039 nel 2004 e le denunce sono state 1592.

Gli infortuni sono stati 237 nella pesca e solo il 7,59% in ambito portuale, 358 per le navi da carico e il 13,41 % in porto, 581 per le navi passeggeri e il 15,66% in porto , 80 per i rimorchiatori il 25% in porto, 78 per il naviglio ausiliario e il 18% in porto, 16 per il traffico locale e 21 per il diporto, per queste ultime due la percentuale in porto è quasi nulla.

In definitiva solo il rispetto delle regole, la preparazione e la formazione degli addetti ai lavori creeranno un sistema di prevenzione tale da porre agli ultimi posti il settore marittimo portuale nella rosa dei soggetti ad alta incidenza di infortuni, di morti bianche e di utilizzo di minori.

Capt Dino RUSSO
Segretario UGL mare

DOCUMENTAZIONE DEPOSITATA
DALL'UGL - FEDERAZIONE NAZIONALE MARE

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO NATURA DELLE LESIONI	Categoria Diporto	
	Numero Casi	% Incidenza
Contusioni, escoriazioni,abrasioni	6	28,57
Slogature,distorsioni,lussazioni	8	38,10
Fratture,infrazioni,schiacciamenti	7	33,33
Totale	21	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Diporto	
PARTI LESE	Numero Casi	% Incidenza	
Arti superiori	6	28,57	
Arti inferiori	5	23,81	
Mani e dita	2	9,52	
Piedi e dita	5	23,81	
Torace, costole, schiena	2	9,52	
Addome, fianchi, bacino, reg. sacrale	1	4,76	
Totale	21	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Diporto	
CAUSE DIRETTE		Numero Casi	% Incidenza
SERVIZI DI COPERTA:			
Ormeaggio, disormeggio, rimorchio		3	14,29
Altri servizi di coperta		2	9,52
SERVIZI CAMERA:			
Apparecchi, impianti stireria, lavanderia		1	4,76
ALTRI SERVIZI E MANOVRE:			
Altri servizi e manovre		3	14,29
SERVIZIO AMBIENTE DI LAVORO:			
Ambiente di lavoro		10	47,62
RISCHI DI NAVIGAZIONE:			
Agenti atmosferici, movim. della nave		2	9,52
Totale		21	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Diporto	
CAUSE DERIVATE	Numero Casi	% Incidenza	
Cadute da scale	5	23,81	
Cadute dall'alto, in profondità	2	9,52	
Colpi di mare, vele e vento	1	4,76	
Compressioni, urti e schiacciamenti	7	33,33	
Scivolate, cadute in piano	4	19,05	
Sforzi	1	4,76	
Altre	1	4,76	
Totale	21	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Diporto	
<i>Tipo di Luogo</i>	Numero Casi	% Incidenza	
Mare oceano a bordo imbarcazione	13	61,90	
Lago fiume porto a bordo imbarcazione	8	38,10	
Totale	21	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Diporto	
<i>Tipo di Lavoro</i>		Numero Casi	% Incidenza
Lavoro di tipo ittico, pesca		1	4,76
Installaz. Prepar.Montag.smontag.		4	19,05
Manuten.riparaz.registraz.		2	9,52
Gestione rifiuti		6	28,57
Sorveglianza, ispezione		3	14,29
Att.complem. rispetto alla trasf.costruz.servizi imp.o pers.non indic.		5	23,81
Totale		21	100,00

Anno 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Diporto	
	Numero Casi	% Incidenza
<i>Attività fisica specifica</i>		
Prendere in mano,afferr.,strappare,deporre su piano orizz.	1	4,76
Trasporto verticale	1	4,76
Movimenti non prec.	1	4,76
Camminare,correre,salire, scendere ecc.	5	23,81
Movimenti sul posto	13	61,90
Totale	21	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Diporto	
	Numero Casi	% Incidenza
<i>Deviazione</i>		
Perdita di controllo totale o parz. di mezzo trasporto in movimento	3	14,29
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona non prec.	5	23,81
Caduta di persona dall'alto	4	19,05
Scivolamento o inciampam. con caduta di persona allo stesso livello	5	23,81
Movimenti sordinati, intempestivi, inopportuni	1	4,76
Altri movimenti del corpo senza sforzo sopra non indic.	1	4,76
Passo falso scivolamento senza caduta	2	9,52
Totale	21	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Diporto	
Contatto		Numero Casi	% Incidenza
Movimento verticale, schiacc. su/controllo(caduta)		13	61,90
Movimento orizzontale, schiacc. su/controllo		2	9,52
Urto da parte di oggetto in caduta		2	9,52
Contatto con agente duro, abrasivo		1	4,76
Contatto con agente mat. tagli. appunt., duro, abras. non prec.		1	4,76
Sforzo fisico a carico del sist. muscolo-scheletrico		2	9,52
Totale		21	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
NATURA DELLE LESIONI		Numero Casi	% Incidenza
Ferite da taglio		11	3,07
Ferite lacere		5	1,40
Ferite lacere contuse		18	5,03
Contusioni, escoriazioni,abrasioni		169	47,21
Slogature,distorsioni,lussazioni		49	13,69
Fratture,infrazioni,schiacciamenti		53	14,80
Amputazioni,asportazioni		5	1,40
Corpi estranei penetranti		13	3,63
Commozioni,rotture interne,ernie		6	1,68
Distrazioni muscolari,lombaggini		8	2,23
Ustioni,causticazioni chimiche		10	2,79
Intossicazioni da gas,alim.,asfissie		2	0,56
Lesioni multiple		9	2,51
Totale		358	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
PARTI LESE	Numero Casi	% Incidenza	
Testa	17	4,75	
Faccia	6	1,68	
Occhi	23	6,42	
Arti superiori	32	8,94	
Arti inferiori	105	29,33	
Mani e dita	63	17,60	
Piedi e dita	20	5,59	
Torace, costole, schiena	29	8,10	
Addome, fianchi, bacino, reg. sacrale	23	6,42	
Colonna vertebrale	3	0,84	
Cervello, midollo spinale, sist. nerv.	2	0,56	
Organi interni	3	0,84	
Parti multiple	32	8,94	
Totale	358	100,00	

CAUSE DIRETTE	Numero Casi	Categoria CARICO	% Incidenza
SERVIZI DI COPERTA:			
Timone e suoi organi di trasmissione	3		0,84
Alberi, pennoni, vele, tende	1		0,28
Ormeggio, disormeggio, rimorchio	18		5,03
Maneggio cavi, manutenz. e riparaz.	23		6,42
Altri servizi di coperta	83		23,18
SERVIZI MACCHINA:			
Motori principali ed ausiliari	14		0,00
Caldate ed accessori	15		3,91
Altri servizi di macchina	15		4,19
Altri servizi di macchina	61		17,04
SERVIZI ELETTRICI:			
Impianti, motori elettrici, radio	6		1,68
SERVIZI CAMERA:			
Mensa, bar, ripost., altri servizi cam.			
SERVIZI CUCINA:			
Macchine da cucina, frigo, impast.	7		1,96
Maneggio stoviglie, altri servizi cucina	9		2,51
SERVIZIO MANOVRE CARICO E SCARICO:			
Montacarichi, verric. gru e paranchi	3		0,84
Manovre di boccaporto	1		0,28
Sollev. trasporto, carico, scarico stivag.	8		2,23
SERVIZIO MANOVRE IMBARCO E SBARCO:			
Scale, passerelle, altri serv. imbarco e sbarco	16		0,00
Scale, passerelle, altri serv. imbarco e sbarco	16		4,47
SERVIZI PESCA:			
Raccolta e manipolazione del pescato			
ALTRI SERVIZI E MANOVRE:			
Allest. riparaz. e manutenzione nave	2		0,56
Alaggio e varo, lavori in bacino	1		0,28
Servizi a terra, viaggi p. imbarco e sbarco	3		0,84
Altri servizi e manovre	18		5,03
SERVIZIO AMBIENTE DI LAVORO:			
Ambiente di lavoro	60		0,00
Ambiente di lavoro	60		16,76
RISCHI DI NAVIGAZIONE:			
Agenti atmosferici, movim. della nave	2		0,56
Incendi e scoppi	3		0,84
Iprite	1		0,28
Totale	358		100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
CAUSE DERIVATE	Numero Casi	% Incidenza	
Attrezzi, utensili da lavoro	38	10,61	
Cadute di gravi, colpi di imbarcata	5	1,40	
Cadute da scale	56	15,64	
Cadute dall'alto, in profondità		0,00	
Cadute in mare		0,00	
Colpi di mare, vele e vento	3	0,84	
Compressioni, urti e schiacciamenti	54	15,08	
Contraccolpi di manovella	5	1,40	
Gas tossici	3	0,84	
Ingranaggi	4	1,12	
Materie esplosivi	1	0,28	
Materie taglienti	3	0,84	
Materie ustionanti	9	2,51	
Mezzi di locomozione	3	0,84	
Organi di trasmissione	4	1,12	
Pericoli elettrici		0,00	
Rottura cavi, colpi di fionda, avvolg.	13	3,63	
Scivolate, cadute in piano	101	28,21	
Sforzi	9	2,51	
Spine di cavi		0,00	
Spine, morsicature di pesci		0,00	
Variazioni termiche		0,00	
Altre	47	13,13	
Totale	358	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
<i>Tipo di Luogo</i>	Numero Casi	% Incidenza	
Sito industriale non precisato	8	2,23	
Luogo di produzione, officina, laboratorio	2	0,56	
Area destinata ad operazioni di manutenzione o riparazione	2	0,56	
Ambiente sotterraneo non precisato cantieri esclusi	20	5,59	
Ambiente sotterraneo tunnel	1	0,28	
Luogo di lavoro sull'acqua	34	9,50	
Mare oceano a bordo imbarcazione	243	67,88	
Lago fiume porto a bordo imbarcazione	48	13,41	
Totale	358	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
<i>Tipo di Lavoro</i>		Numero Casi	% Incidenza
Produzione trasformaz.trattam.magazzin.di ogni tipo non precis.		23	6,42
Produzione trasformaz.trattamento magazzin.di ogni tipo		5	1,40
Magazzinaggio di ogni tipo		35	9,78
Sterro costruzione, manutenz.demoliz.edili non precis.		4	1,12
Restauro,riparaz.ampliamento di ogni tipo		1	0,28
Lavoro di tipo ittico,pesca		4	1,12
Altro Lavoro di tipo,agricolo,forestale,ittico,non indic.		9	2,51
Servizio, cura persona umana		7	1,96
Attività intellettuale		1	0,28
Attività commerciale		1	0,28
Altro tipo di servizio all'impresa o a persona fisica non indic.		4	1,12
Installaz. Prepar.Montag.smontag.		24	6,70
Manuten.riparaz.registraz.		47	13,13
Pulizia locali, macch.manuale o industr.		43	12,01
Att.complem. rispetto alla trasf.costruz.servizi imp.o pers.non indic.		29	8,10
Circolazione att.sportiva,artistica non prec.		8	2,23
Circolazione con o senza mezzi di trasport.		8	2,23
Tipo di lavoro non classificato		105	29,33
Totale		358	100,00

Anno 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
Attività fisica specifica		Numero Casi	% Incidenza
Operazioni di macchina non prec.		37	10,34
Avviare o arrestare la macchina		5	1,40
Alimentare, disalimentare la macchina		6	1,68
Sorvegliare far funzionare la macchina		4	1,12
Lavoro con utensili a mano non prec.		10	2,79
Lavoro con utensili a mano manuali		12	3,35
Lavoro con utensili a mano motorizzati		2	0,56
Condurre un mezzo di trasporto mobile motorizzato		2	0,56
Condurre un mezzo di trasporto mobile non motorizzato		2	0,56
Manipolazione di oggetti non prec.		1	0,28
Prendere in mano, afferr., strappare, deporre su piano orizz.		8	2,23
Legare, allacciare, sciogliere, disfare, stringere, avvitare e svit.		18	5,03
Fissare, appendere, alzare, installare su piano vert.		2	0,56
Aprire, chiudere (cassa, imballaggio, pacco)		2	0,56
Spargere, versare, riempire, vuotare, annaffiare		3	0,84
Tirare, spingere		1	0,28
Attività di manipolazione oggetti non prec.		8	2,23
Trasporto manuale non prec.		2	0,56
Trasporto verticale		3	0,84
Trasporto a mano di carichi		2	0,56
Movimenti non prec.		8	2,23
Camminare, correre, salire, scendere ecc.		110	30,73
Entrare, uscire		3	0,84
Alzarsi, sedersi		1	0,28
Movimenti sul posto		23	6,42
Presenza non prec.		2	0,56
Attività fisica non classificata		81	22,63
Totale		358	100,00

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria CARICO	
Deviazione	Numero Casi	% Incidenza
Problema elettrico causato da guasto all'impianto, contatto ind.	5	1,40
Esplosione	2	0,56
Incendio	1	0,28
Deviaz. dovuta a traboccamento,rovesciamento,vaporiz.ecc.non prec.	2	0,56
Allo stato solido traboccamento,rovesciamento	1	0,28
Allo stato liquido perdita ecc.	5	1,40
Allo stato gassoso vaporizzazione, gas	2	0,56
Polverosità	5	1,40
Rottura,frattura,scoppio,scivolamento,caduta agente mat.non prec.	14	3,91
Rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	2	0,56
Rottura di materiale con produzione di schegge	1	0,28
Scivolamento,caduta con crollo agente mat.posto al di sopra	11	3,07
Scivolamento,caduta con crollo agente mat.posto al di sotto	4	1,12
Scivolamento,caduta con crollo agente mat.allo stesso livello	8	2,23
Altra deviazione (rottura frattura ecc) sopra non indic.	10	2,79
Perdita di controllo totale o parz.di macchina o mat.lavorato	3	0,84
Perdita di controllo totale o parz.di mezzo trasporto in movimento	2	0,56
Perdita di controllo totale o parz.di utensile a mano	4	1,12
Perdita di controllo totale o parz.di oggetto movimentato	8	2,23
Altra perdita di controllo sopra non indicata	4	1,12
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona non prec.	34	9,50
Caduta di persona dall'alto	43	12,01
Scivolamento o inciampam.con caduta di persona allo stesso livello	58	16,20
Movimento del corpo senza sforzo fisico non precisato	6	1,68
Essere afferrato,trascinato da qualcosa o dal proprio slancio	1	0,28
Movimenti scoordinati,intempestivi,inopportuni	22	6,15
Movimento del corpo con sforzo fisico non precisato	4	1,12
Sollevando,portando	3	0,84
Spingendo,tirando	3	0,84
Depositando,abbassandosi	5	1,40
Torsione,rotazione	3	0,84
Passo falso scivolamento senza caduta	7	1,96
Sorpresa,spavento,violenza,aggressione,minaccia non prec.	4	1,12
Deviazione non classificata	71	19,83
Totale	358	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria CARICO	
Contatto		Numero Casi	% Incidenza
Contatto con fiamma o oggetto arroventato		7	1,96
Contatto con oggetto o ambiente freddo o ghiacciato		5	1,40
Contatto con sostanze pericolose per via nasale o orale		2	0,56
Contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi		8	2,23
Altro contatto non indicato nel gruppo suddetto		4	1,12
Annegamento, seppellimento immers. In gas non prec.		2	0,56
Immersione in un gas		1	0,28
Schiacciamento in mov.verf./orizzont.su oggetto immobile non prec.		11	3,07
Movimento verticale, schiacc.su/control(caduta)		107	29,89
Movimento orizzontale, schiacc.su/controllo		20	5,59
Altro contatto di schiacc.sopra non elencato		12	3,35
Urto di oggetto in movimento, collisione con non prec.		11	3,07
Urto da parte di oggetto proiettato		5	1,40
Urto da parte di oggetto in caduta		6	1,68
Urto da parte di oggetto che dondola		1	0,28
Urto da parte di oggetto che in movimento		6	1,68
Collisione con oggetto in movimento		3	0,84
Contatto con agente mat.tagliente, appuntito, duro, abrasivo non prec.		8	2,23
Contatto con agente tagliente		3	0,84
Contatto con agente appuntito		3	0,84
Contatto con agente duro, abrasivo		17	4,75
Incastramento, schiacciamento non prec.		5	1,40
Incastramento, schiacciamento in		1	0,28
Incastramento, schiacciamento sotto		3	0,84
Incastramento, schiacciamento fra		4	1,12
Strappo sezionamento di membro, mano, dita		1	0,28
Sforzo fisico, psichico non prec.		2	0,56
Sforzo fisico a carico del sist.muscolo-scheletrico		15	4,19
Colpo, calcio, testata, strangolamento		1	0,28
Altro morso, calcio, ecc.di animali o persone sopra non elenc.		3	0,84
Contatto non classificato		81	22,63
Totale		358	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO NATURA DELLE LESIONI	Categoria PASSEGGERI	
	Numero Casi	% Incidenza
Ferite da taglio	28	4,77
Ferite da punta	4	0,68
Ferite lacere	6	1,02
Ferite lacere contuse	44	7,50
Contusioni, escoriazioni, abrasioni	296	50,43
Slogature, distorsioni, lussazioni	110	18,74
Fratture, infrazioni, schiacciamenti	46	7,84
Amputazioni, asportazioni	5	0,85
Corpi estranei penetranti	6	1,02
Commozioni, rotture interne, ernie	2	0,34
Distrazioni muscolari, lombaggini	12	2,04
Ustioni, causticazioni chimiche	22	3,75
Intossicazioni da gas, alim., asfissie	1	0,17
Lesioni multiple	5	0,85
Totale	587	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		CATEGORIA PASSEGGERI	
PARTI LESE		Numero Casi	% Incidenza
Testa		52	8,86
Faccia		16	2,73
Occhi		17	2,90
Arti superiori		63	10,73
Arti inferiori		159	27,09
Mani e dita		108	18,40
Piedi e dita		40	6,81
Torace, costole, schiena		45	7,67
Addome, fianchi, bacino, reg. sacrale		15	2,56
Colonna vertebrale		13	2,21
Organi interni		1	0,17
Parti multiple		58	9,88
Totale		587	100,00

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	CATEGORIA PASSEGGERI	
CAUSE DIRETTE	Numero Casi	% Incidenza
SERVIZI DI COPERTA:		
Timone e suoi organi di trasmissione	4	0,68
Ormeggio,disormeggio,rimorchio	28	4,77
Maneggio cavi,manutenz.e riparaz.	15	2,56
Altri servizi di coperta	115	19,59
SERVIZI MACCHINA:		0,00
Motori principali ed ausiliari	13	2,21
Caldole ed accessori	5	0,85
Forni di caldaie a vapore e nafta	1	0,17
Altri servizi di macchina	49	8,35
SERVIZI ELETTRICI:		0,00
Impianti, motori elettrici,radio	3	0,51
SERVIZI CAMERA:		0,00
Apparecchi,impianti stieria,lavanderia	3	0,51
Mensa,bar,ripost.,altri servizi cam.	98	16,70
SERVIZI CUCINA:		0,00
Macchine da cucina,frigo,impast.	10	1,70
Maneggio stoviglie,altri servizi cucina	32	5,45
SERIZIO MANOVRE CARICO E SCARICO:		0,00
Montacarichi,verric.gru e paranchi	3	0,51
Sollev.trasporto,carico,scarico stivag.	7	1,19
SERVIZIO MANOVRE IMBARCO E SBARCO:		0,00
Scale,passerelle,altri serv.imbarco e sbarco	28	4,77
Manovre imbarcaz.e sistemaz.a bordo	4	0,68
ALTRI SERVIZI E MANOVRE:		0,00
Allest.riparaz.e manutenzione nave	3	0,51
Alaggio e varo,lavori in bacino		0,00
Servizi a terra,viaggi p.imbarco e sbarco	7	1,19
Immersioni subacquee		0,00
Altri servizi e manovre	24	4,09
SERVIZIO AMBIENTE DI LAVORO:		0,00
Ambiente di lavoro	127	21,64
RISCHI DI NAVIGAZIONE:		0,00
Naufragi,collisioni,invest.,avarie	1	0,17
Agenti atmosferici,movim.della nave	6	1,02
Salvataggi in mare		0,00
Incendi e scoppi	1	0,17
Totale	587	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		CATEGORIA PASSEGGERI	
CAUSE DERIVATE		Numero Casi	% Incidenza
Attrezzi, utensili da lavoro		44	7,50
Cadute di gravi, colpi di imbarcata		1	0,17
Cadute da scale		112	19,08
Cadute dall'alto, in profondità		4	0,68
Cadute in mare		2	0,34
Colpi di mare, vele e vento		4	0,68
Compressioni, urti e schiacciamenti		97	16,52
Contraccolpi di manovella		13	2,21
Ingranaggi		3	0,51
Materie taglienti		9	1,53
Materie ustionanti		10	1,70
Mezzi di locomozione		6	1,02
Organi di trasmissione		5	0,85
Pericoli elettrici		1	0,17
Rottura cavi, colpi di fionda, avvolg.		6	1,02
Scivolate, cadute in piano		173	29,47
Sforzi		12	2,04
Spine, morsicature di pesci		1	0,17
Altre		84	14,31
Totale		587	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		CATEGORIA PASSEGGERI	
<i>Tipo di Luogo</i>	Numero Casi	% Incidenza	
Sito industriale non precisato	15	2,56	
Luogo di produzione, officina, laboratorio	1	0,17	
Area destinata ad operazioni di manutenzione o riparazione	6	1,02	
Zona ittica,pesca,acquacoltura (non a bordo)	1	0,17	
Luogo aperto in permanenza a transito pubblico	2	0,34	
Mezzo di trasporto terrestre, privato o pubblico	1	0,17	
Luogo di attività sportiva esterno campo sportivo,piscina,sci	1	0,17	
Ambiente sotterraneo non precisato cantieri esclusi	18	3,07	
Ambiente sotterraneo tunnel	3	0,51	
Altro ambiente sotterraneo	8	1,36	
Luogo di lavoro sull'acqua	4	0,68	
Mare oceano a bordo imbarcazione	389	66,27	
Lago fiume porto a bordo imbarcazione	93	15,84	
Tipo di luogo non classificato	45	7,67	
Totale	587	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Passeggeri	
Tipo di Lavoro	Numero Casi	% Incidenza	
Produzione trasformaz.trattam.magazzin.di ogni tipo non precis.	39	6,64	
Produzione trasformaz.trattamento magazzin.di ogni tipo	5	0,85	
Magazzinaggio di ogni tipo	55	9,37	
Sterro costruzione, manutenz.demoliz.edili non precis.	4	0,68	
Lavoro di tipo ittico,pesca	30	5,11	
Lavoro di tipo.agricolo,forestale,ittico,non prec.	9	1,53	
Servizio all'impresa o a persona fisica non precisato	5	0,85	
Servizio, cura persona umana	9	1,53	
Attività intellettuale	3	0,51	
Attività commerciale	9	1,53	
Att.complem. rispetto alla trasformaz.costruz.servizi impresa o persona	67	11,41	
Installaz. Prepar.Montag.smontag.	20	3,41	
Manuten.riparaz.registraz.	35	5,96	
Pulizia locali, macch.manuale o industr.	88	14,99	
Gestione rifiuti	11	1,87	
Sorveglianza, ispezione	22	3,75	
Circolazione att.sportiva,artistica non prec.	10	1,70	
Circolazione con o senza mezzi di trasport.	14	2,39	
Tipo di lavoro non classificato	152	25,89	
totale	587	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Passeggeri	
Attività fisica specifica		Numero Casi	% Incidenza
Operazioni di macchina non prec.		75	12,78
Avviare o arrestare la macchina		9	1,53
Alimentare,disalimentare la macchina		2	0,34
Sorvegliare far funzionare la macchina		12	2,04
Lavoro con utensili a mano non prec.		9	1,53
Lavoro con utensili a mano mauali		13	2,21
Lavoro con utensili a mano motorizzati		4	0,68
Alla guida,a bordo di un mezzo trasporto in mov.non prec.		6	1,02
Condurre un mezzo di trasporto mobile motorizzato		3	0,51
Condurre un mezzo di trasporto mobile non motorizzato		3	0,51
Essere passeggero di un mezzo di trasporto		1	0,17
Manipolazione di oggetti non prec.		8	1,36
Prendere in mano,afferr.,strappare,deporre su piano orizz.		13	2,21
Legare,allacciare,sciogliere,disfare,stringere,avvitare e svit.		13	2,21
Fissare,appendere,alzare,istallare su piano vert.		2	0,34
Lanciare,proiettare lontano		2	0,34
Aprire,chiudere (cassa,imballaggio,pacco)		1	0,17
Spargere,versare,riempire,vuotare,annaffiare		6	1,02
Tirare,spingere		2	0,34
Trasporto manuale non prec.		4	0,68
Trasporto verticale		7	1,19
Trasporto orizzontale		12	2,04
Trasporto a mano di carichi		8	1,36
Movimenti non prec.		16	2,73
Camminare,correre,salire, scendere ecc.		169	28,79
Entrare,uscire		4	0,68
Alzarsi,sedersi		4	0,68
Movimenti sul posto		43	7,33
Presenza non prec.		8	1,36
Attività fisica non classificata		128	21,81
Totale		587	100,00

Deviazione	Categoria Passeggeri	
	Numero Casi	% Incidenza
Deviazione per problema elettrico, esplosione, incendio non prec...	5	0,85
Problema elettrico contatto diretto	2	0,34
Deviaz. dovuta a traboccamento, rovesciamento, vaporiz. ecc. non prec.	5	0,85
Allo stato solido traboccamento, rovesciamento	1	0,17
Allo stato liquido perdita ecc.	8	1,36
Allo stato gassoso vaporizzazione, gas	3	0,51
Polverosità	1	0,17
Rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta agente materiale non prec.	5	0,85
Rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	5	0,85
Rottura di materiale con produzione di schegge	1	0,17
Scivolamento, caduta con crollo agente mat. posto al di sopra	23	3,92
Scivolamento, caduta con crollo agente mat. posto al di sotto	5	0,85
Scivolamento, caduta con crollo agente mat. allo stesso livello	12	2,04
Altra deviazione (rottura frattura ecc) sopra non indic.	9	1,53
Perdita di controllo di un mezzo, utensile, animale in movimento non prec.	3	0,51
Perdita di controllo totale o parz. di macchina o mat. lavorato	2	0,34
Perdita di controllo totale o parz. di mezzo trasporto in movimento	2	0,34
Perdita di controllo totale o parz. di utensile a mano	8	1,36
Perdita di controllo totale o parz. di oggetto movimentato	11	1,87
Altra perdita di controllo sopra non indicata	5	0,85
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona non prec.	69	11,75
Caduta di persona dall'alto	102	17,38
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona allo stesso livello	84	14,31
Movimento del corpo senza sforzo fisico non precisato	19	3,24
Camminare su un oggetto tagliente	1	0,17
Essere afferrato, trascinato da qualcosa o dal proprio slancio	1	0,17
Movimenti scoordinati, intempestivi, inopportuni	39	6,64
Movimento del corpo con sforzo fisico non precisato	6	1,02
Sollevando, portando	11	1,87
Spingendo, tirando	5	0,85
Torsione, rotazione	2	0,34
Passo falso scivolamento senza caduta	13	2,21
Sorpresa, spavento, violenza, aggressione, minaccia non prec.	1	0,17
Aggressione, violenza da parte di animali	1	0,17
Altra sorpresa, spavento, violenza, aggressione, minaccia sopra non indic.	6	1,02
Deviazione non classificata	111	18,91
Totale	587	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Passeggeri	
Contatto		Numero	% Incidenza
Contatto con corrente elettr. Temperatura, sost. peric. non prec.		1	0,17
Contatto con fiamma o oggetto arroventato		3	0,51
Contatto con oggetto o ambiente freddo o ghiacciato		11	1,87
Contatto con sostanze pericolose per via nasale o orale		2	0,34
Contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi		14	2,39
Altro contatto non indicato nel gruppo suddetto		9	1,53
Annegamento, seppellimento immers. In gas non prec.		18	3,07
Annegamento in liquido		1	0,17
Schiacciamento in mov. vert./orizzont. su oggetto immobile non prec.		36	6,13
Movimento verticale, schiacc. su/controllo(caduta)		176	29,98
Movimento orizzontale, schiacc. su/controllo		54	9,20
Altro contatto di schiacc. sopra non elencato		14	2,39
Urto di oggetto in movimento, collisione con non prec.		5	0,85
Urto da parte di oggetto proflettato		5	0,85
Urto da parte di oggetto in caduta		12	2,04
Urto da parte di oggetto che in movimento		5	0,85
Collisione con oggetto in movimento		6	1,02
Altro urto di oggetto in mov. noto sopra non elencato		6	1,02
Contatto con agente mat. tagliente, appuntito, duro, abrasivo non prec.		13	2,21
Contatto con agente tagliente		10	1,70
Contatto con agente appuntito		4	0,68
Contatto con agente duro, abrasivo		20	3,41
Incastramento, schiacciamento non prec.		7	1,19
Incastramento, schiacciamento in		4	0,68
Incastramento, schiacciamento sotto		6	1,02
Incastramento, schiacciamento fra		10	1,70
Strappo sezionamento di membro, mano, dita		1	0,17
Sforzo fisico, psichico non prec.		1	0,17
Sforzo fisico a carico del sist. muscolo-scheletrico		15	2,56
Morso, calcio, ecc. di animali o persone non prec.		6	1,02
Colpo, calcio, testata, strangolamento		1	0,17
Contatto non classificato		111	18,91
Totale		587	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Rimorchiatori	
NATURA DELLE LESIONI		Numero Casi	% Incidenza
Ferite da taglio		1	1,25
Ferite lacere		2	2,50
Ferite lacere contuse		11	13,75
Contusioni, escoriazioni,abrasioni		24	30,00
Slogature,distorsioni,lussazioni		15	18,75
Fratture,infrizioni,schiacciamenti		14	17,50
Amputazioni,asportazioni		2	2,50
Corpi estranei penetranti		1	1,25
Distrazioni muscolari,lombaggini		8	10,00
Ustioni,causticazioni chimiche		2	2,50
Totale		80	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Rimorchiatori	
PARTI LESE	Numero Casi	% Incidenza	
Testa	4	5,00	
Faccia	2	2,50	
Occhi	3	3,75	
Arti superiori	16	20,00	
Arti inferiori	22	27,50	
Mani e dita	16	20,00	
Piedi e dita	2	2,50	
Torace, costole, schiena	7	8,75	
Addome, fianchi, bacino, reg. sacrale	2	2,50	
Parti multiple	6	7,50	
Totale	80	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Rimorchiatori	
CAUSE DIRETTE	Numero Casi	% Incidenza
SERVIZI DI COPERTA:		
Ormeccio, disormeggio, rimorchio	9	11,25
Maneggio cavi, manutenz. e riparaz.	6	7,50
Altri servizi di coperta	12	15,00
SERVIZI MACCHINA:		0,00
Motori principali ed ausiliari	2	2,50
Altri servizi di macchina	11	13,75
SERVIZI CUCINA:		0,00
Macchine da cucina, frigo, impast.		0,00
Maneggio stoviglie, altri servizi cucina	3	3,75
SERVIZIO MANOVRE CARICO E SCARICO:		0,00
Montacarichi, verric. gru e paranchi	1	1,25
Sollev. trasporto, carico, scarico stivag.	1	1,25
SERVIZIO MANOVRE IMBARCO E SBARCO:		0,00
Scale, passerelle, altri serv. imbarco e sbarco	9	11,25
Manovre imbarcaz. e sistemaz. a bordo	2	2,50
ALTRI SERVIZI E MANOVRE:		0,00
Allest. riparaz. e manutenzione nave	1	1,25
Alaggio e varo, lavori in bacino		0,00
Servizi a terra, viaggi p. imbarco e sbarco	2	2,50
Altri servizi e manovre	2	2,50
SERVIZIO AMBIENTE DI LAVORO:		0,00
Ambiente di lavoro	19	23,75
Totale	80	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Rimorchiatori	
	Numero Casi	% Incidenza
CAUSE DERIVATE		
Attrezzi, utensili da lavoro	9	11,25
Cadute da scale	13	16,25
Colpi di mare, vele e vento	2	2,50
Compressioni, urti e schiacciamenti	18	22,50
Ingranaggi	2	2,50
Materie taglienti	1	1,25
Materie ustionanti	2	2,50
Mezzi di locomozione	1	1,25
Organi di trasmissione	1	1,25
Rottura cavi, colpi di fionda, avvolg.	4	5,00
Scivolate, cadute in piano	23	28,75
Sforzi	2	2,50
Altre	2	2,50
Totale	80	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Rimorchiatori	
<i>Tipo di Luogo</i>	Numero Casi	% Incidenza	
Sito industriale non precisato	2	2,50	
Mezzo di trasporto terrestre, privato o pubblico	1	1,25	
Ambiente sotterraneo non precisato cantieri esclusi	5	6,25	
Mare oceano a bordo imbarcazione	51	63,75	
Lago fiume porto a bordo imbarcazione	20	25,00	
Tipo di luogo non classificato	1	1,25	
Totale	80	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Rimorchiatori	
<i>Tipo di Lavoro</i>	Numero Casi	% Incidenza	
Produzione trasformaz.trattam.magazzin.di ogni tipo non precis.	3	3,75	
Produzione trasformaz.trattamento magazzin.di ogni tipo	1	1,25	
Magazzinaggio di ogni tipo	7	8,75	
Lavoro di tipo,agricolo,forestale,ittico,non prec.	4	5,00	
Servizio all'impresa o a persona fisica non prec.	1	1,25	
Installaz. Prepar.Montag.smontag.	7	8,75	
Manuten.riparaz.registraz.	4	5,00	
Pulizia locali, macch.manuale o industr.	3	3,75	
Sorveglianza, ispezione	9	11,25	
Att.complem. rispetto alla trasf.costruz.servizi imp.o pers.non prec.	13	16,25	
Circolazione att.sportiva,artistica non prec.	1	1,25	
Circolazione con o senza mezzi di trasport.	4	5,00	
Tipo di lavoro non classificato	23	28,75	
Totale	80	100,00	

Anno 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Rimorchiatori	
Attività fisica specifica		Numero Casi	% Incidenza
Operazioni di macchina non prec.		4	5,00
Avviare o arrestare la macchina		4	5,00
Alimentare, disalimentare la macchina		1	1,25
Sorvegliare far funzionare la macchina		1	1,25
Lavoro con utensili a mano manuali		1	1,25
30 Alla guida, a bordo di un mezzo trasporto in mov. non prec.		2	2,50
Condurre un mezzo di trasporto mobile motorizzato		3	3,75
Essere passeggero di un mezzo di trasporto		1	1,25
Prendere in mano, afferr., strappare, deporre su piano orizz.		3	3,75
Legare, allacciare, sciogliere, disfare, stringere, avvitare e svit.		2	2,50
Lanciare, proiettare lontano		1	1,25
Tirare, spingere		2	2,50
Attività di manipolazione oggetti non prec..		1	1,25
Trasporto verticale		1	1,25
Trasporto orizzontale		1	1,25
Trasporto a mano di carichi		3	3,75
Movimenti non prec.		4	5,00
Camminare, correre, salire, scendere ecc.		27	33,75
Saltare, slanciarsi, ecc.		2	2,50
Movimenti sul posto		3	3,75
Presenza non prec.		3	3,75
Attività fisica non classificata		10	12,50
Totale		80	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Rimorchiatori	
Deviazione	Numero Casi	% Incidenza
Deviazione per probl.elettrico,esplos.,incendio non prec.	1	1,25
Deviaz. dovuta a traboccamento,rovesciamento,vaporiz.ecc.non prec.	1	1,25
Allo stato liquido perdita ecc.	1	1,25
Rottura,frattura,scoppio,scivolamento,caduta agente mat.non prec.	3	3,75
Scivolamento,caduta con crollo agente mat.posto al di sopra	5	6,25
Scivolamento,caduta con crollo agente mat.allo stesso livello	6	7,5
Perdita di controllo di un mezzo, utensile,animale in movim.non prec.	3	3,75
Perdita di controllo totale o parz.di mezzo trasporto in movimento	4	5
Perdita di controllo totale o parz.di utensile a mano	3	3,75
Perdita di controllo totale o parz.di oggetto movimentato	3	3,75
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona non prec.	6	7,5
Caduta di persona dall'alto	12	15
Scivolamento o inciampam.con caduta di persona allo stesso livello	21	26,25
Sollevando,portando	2	2,5
Sorpresa,spavento,violenza,aggressione,minaccia non prec.	2	2,5
Deviazione non classificata	7	8,75
Totale	80	100

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Rimorchiatori	
Contatto	Numero Casi	% Incidenza
Contatto diretto con elettricità	1	1,25
Contatto con fiamma o oggetto arroventato	2	2,50
Altro contatto non indicato nel gruppo suddetto	2	2,50
Schiacciamento in mov.vert./orizzont.su oggetto immobile non prec.	2	2,50
Movimento verticale,schiacc.su/control(caduta)	22	27,50
Movimento orizzontale,schiacc.su/controllo	9	11,25
Altro contatto di schiacc.sopra non elencato	1	1,25
Urto di oggetto in movimento,collisione con non prec.	3	3,75
Urto da parte di oggetto proiettato	1	1,25
Urto da parte di oggetto che dondola	1	1,25
Urto da parte di oggetto che in movimento	3	3,75
Collisione con oggetto in movimento	1	1,25
Contatto con agente tagliente	1	1,25
Contatto con agente duro,abrasivo	7	8,75
Contatto con agente mat.tagl.appunt.,duro,abras.non prec.	3	3,75
Incastramento,schiacciamento sotto	3	3,75
Incastramento,schiacciamento fra	3	3,75
Strappo sezionamento di membro,mano,dita	3	3,75
Incastramento,schiacciamento,strappo non prec.	2	2,50
Sforzo fisico a carico del sist.muscolo-scheletrico	4	5,00
Contatto non classificato	6	7,50
Totale	80	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
NATURA DELLE LESIONI	Numero Casi	% Incidenza	
Ferite da taglio	2	2,56	
Ferite da punta	1	1,28	
Ferite lacere	1	1,28	
Ferite lacere contuse	3	3,85	
Contusioni, escoriazioni, abrasioni	26	33,33	
Slogature, distorsioni, lussazioni	11	14,10	
Fratture, infrazioni, schiacciamenti	23	29,49	
Amputazioni, asportazioni	1	1,28	
Corpi estranei penetranti	1	1,28	
Distrazioni muscolari, lombaggini	1	1,28	
Ustioni, causticazioni chimiche	2	2,56	
Lesioni multiple	6	7,69	
Totale	78	100,00	

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
PARTI LESE		Numero Casi	% Incidenza
Testa		8	10,26
Faccia		3	3,85
Arti superiori		9	11,54
Arti inferiori		14	17,95
Mani e dita		16	20,51
Piedi e dita		7	8,97
Torace, costole, schiena		9	11,54
Addome, fianchi, bacino, reg. sacrale		2	2,56
Parti multiple		10	12,82
Totale		78	100,00

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
CAUSE DIRETTE		Numero Casi	% Incidenza
SERVIZI DI COPERTA:			
Timone e suoi organi di trasmissione		1	1,28
Alberi, pennoni, vele, tende		7	8,97
Maneggio cavi,manutenz.e riparaz.		8	10,26
SERVIZI MACCHINA:			
Motori principali ed ausiliari		1	1,28
Caldaje ed accessori		2	2,56
Forni di caldaie a vapore e nafta		6	7,69
Altri servizi di macchina			
SERVIZI ELETTRICI:			
Impianti, motori elettrici,radio		1	1,28
SERVIZI CAMERA:			
Apparecchi,impianti stireria,lavanderia		1	1,28
SERVIZIO MANOVRE CARICO E SCARICO:			
Montacarichi,verric.gru e paranchi		1	1,28
Manovre di boccaporto		1	1,28
SERVIZIO MANOVRE IMBARCO E SBARCO:			
Scale,passerelle,altri serv.imbarco e sbarco		3	3,85
ALTRI SERVIZI E MANOVRE:			
Servizi a terra,viaggi p.imbarco e sbarco		1	1,28
Immersioni subacquee		1	1,28
Altri servizi e manovre		7	8,97
SERVIZIO AMBIENTE DI LAVORO:			
Ambiente di lavoro		35	44,87
RISCHI DI NAVIGAZIONE:			
Naufragi,collisioni,invest.,avarie		2	2,56
Iprite			
Totale		78	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
CAUSE DERIVATE		Numero Casi	% Incidenza
Attrezzi, utensili da lavoro		6	7,69
Cadute da scale		14	17,95
Cadute dall'alto, in profondità		3	3,85
Colpi di mare, vele e vento		4	5,13
Compressioni, urti e schiacciamenti		12	15,38
Contraccolpi di manovella		1	1,28
Ingranaggi		2	2,56
Materie taglienti		2	2,56
Materie ustionanti		2	2,56
Rottura cavi, colpi di fionda, avvolg.		1	1,28
Scivolate, cadute in piano		21	26,92
Altre		10	12,82
Totale		78	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
<i>Tipo di Luogo</i>		Numero Casi	% Incidenza
Sito industriale non precisato		1	1,28
Area destinata ad operazioni di manutenzione o riparazione		1	1,28
Cantiere sull'acqua		1	1,28
Luogo aperto in permanenza a transito pubblico		4	5,13
Mare oceano a bordo imbarcazione		55	70,51
Lago fiume porto a bordo imbarcazione		14	17,95
Tipo di Luogo non classificato		2	2,56
Totale		78	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
<i>Tipo di Lavoro</i>	Numero Casi	% Incidenza	
Magazzinaggio di ogni tipo	3	3,85	
Tipo di trasformazione non prec.	4	5,13	
Lavoro di tipo ittico,pesca	3	3,85	
Lavoro di tipo,agricolo,forestale,ittico,non prec.	4	5,13	
Tipo di servizio all'impresa o a persona fisica non prec.	1	1,28	
Att.complem. rispetto alla trasformaz.costruz.servizi impresa o persona	21	26,92	
Installaz. Prepar.Montag.smontag.	9	11,54	
Manuten.riparaz.registraz.	12	15,38	
Pulizia locali, macch.manuale o industr.	2	2,56	
Sorveglianza, ispezione	6	7,69	
Tipo di lavoro non classificato	13	16,67	
Totale	78	100,00	

Anno 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Naviglio Ausiliario	
Attività fisica specifica		Numero Casi	% Incidenza
Operazioni di macchina non prec.		1	1,28
Sorvegliare far funzionare la macchina		4	5,13
Lavoro con utensili a mano manuali		1	1,28
Alla guida, a bordo di un mezzo trasporto in mov. non prec.		1	1,28
Condurre un mezzo di trasporto mobile motorizzato		2	2,56
Essere passeggero di un mezzo di trasporto		1	1,28
Prendere in mano, afferr., strappare, deporre su piano orizz.		1	1,28
Legare, allacciare, sciogliere, disfare, stringere, avvitare e svit.		5	6,41
Lanciare, proiettare lontano		1	1,28
Aprire, chiudere (cassa, imballaggio, pacco)		1	1,28
Tirare, spingere		1	1,28
Attività di manipolazione oggetti non prec.		4	5,13
Trasporto manuale non prec.		1	1,28
Trasporto verticale, sollevare, alzare		2	2,56
Trasporto a mano di carichi		2	2,56
Movimenti non prec.		2	2,56
Camminare, correre, salire, scendere ecc.		27	34,62
Entrare, uscire		1	1,28
Movimenti sul posto		6	7,69
Attività fisica non indicata		14	17,95
Totale		78	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Naviglio Ausiliario	
Deviazione	Numero Casi	% Incidenza
Allo stato liquido perdita ecc.	1	1,28
Rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	5	6,41
Rottura di materiale con produzione di schegge	1	1,28
Scivolamento, caduta con crollo agente mat. posto al di sopra	3	3,85
Deviazione (rottura frattura ecc) non prec.	1	1,28
Perdita di controllo totale o parz. di macchina o mat. lavorato	1	1,28
Perdita di controllo totale o parz. di mezzo trasporto in movimento	3	3,85
Perdita di controllo totale o parz. di utensile a mano	1	1,28
Perdita di controllo totale o parz. di oggetto movimentato	7	8,97
Perdita di controllo non precisata	1	1,28
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona non prec.	5	6,41
Caduta di persona dall'alto	11	14,10
Scivolamento o inciampam. con caduta di persona allo stesso livello	20	25,64
Movimento del corpo senza sforzo fisico non precisato	3	3,85
Inginocchiarsi, sedersi, appoggiarsi contro	1	1,28
Movimenti sordinati, intempestivi, inopportuni	1	1,28
Sollevarlo, portando	1	1,28
Passo falso scivolamento senza caduta	1	1,28
Violenza, aggressione, minaccia tra dipendenti dell'impresa	1	1,28
Deviazione non classificata	10	12,82
Totale	78	100,00

ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	Categoria Naviglio Ausiliario	
Contatto	Numero Casi	% Incidenza
Contatto con fiamma o oggetto arroventato	2	2,56
Schiacciamento in mov.vert./orizzont.su oggetto immobile non prec.	3	3,85
Movimento verticale,schiacc.su/controlo(caduta)	29	37,18
Movimento orizzontale,schiacc.su/controlo	4	5,13
Urto di oggetto in movimento,collisione con non prec.	3	3,85
Urto da parte di oggetto proiettato	1	1,28
Urto da parte di oggetto in caduta	4	5,13
Collisione con oggetto in movimento	1	1,28
Contatto con agente tagliente	2	2,56
Contatto con agente duro,abrasivo	5	6,41
Contatto con agente mat.tagl.appunt.,duro,abras.non prec.	2	2,56
Incastramento,schiacciamento in	1	1,28
Incastramento,schiacciamento fra	4	5,13
Strappo sezionamento di membro,mano,dita	4	5,13
Sforzo fisico a carico del sist.muscolo-scheletrico	3	3,85
Morso,calcio,ecc.di animali o persone non prec.	2	2,56
Contatto non classificato	8	10,26
Totale	78	100,00

DATI IPSEMA - ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	CATEGORIA PESCA	% INCIDENZA
"TIPO DI LAVORO"	NUMERO CASI	
LAVORO DI TIPO ITTICO, PESCA	165	69,62
ALTRA ATTIVITA' ITTICA non precisata	2	0,84
PRODUZIONE TRASFORMAZIONE non precisato	4	1,69
MAGAZZINAGGIO	1	0,42
ATTIVITA' COMPLEMENTARE non precisata	3	1,27
INSTALLAZIONE MONTAGGIO	2	0,84
MANUTENZIONE, RIPARAZIONE, MESSA A PUNTO	4	1,69
PULIZIA	4	1,69
SORVEGLIANZA	1	0,42
ATTIVITA' COMMERCIALE, ACQUISTO, VENDITA	1	0,42
CIRCOLAZIONE CON O SENZA MEZZO DI TRASPORTO	3	1,27
NON INDICATO	47	19,83
TOTALE	237	100,00

DATI IPSEMA - ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO	CATEGORIA PESCA	% INCIDENZA
"TIPO DI LUOGO"	NUMERO CASI	
MARE O OCEANO-ABORDO DI OGNI TIPO DI INBARCAZIONI	179	75,53
SITO INDUSTRIALE non precisato	1	0,42
CANTIERE non precisato	1	0,42
MAGAZZINAGGIO CARICO E SCARICO	1	0,42
ZONA ITTICA (non a bordo)	1	0,42
SULL'ACQUA non precisato	2	0,84
IN PORTO (a bordo di imbarcazione)	18	7,59
SOTTERRANEO TUNNEL (ad es metropolitana)	1	0,42
LUOGO APERTO APERTO AL TRANSITO DEL PUBBLICO	3	1,27
NON INDICATO	30	12,66
TOTALE	237	100,00

DATI IPSEMA - ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Pesca	
PARTI LESE		NUMERO CASI	% INCIDENZA
01 - Testa		8	3,38
02 - Faccia		9	3,80
03 - Occhi		6	2,53
04 - Arti superiori		29	12,24
05 - Arti inferiori		41	17,30
06 - Mani e dita		57	24,05
07 - Piedi e dita		15	6,33
08 - Torace, costole, schiena		34	14,35
09 - Addome, fianchi, bacino, reg. sacrale		9	3,80
10 - Colonna vertebrale		1	0,42
11 - Cervello, midollo spinale, sist. nerv.		2	0,84
12 - Organi interni		6	2,53
13 - Parti multiple		18	7,59
non indicata		2	0,84
Totale		237	100,00

CAUSE DIRETTE	NUMERO CASI	% Incidenza.
SERVIZI DI COPERTA:		0,00
1 Trimone e suoi organi di trasmissione	1	0,42
2 Alberi, pennoni, vele, tende		0,00
3 Ormeaggio, disormeggio, rimorchio	2	0,84
4 Maneggio cavi, manutenz. e riparaz.	12	5,06
5 Altri servizi di coperta	20	8,44
SERVIZI MACCHINA:		0,00
16 Motori principali ed ausiliari	2	0,84
17 Caldaie ed accessori	3	1,27
18 Forni di caldaie a vapore e nafta		0,00
19 Altri servizi di macchina	4	1,68
SERVIZI ELETTRICI:		0,00
10 Impianti, motori elettrici, radio		0,00
SERVIZI CAMERA:		0,00
21 Apparecchi, impianti stileria, lavanderia		0,00
22 Mensa, bar, ripost., altri servizi cam.	2	0,84
SERVIZI CUCINA:		0,00
33 Macchine da cucina, frigo, impast.	1	0,42
34 Maneggio stoviglie, altri servizi cucina	5	2,11
SERVIZIO MANOVRE CARICO E SCARICO:		0,00
45 Montacarichi, verric. gru e paranchi	7	2,95
46 Manovre di boccaporto	2	0,84
47 Sollev. trasporto, carico, scarico stivag.	3	1,27
SERVIZIO MANOVRE IMBARCO E SBARCO:		0,00
58 Scale, passerelle, altri serv. imbarco e sbarco	14	5,91
59 Manovre imbarcaz. e sistemaz. a bordo	1	0,42
SERVIZI PESCA:		0,00
60 Maneggio reti, altri arnesi da pesca	39	16,46
61 Manutenz. e riparazione delle reti	3	1,27
62 Raccolta e manipolazione del pescato	15	6,33
63 Altri servizi di pesca	18	7,59
ALTRI SERVIZI E MANOVRE:		0,00
74 Allest. riparaz. e manutenzione nave	1	0,42
75 Alaggio e varo, lavori in bacino		0,00
76 Servizi a terra, viaggi p. imbarco e sbarco		0,00
77 Immersioni subacquee		0,00
78 Altri servizi e manovre	2	0,84
SERVIZIO AMBIENTE DI LAVORO:		0,00
89 Ambiente di lavoro	53	22,36
RISCHI DI NAVIGAZIONE:		0,00
90 Naufragi, collisioni, invest., avarie	8	3,38
91 Agenti atmosferici, movim. della nave	11	4,64
92 Salvataggi in mare		0,00
93 Incendi e scoppi	6	2,53
94 Resid. bellici: mine, siluri, ordigni espl.		0,00
95 Iprite		0,00
non indicata	2	0,84
Totale	237	100,00

DATI IPSEMA - ANNO 2004

CAUSE DERIVATE	CATEGORIA PESCA	% INCIDENZA
	NUMERO CASI	
Attrezzi, utensili da lavoro	14	5,91
Cadute di gravi, colpi di imbarcata	4	1,69
Cadute da scale	10	4,22
Cadute dall'alto, in profondità	1	0,42
Cadute in mare		0,00
Colpi di mare, vele e vento	10	4,22
Compressioni, urti e schiacciamenti	49	20,68
Contraccolpi di manovella		0,00
Gas tossici	5	2,11
Ingranaggi	4	1,69
Materie esplodenti		0,00
Materie taglienti	3	1,27
Materie ustionanti	6	2,53
Mezzi di locomozione	1	0,42
Organi di trasmissione	1	0,42
Pericoli elettrici		0,00
Rottura cavi, colpi di fionda, avvolg.	12	5,06
Scivolate, cadute in piano	87	36,71
Sforzi	6	2,53
Spine di cavi	1	0,42
Spine, morsicature di pesci	3	1,27
Variazioni termiche		0,00
Altre	16	6,75
non indicata	4	1,69
Totale	237	100,00

DATI IPSEMA - ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria	Pesca	
<i>Natura delle lesioni</i>	N. CASI			% INCIDENZA
01 - ferite da taglio	4			1,69
02 - ferite da punta	2			0,84
03 - ferite lacere	2			0,84
04 - ferite lacere contuse	13			5,49
05 - contusioni escoriazioni abrasioni	71			29,96
06 - slogature distorsioni lussazioni	21			8,86
07 - fratture infrazioni schiacciamenti	85			35,86
08 - amputazioni asportazioni	8			3,38
09 - corpi estranei penetranti	5			2,11
10 - commozioni rotture interne ernie	3			1,27
11 - distrazioni muscolari lombaggini	2			0,84
12 - ustioni causticazioni chimiche	5			2,11
13 - intossicazioni da gas, alim., asfissie	5			2,11
14 - colpi di calore, colpi di sole				0,00
15 - annegamenti	1			0,42
16 - congelamenti e colpi di freddo	1			0,42
17 - ferite d'arma da fuoco				0,00
18 - lesioni multiple	9			3,80
non indicata				0,00
totale	237			100,00

DATI IPSEMA - Anno 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Pesca	
Attività fisica specifica	NUMERO CASI	% INCIDENZA	
10 Operazioni di macchina non prec.	2	0,84	
11 Avviare/arrestare la macchina	2	0,84	
12 Alimentare la macchina	1	0,42	
13 Sorvegliare far funzionare la macchina	3	1,27	
19 altra attività sopra non ind.	2	0,84	
20 Lavoro con utensili a mano non precisato	3	1,27	
21 Lavoro con utensili a mano manuali	10	4,22	
22 Lavoro con utensili a mano motorizzati	2	0,84	
29 Altro lavoro con utensili a mano sopra non indic.	1	0,42	
31 Condurre un mezzo di trasporto mobile motorizzato	1	0,42	
39 Altra attività del gruppo sopra non indicata	8	3,38	
40 Manipolazione di oggetti non precisata	2	0,84	
41 Prendere in mano, afferr., strappare, deporre su piano orizz.	18	7,59	
42 Legare, allacciare, sciogliere, disfare, stringere, avvitare e svit.	8	3,38	
43 Fissare, appendere, alzare, installare su piano vert.	1	0,42	
44 Lanciare, proiettare lontano	3	1,27	
46 Spargere, versare, riempire, vuotare, annaffiare	1	0,42	
47 Tirare, spingere	5	2,11	
49 Altra attività di manipolazione oggetti sopra non indic.	14	5,91	
50 Trasporto manuale non prec.	2	0,84	
51 Trasporto verticale	3	1,27	
52 Trasporto orizzontale	3	1,27	
53 Trasporto a mano di carichi	3	1,27	
59 Altra attività di trasporto manuale non indicata nell'elenco	1	0,42	
60 Movimenti non prec.	7	2,95	
61 Camminare, correre, salire, scendere ecc.	53	22,36	
62 Entrare, uscire	2	0,84	
63 saltare, slanciarsi, ecc.	1	0,42	
67 Movimenti sul posto	7	2,95	
69 Altri movimenti sopra non indic.	4	1,69	
70 Presenza non prec.	11	4,64	
Attività fisica non indicata	53	22,36	
Totale	237	100,00	

DATI IPSEMA - ANNO 2004

INFORTUNI SUL LAVORO NEL SETTORE MARITTIMO		Categoria Pesca	
Deviazione	NUMERO CASI	% INCIDENZA	
Deviazione per problema elettrico, esplosione, incendio non prec..		0,00	
Problema elettrico causato da gausto all'impianto, contatto ind.		0,00	
Esplosione	1	0,42	
Incendio		0,00	
Altra deviazione per probl.elettrico, esplos., incendio sopra non indic.		0,00	
Deviaz. dovuta a traboccamento, rovesciamento, vaporiz.ecc.non prec.		0,00	
Allo stato solido traboccamento, rovesciamento	1	0,42	
Allo stato liquido perdita ecc.	4	1,69	
Allo stato gassoso vaporizzazione, gas	2	0,84	
Polverosità	6	2,53	
Altra deviaz.dovuta a traboccamento rovesc.ecc. sopra non indic.	1	0,42	
Rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta agente mat.non prec.	4	1,69	
Rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	3	1,27	
Rottura, esplosione con produzione di schegge	1	0,42	
Scivolamento, caduta con crollo agente mat.posto al di sopra	5	2,11	
Scivolamento, caduta con crollo agente mat.posto al di sotto	1	0,42	
Scivolamento, caduta con crollo agente mat.allo stesso livello	2	0,84	
Altra deviazione (rottura frattura ecc) sopra non indic.	5	2,11	
Perdita di controllo di un mezzo, utensile, animale in movim.non prec.	3	1,27	
Perdita di controllo totale o parz.di macchina o mat.lavorato	2	0,84	
Perdita di controllo totale o parz.di mezzo trasporto in movimento	3	1,27	
Perdita di controllo totale o parz.di utensile a mano	6	2,53	
Perdita di controllo totale o parz.di oggetto movimentato	16	6,75	
Perdita di controllo totale o parz.di animale	1	0,42	
Altra perdita di controllo sopra non indicata	3	1,27	
Scivolamento o inciampamento con caduta di persona non prec.	11	4,64	
Caduta di persona dall'alto	13	5,49	
Scivolamento o inciampam.con caduta di persona allo stesso livello	62	26,16	
Altri casi di scivolam.o inciamp.con caduta di persona sopra non indic.	2	0,84	
Movimento del corpo senza sforzo fisico non precisato		0,00	
Camminare su un oggetto tagliente		0,00	
Inginocchiarsi, sedersi, appoggiarsi contro	3	1,27	
Essere afferrato, trascinato da qualcosa o dal proprio slancio	3	1,27	

Movimenti s coordinati, intempestivi, inopportuni	6	2,53
Altri movimenti del corpo senza sforzo sopra non indic.	1	0,42
Movimento del corpo con sforzo fisico non precisato	1	0,42
Sollevando, portando o alzandosi	6	2,53
Spingendo, tirando	3	1,27
Depositando, abbassandosi		0,00
Torsione, rotazione	1	0,42
Passo falso scivolamento senza caduta	4	1,69
Altri movimenti del corpo con sforzo fisico sopra non indic.		0,00
Sorpresa, spavento, violenza, aggressione, minaccia non prec.		0,00
Sorpresa, spavento		0,00
Violenza, aggressione, minaccia tra dipendenti dell'impresa		0,00
Violenza, aggressione, minaccia proveniente da persone est. all'impresa		0,00
Aggressione, violenza da parte di animali		0,00
Pres. della vittima o di terzo che crea pericolo a sé o per la vittima o terzo		0,00
Altra sorpresa, spavento, violenza, aggressione, minaccia sopra non indic.		0,00
Altra deviazione sopra non elencata	51	21,52
Deviiazione non indicata	237	100,00
Totale		

