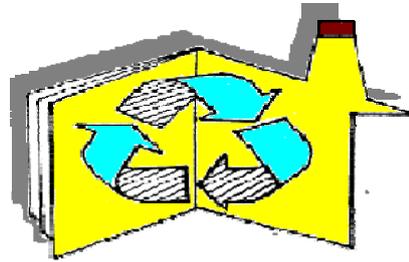


S.I.R.S.



**PROVINCIA DI BOLOGNA
DSP - Dipartimenti di Sanità Pubblica
della provincia di Bologna
CGIL CISL UIL Provincia di Bologna**

Servizio Informativo Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

**Linee guida in materia di infortuni e
malattie professionali per
Rappresentanti dei Lavoratori per la
Sicurezza**

Il presente documento è stato redatto da un Gruppo di lavoro
composto da:

Morisi Leonildo	<i>Coordinatore SIRS dei Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende Usl della provincia di Bologna</i>
Resina Mario	<i>Consulente INAIL</i>
Pedrotti Ferdinando	<i>Centro diritti CGIL</i>
Magelli Leopoldo	<i>Coordinatore Task Force della regione Emilia Romagna</i>

Redazione e impaginazione a cura di: *Morisi Leonildo*
Dipartimento di Sanità Pubblica Azienda Usl Città di Bologna

Stampa: *Provincia di Bologna, maggio 2001*

Copia del volume può essere richiesta a:

SIRS Servizio Informativo per Rappresentanti della Sicurezza
via Gramsci 12, 40121 Bologna
tel. 051/6079934-6 - fax 051/251915 - e-mail Daniela.patelli@ausl.bologna.it

Presentazione

Gli infortuni sul lavoro non sono frutto del caso. Ognuno ha la sua storia, le sue ragioni, gli elementi che lo hanno reso possibile.

E proprio perché prodotto di un insieme di fattori molto umani, ogni società ha il numero e il tipo di infortuni che accetta di avere.

Si tratta di un'accettabilità sociale, quindi, non individuale e, per questo, la lotta contro gli infortuni ha bisogno di mobilitare tutte le forze necessarie sul piano legislativo, tecnologico, organizzativo, economico e culturale.

Quando l'infortunio avviene, tuttavia, è soprattutto un fatto che riguarda la persona colpita, i suoi familiari e il gruppo di lavoratori nelle sue stesse condizioni. E' quindi, importante saper intervenire anche dopo che l'infortunio si è verificato, per garantire almeno due obiettivi:

- che tutte le azioni utili per l'eventuale risarcimento siano svolte nel migliore dei modi;
- che si traggano tutti gli insegnamenti possibili per evitare che si ripeta.

A questo fine esistono norme e indirizzi tecnici che il manuale prodotto dal SIRS utilmente organizza e rende comprensibili in particolare ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Un altro strumento si aggiunge alla ricca produzione che questa originale e utile struttura ha avviato e che mette a disposizione del mondo del lavoro in particolare di quelle aree che più ne hanno bisogno.

Dr. Marco Biocca

Centro di documentazione per la salute dell'Agenzia
sanitaria regionale dell'Emilia Romagna

INDICE

PREMESSA	5
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE	7
L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E L'INAIL	13
ASPETTI NORMATIVI.....	13
LE ATTIVITÀ PROTETTE	15
I SOGGETTI ASSICURATI.....	15
IL PREMIO DI ASSICURAZIONE	16
LA DENUNCIA DELL'INFORTUNIO SUL LAVORO	16
LA DENUNCIA DI MALATTIA PROFESSIONALE	17
LE PRESTAZIONI.....	17
INDICAZIONI OPERATIVE PER I RLS AZIENDALI NEI CASI DI INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI.	20
COMPETENZE DELLE VARIE FIGURE IN PRESENZA DI UN INFORTUNIO O DI UNA MALATTIA PROFESSIONALE	25
IL LAVORATORE DEVE	26
IL DATORE DI LAVORO DEVE	27
L'INAIL DEVE	28
IL RSPP DEVE	30
IL RLS HA DIRITTO	31
IL RLS PUO'	32
COME LEGGERE LE TABELLE STATISTICHE SUGLI INFORTUNI	33
DATI DESCRITTIVI.....	34
DATI VALUTATIVI.....	42
LE MALATTIE PROFESSIONALI	48
IL REGISTRO INFORTUNI	51
ANALISI DESCRITTIVA	52
ANALISI VALUTATIVA	54
ALLEGATO 1	60

PREMESSA

“ Perché il SIRS non fornisce ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (o RLS) un piccolo manuale su come comportarsi nel caso succeda un infortunio nella propria azienda? Ci sono tante cose che non conosciamo e non sappiamo mai come comportarci!”

Questa è stata la semplice e diretta richiesta fattaci da un RLS in difficoltà.

Sul momento ci siamo mossi, come sempre, per ritrovare la documentazione disponibile in grado di soddisfare questa richiesta, ma, una volta recuperata e confrontata con i quesiti posti dai RLS, abbiamo verificato che il tipo di documentazione già esistente non era in grado di soddisfare e di rispondere ai bisogni esposti in quanto il materiale disponibile era un po' datato e rivolto a figure “del ramo”, a persone cioè già esperte nella gestione di infortuni e malattie professionali e ad operatori sindacali; una figura come il RLS, con le sue funzioni e il suo ruolo, non era presente come possibile destinatario del messaggio informativo (e non poteva esserlo visto che è l'ultimo arrivato sulla scena della prevenzione).

Che cosa è un infortunio sul lavoro? Che cosa è una malattia professionale? Cosa fare quando si verificano? A chi comunicarlo? Che cosa si ha diritto di sapere e di fare?

Ecco alcune domande tipo che sono state rivolte al SIRS da parte di diversi RLS; domande che a prima vista sembrerebbero semplici, ma in realtà nascondono un bisogno di conoscere in maniera adeguata sia tutta una serie di procedure burocratiche ed amministrative da attivarsi direttamente o indirettamente per avviare l'iter corretto previsto dalle normative vigenti sia le modalità con cui procedere per tutelare i lavoratori infortunati o ammalati a causa del loro lavoro.

Cosa non semplice e facile, sia per i diversi e numerosi soggetti coinvolti in queste procedure (Azienda, medico competente, INAIL, patronati, Azienda USL, ecc..), sia per la scarsa conoscenza ed esperienza della materia da parte dei RLS, sia anche per il fatto che in molte realtà lavorative culturalmente arretrate vi è ancora una notevole evasione in merito alla denuncia di infortuni e di malattie professionali.

E non dimentichiamo il clima che un infortunio crea spesso in un ambiente di lavoro: aumento delle difficoltà di rapporti tra azienda, RLS e lavoratori, sospetti e accuse reciproche tra datore di lavoro e lavoratore infortunato, il tentativo di scaricare le responsabilità sui soggetti più deboli; il che non aiuta certamente il RLS a vivere la particolare situazione venutasi a creare a seguito dell'evento traumatico in maniera tranquilla e collaborativa, ma spesso in maniera contrapposta e conflittuale.

Queste sono alcune delle ragioni che ci hanno spinto a produrre questo manuale, a dare il nostro piccolo contributo al RLS nel suo districarsi tra tutte le varie e, a volte,

complesse procedure, per essere in grado di muoversi efficacemente o, quanto meno, informare correttamente i lavoratori che si rivolgono a lui, in qualità di loro rappresentante sui temi della salute, predisponendo uno strumento di lavoro semplice e agevole, ma nello stesso tempo il più possibile completo ed adeguato ai suoi bisogni.

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

Con l'introduzione del DLgs 626 del 1994 e successive modifiche , il legislatore ha voluto tracciare un percorso sempre più preciso e adeguato ai tempi sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, passando da una cultura preventiva di tipo tecnicistico nata negli anni 50, ad una idea partecipativa e collaborativa tra tutte le figure presenti sul luogo di lavoro negli anni 90.

Il processo individuato attraverso questo nuovo modello della sicurezza è legato ad una serie di passaggi che vede coinvolti numerosi attori che debbono contribuire, ognuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità ad un obiettivo unico: garantire il più alto livello di sicurezza per i lavoratori all'interno dei singoli luoghi di lavoro.

Ora non v'è dubbio che l'infortunio rappresenta sicuramente la spia più evidente che qualcosa in tutto questo processo non ha funzionato, che vi sono ancora momenti di assenza o almeno di scarsa efficacia delle misure di prevenzione e sicurezza adottate dal datore di lavoro e che quindi è necessario rivedere di nuovo tutto il processo di valutazione dei rischi attraverso l'adozione di nuove misure o di misure più adeguate al rischio causa dell'infortunio.

In questo modo l'infortunio diventa, non solo, la spia di una carenza di prevenzione, ma anche lo spunto per attuare migliori e più efficaci misure di tutela nei confronti dei lavoratori; è in altre parole l'esito finale (purtroppo traumatico) di un "errore" di processo e dovrebbe diventare, perciò, il punto di partenza per un miglioramento della prevenzione in azienda.

Non cambia di molto se invece che di infortunio, parliamo di malattia professionale; la differenza concettuale tra infortunio sul lavoro e malattia professionale risiede solamente, in termini medico legali, nella durata d'azione e nella concentrazione nel tempo dell'azione dell'agente lesivo. Per i lavoratori è sempre un evento traumatico e un danno, spesso irreversibile, alla propria salute.

Purtroppo è inevitabile sottolineare che, nonostante queste novità organizzative e culturali introdotte con le ultime normative in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, il numero degli infortuni denunciati all'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) negli ultimi anni, dopo una leggera diminuzione, ha ripreso ad aumentare in tutti i settori produttivi (ad esclusione dell'agricoltura dove assistiamo ad una diminuzione degli eventi che è però correlata ad una diminuzione costante degli addetti), come si può facilmente dedurre dalla tabella seguente:

**Tabella 1: infortuni denunciati dalle aziende suddivisi per anno di evento in Italia
(Valori assoluti)**

Settori	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Industria Commercio Servizi	891.185	873.141	844.806	866.305	895.546	904.565
Agricoltura	123.548	113.405	103.921	96.947	91.311	84.137

Per le malattie professionali invece i dati riportati dall'INAIL dimostrano una costante diminuzione dei casi che dura dal '95 ad oggi

**Tabella 2: malattie professionali denunciate dalle aziende, per anno di evento in Italia
(Valori assoluti)**

Settori	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Industria Commercio Servizi	29.475	29.208	26.878	25.376	24.207	25.345
Agricoltura	1.068	985	922	918	933	852

Ma cosa si intende per infortunio o per malattia professionale?

Ci sono vari modi per definire un infortunio, la più comunemente usata è quella che definisce un infortunio come la perdita istantanea e traumatica dello stato di salute di una persona, mentre per la malattia professionale la perdita dello stato di salute non è istantanea ma a medio o lungo termine (rimanendo comunque traumatica).

Questo modo di caratterizzare un infortunio è un modo abbastanza semplicistico e direi banale, in quanto si limita a prendere in considerazione solo l'aspetto finale e più eclatante di un processo molto più complesso e lungo che ha origini molto più lontane e non aiuta certo a capire quali cause possano averlo determinato.

Oppure potremmo utilizzare una definizione più autorevole e completa:

...si definirà l'infortunio come un disturbo di adattamento del sistema che ha un'incidenza sull'integrità della componente umana di questo sistema..... Esso rappresenta il termine di un processo che sopravviene in una situazione definita come la risultante di elementi relativi alla persona e a ciò che la circonda.

La citazione appena riportata è una definizione messa a punto dall'INRS (Istituto Nazionale della Ricerca e della Sicurezza) francese che, a livello internazionale, si è maggiormente impegnato nella produzione di modelli che spiegassero il fenomeno infortunistico e che vede l'infortunio come “**un disturbo di adattamento**” del sistema azienda che si ripercuote sulla persona.

In questo caso si introduce il concetto che l'infortunio non è un evento accidentale e casuale, ma è la logica conseguenza di un'incapacità o non volontà del sistema azienda di adeguarsi a delle condizioni di sicurezza in grado di tutelare l'integrità del fattore umano; in altre parole l'infortunio o la malattia professionale non vengono considerati come eventi a sé, ma inseriti in un sistema aziendale complesso e inadeguato.

Ma la definizione a cui si deve fare riferimento è quella riportata dal Testo Unico (T.U.) all'art. 2 del DPR 1124 del 30 giugno 1965 che è la normativa di riferimento per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali in cui il legislatore definisce i criteri per classificare un evento traumatico come infortunio sul lavoro; e precisamente questo avviene quando:

“...per causa violenta in occasione di lavoro ... sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.”

In questa definizione il legislatore ha voluto porre alcuni vincoli:

- il primo è l'obbligo della presenza di **causa** che deve essere **violenta** cioè un'azione traumatica precisa ed identificabile all'interno dell'attività lavorativa, che in un ambito temporale concentrato determina la perdita dello stato di salute del lavoratore;
- il secondo è il termine di **gravità** che deve essere tale da impedire il lavoro per almeno tre giorni.

La causa violenta non corrisponde necessariamente all'azione traumatica, nel senso che può essere violenta anche una causa di natura microbica o virale.

L'occasione di lavoro inoltre evidenzia la necessità che l'evento sia in connessione, sia pure mediata ed indiretta, con lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative. Ne deriva, da tale concetto di occasione di lavoro, la distinzione tra **rischio generico e rischio specifico**, intendendosi per rischio generico quello che indipendentemente dalle condizioni particolari del contesto lavorativo, grava, in modo identico sull'operaio come su ogni altro individuo (per es.: trauma distorsivo riportato

scendendo o salendo le scale per andare in bagno), mentre quello specifico è legato alla mansione che ogni singolo lavoratore svolge.

Anche un infortunio legato ad un rischio generico è infortunio sul lavoro, se accade durante il lavoro o comunque in connessione con il lavoro.

E proprio in base a questo principio anche l'infortunio in itinere l'infortunio cioè in cui incorre il lavoratore mentre dalla propria abitazione si reca al luogo di lavoro e viceversa viene riconosciuto, (art. 12 del D.Lgs. n°38 del 23/02/2000) come infortunio sul lavoro.

Però se vi è deviazione dal percorso casa-lavoro, interruzione del tutto autonoma e non motivata dal lavoro, o nel caso in cui si accerti l'abuso di alcolici e psicofarmaci, oppure uso non terapeutico di stupefacenti, l'infortunio non è indennizzabile in quanto mancano i presupposti previsti appunto dall'art.2 del DPR 1124/65 (cioè l'occasione di lavoro).

Il terzo elemento costitutivo della definizione giuridica d'infortunio sul lavoro è il **danno**, cioè l'inabilità (temporanea o permanente, parziale o assoluta) del lavoratore infortunato.

Fino all'emanazione del D.Lgs 38/2000, assumeva rilievo, ai fini del riconoscimento, solo la menomazione di tipo fisico e psichico che riduceva la capacità lavorativa del soggetto assicurato.

La Corte Costituzionale con varie sentenze del 1991 e 1997 aveva richiamato l'attenzione del legislatore sulla illegittimità costituzionale nella parte in cui gli artt. 2, 3 e 74 del Testo Unico 1124/65 non prendevano in considerazione il risarcimento del danno biologico.

Il D.Lgs 38/2000, all'art.13, riconosce ora, ai fini dell'indennizzo, anche il danno biologico, inteso come danno alla persona nella sua globalità e, perciò, come menomazione dell'integrità psico-fisica del soggetto che si ripercuote su tutte le sue attività e capacità, compresa quella lavorativa generica, inscindibile dalle altre.

E' evidente che in una simile definizione e la presenza di questi vincoli hanno lo scopo di garantire maggiormente l'aspetto "assicurativo" rappresentato dall'INAIL rispetto all'aspetto di tutela della salute che non può certamente essere limitato alla "violenza" ed alla "durata" del danno subito dal lavoratore.

Per le malattie professionali invece è necessario fare riferimento all'art. 3 sempre del DPR 1124 del 1965 che recita:

“ L'assicurazione è altresì obbligatoria per le malattie professionali le quali siano contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni specificate nella tabella.....”

Anche in questo caso la perdita di salute, non più “violenta e concentrata nel tempo”, è:

- *legata ad un periodo minimo di assenza dal lavoro;*
- *deve, per poter essere riconosciuta tale dalla legge, avere certe caratteristiche che sono:*
 - *la sua presenza in una tabella;*
 - *una causa conosciuta;*
 - *e manifestarsi non oltre un tempo prestabilito dopo la cessazione della lavorazione.*

Va detto comunque che trattasi di una materia che, dalla emanazione del Testo Unico del 1965 fino all’entrata in vigore del D.Lgs. 38/2000, ha registrato un continuo e graduale evolversi nel riconoscimento di un numero sempre più ampio di malattie derivanti dalle varie attività lavorative, (ad es. la sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 1988 con cui si afferma che la presenza in tabella non è più vincolante) per cui si può, in estrema sintesi,

definire malattia professionale sia quella tabellata sia quella non compresa nella lista (ultima quella di cui al D.P.R. 336/94) purché sia dimostrato il nesso di causalità fra la stessa e l’attività svolta.

Una disciplina particolare è stata dettata per la silicosi e l’asbestosi, due malattie professionali derivanti dall’inalazione di polveri di biossido di silicio e di amianto.

Comunque, quale sia la definizione che intendiamo utilizzare per definire un infortunio o una malattia professionale, il risultato è sempre, purtroppo, legato ad un evento che procura lesioni più o meno gravi ad un operatore che presta la propria opera all’interno di un luogo di lavoro.

Un problema invece più complesso su cui ancora oggi, a distanza di anni si discute e non si è ancora raggiunta un’opinione unica, è: **perché avvengono gli infortuni?**

Se uno fosse in grado di rispondere a questa domanda avrebbe fatto un notevole passo avanti verso la soluzione del problema stesso degli infortuni.

E’ comunque per tentare di rispondere a questa domanda che si sono messi in campo da diversi anni dei modelli di analisi del fenomeno infortunistico che sostanzialmente hanno visto scontrarsi due fazioni: una “tecnica” (la causa dell’infortunio è la macchina non sicura) e l’altra “umana” (esiste una predisposizione individuale ad infortunarsi); entrambe queste tesi comunque hanno una visione diciamo **“monoteistica”** del fenomeno: in altre parole esiste una sola causa dell’evento infortunistico.

Oggi, essendo subentrate la consapevolezza che l’impresa è un luogo organizzato, cioè con una sua strutturazione (o non strutturazione) peculiare anche nel campo della sicurezza, (ne è una chiara prova l’emanazione del DLgs 626/ del 1994 che detta appunto le regole di una nuova organizzazione della prevenzione) l’infortunio è considerato un evento che risente di più cause coincidenti che nascono dallo scontro

tra l'interesse del "sistema azienda" e le esigenze del "sistema sicurezza"; in altri termini "l'incidente" è strettamente connesso con aspetti ambientali, tecnologici, organizzativi e comportamentali e non ad una sola componente produttiva.

Ora, fatte queste considerazioni, diventa facile comprendere cosa sia un infortunio o una malattia professionale, ma nello stesso tempo resta complesso capirne la dinamica per essere in grado poi di rimuovere le cause che lo determinano proprio perché i fattori che possono intervenire sono numerosi, complessi e diversificati.

Ecco che allora diventa particolarmente importante il momento preventivo, il momento della valutazione in cui tutte le cause possibili che possono concorrere a determinare un danno debbono essere prese in considerazione non in maniera separata (la macchina, il DPI, le procedure di sicurezza, ecc.) ma correlate tra loro in una visione generale e strettamente interconnessa tra i due sistemi molto spesso contrapposti, ma che, al contrario, dovrebbero essere sinergici: il sistema azienda e il sistema sicurezza.

L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E L'INAIL

Aspetti normativi

L'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro nasce con la Legge 17 Marzo 1898, n°80, come forma di tutela per i rischi dell'industria connessi ad attività lavorative manuali.

La Costituzione della Repubblica, in vigore dall'1/1/1948, oltre all'art.3, ha previsto in particolare all'art.38 che :

“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.”

Gli inabili e i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.”

Si è voluto, in questo modo, conferire al rischio d'infortunio sul lavoro, nei confronti degli altri eventi dannosi (malattia, disoccupazione, ecc.) una sua distinta peculiarità incentrata sul principio del rischio professionale, per il quale il rischio proviene dall'attività produttiva che si svolge nell'interesse dell'imprenditore che crea, perciò, i presupposti del rischio, fruendo dei vantaggi del lavoro di chi a quel rischio è esposto.

Con il Testo Unico emanato con D.P.R n°1124 del 30/06/1965, vigente a tutt'oggi, si è provveduto alla raccolta sistematica di tutte le misure esistenti in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il testo unico (T.U.) ha introdotto, anche alcune importanti novità, tra le quali si ricordano:

- *estensione della tutela agli artigiani e ad altri lavoratori autonomi;*
- *erogazione delle quote integrative di rendita a favore dei familiari a carico;*
- *nuove prestazioni in materia di cure mediche e chirurgiche, nonché di assistenza sociale e di rieducazione di grandi invalidi.*

Successivamente all'entrata in vigore del T.U. sono state emanate numerose disposizioni legislative che hanno migliorato la tutela assicurativa.

Il T.U. del 1965 è stato modificato sostanzialmente dalle tante e importanti sentenze della Corte di Cassazione (tutela del “rischio ambientale, infortunio in itinere, ecc.) e della Corte Costituzionale (superamento del concetto di manualità, estensione della tutela agli impiegati adibiti ad apparecchiature elettriche; sistema misto di tutela delle malattie professionali, come da sentenza 179/88, ecc..).

Da tutte le modifiche apportate al Testo Unico, sia dal legislatore che dalla giurisprudenza costituzionale ed ordinaria, è uscito un nuovo modello rivolto “tendenzialmente” a tutti i lavoratori, per tutti i rischi e i danni di origine lavorativa, con competenze all’INAIL **esclusive** per gli eventi indennizzabili e **di partecipazione attiva e qualificata** per interventi sanitari, preventzionali e di riabilitazione.

Sona da evidenziare, infine, gli aspetti innovativi più importanti del D.Lgs. n°38 del 23/02/2000 in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali attuativo dell’art.55, comma 1, della Legge 17/05/1999, n°144:

- *estensione della tutela ai lavoratori parasubordinati, dirigenti e sportivi professionisti (art.4,5,6);*
- *benefici economici a favore delle piccole e medie imprese e dei settori agricolo ed artigianale per il miglioramento delle misure di sicurezza negli ambienti di lavoro, in attuazione del D.Lgs 626/94 (art.23);*
- *istituzione di corsi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro e di progetto di abbattimento delle barriere architettoniche nelle piccole e medie imprese e nei settori agricolo ed artigianale (artt. 23 e 24);*
- *indennizzo del danno biologico (art.13);*
- *tutela dell’infortunio in itinere (art.12);*
- *nuove tariffe dei premi distinte nelle quattro gestioni:*
 - *industria*
 - *artigianato*
 - *terziario*
 - *altre attività (art.3);*
- *allargamento ed aggiornamento annuale delle tabelle delle malattie professionali (art.10);*
- *obbligo della comunicazione all’INAIL del Codice Fiscale dei lavoratori assunti o cessati dal servizio in tempo reale (contatore INAIL dei flussi occupazionali), di cui all’art.14;*
- *primi interventi di archivio dell’assicurazione infortuni in agricoltura (art.25 e succ.).*

Dall'insieme delle importanti novità introdotte dal D.Lgs n°38/2000 si desume un nuovo modello di assicurazione sociale contraddistinta dalla forte connessione tra funzioni indennitarie e funzioni preventive e riabilitative che pone al centro del sistema di tutela il danno alla persona del lavoratore, costituito, in primis, dalla riduzione della salute e, solo come conseguenza, dal danno patrimoniale che può derivare dai riflessi che il danno alla salute ha sulla capacità lavorativa produttrice di reddito.

Un nuovo sistema, quindi, che affianca alla funzione di indennizzo, le funzioni di prevenzione che mirano ad evitare il danno e quelle di cura, riabilitazione e reinserimento che servono, se il danno si è verificato, a farsi carico delle conseguenze.

Le attività protette

Contrariamente a quanto avviene nella gran parte degli altri paesi, dove sono tutelati i rischi provenienti da tutte le attività lavorative, in Italia sono obbligatoriamente assicurati, ai sensi dell'art.1 del T.U. 30/06/1965, n°1124:

*“Le persone addette a macchine, apparecchi a pressione, apparecchi ed impianti elettrici e termici, nonché tutte le persone comunque occupate in opifici, laboratori ed ambienti organizzati per lavori, opere e servizi che comportano l'impiego di tali macchine, apparecchi o impianti. L'assicurazione è inoltre obbligatoria, anche quando non ricorrano le ipotesi precedenti, per le persone addette ai lavori”
elencati dallo stesso art. 1.*

Successivamente il campo di tutela è andato via via allargandosi (tutela dei lavori domestici, rischio ambientale, ecc.) e la tendenza è al momento, in considerazione del disegno riformatore in atto dell'intero sistema dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, quella di assicurare tutti i rischi di tutte le attività lavorative, manuali, intellettuali, industriali, commerciali, professionali ecc. .

I soggetti assicurati

Sono tutelati i lavoratori di cui all'art.4 del T.U.:

cioè tutti coloro che in Italia o all'estero, qualunque sia il settore lavorativo in cui operano, lavorano utilizzando macchine, apparecchi, impianti o, comunque, operino in ambienti lavorativi organizzati, alle dipendenze di chiunque, persone fisiche o giuridiche, privati o Enti pubblici.

Come già rilevato per le attività protette, si tende, però, soprattutto dopo il D.Lgs. 38/2000, che ha esteso la tutela ai lavoratori parasubordinati, dell'area dirigenziale e

agli sportivi professionisti, ad assicurare tutti i lavoratori dipendenti e non, qualunque sia il tipo di attività alla quale attendono.

Restano a tutt'oggi non soggetti all'obbligo assicurativo i titolari di attività commerciali, di servizio e professionali.

Il premio di assicurazione

E' determinato dal tasso (premio per ogni mille lire di retribuzione imponibile) previsto dalla tariffa dei premi, fissato in relazione al rischio medio nazionale delle singole lavorazioni dei diversi settori (industria, artigianato, servizi, bancario-assicurativo, enti pubblici), tenuto conto del rischio specifico aziendale

che prende in considerazione:

- a) l'andamento infortunistico aziendale nel triennio precedente alla sua determinazione;
- b) la situazione aziendale in tema di prevenzione e sicurezza ex D.Lgs 626/94 e successive modifiche.

In rapporto alle suddette variabili, il tasso medio di tariffa può oscillare in più o in meno nella misura del 35% circa

La denuncia dell'infortunio sul lavoro

A norma dell'art.52 del T.U., in caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro e presentare allo stesso, appena ne viene in possesso, il primo certificato medico e, se le cose dovessero proseguire, la certificazione successiva compilata dal medico.

Il datore di lavoro, a norma dell'articolo 53 deve, entro 48 ore dalla ricevuta del primo certificato medico, presentare all'INAIL la denuncia di infortunio compilata su apposito modello a lettura ottica unitamente ai certificati medici originali.

Copia della denuncia va trasmessa con le stesse modalità, a norma dell'art.54, all'autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio.

In caso di omessa o ritardata presentazione della denuncia sono applicate le previste sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro.

La denuncia di malattia professionale

Sempre a norma dell'art. 53 del T.U., il datore di lavoro deve trasmettere all'INAIL la denuncia di Malattia Professionale, corredata da certificato medico, entro cinque giorni da quando ne è venuto a conoscenza da parte del lavoratore o dello stesso Istituto assicuratore.

Ogni medico che accerti l'esistenza di una delle malattie professionali elencate nelle tabelle dell'INAIL (DPR n° 336 del 13/4/1994), o non tabellate, ma di probabile o possibile origine lavorativa, deve informare il lavoratore e denunciarle obbligatoriamente all'INAIL; deve, inoltre, effettuare la denuncia, ai sensi dell'art. 139 della legge 1124/65, all'Azienda USL competente per territorio.

Se l'infortunio o la malattia professionale non sono stati denunciati, il diritto alle prestazioni si prescrive entro tre anni dal giorno in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia (esattamente dal giorno in cui si è ridotta l'attitudine al lavoro in misura indennizzabile).

In caso di incertezza sulla natura dell'infortunio o della malattia professionale, una convenzione tra INAIL e INPS garantisce che il primo Ente che riceve il relativo certificato medico fornisce le prestazioni, riservandosi di stabilire, successivamente, la definitiva competenza.

Il termine di prescrizione è di tre anni per l'INAIL e quello di decadenza INPS di un anno.

Le prestazioni

a) L'indennità per inabilità temporanea assoluta

Ai sensi dell'art.68 del T.U., nel caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale con conseguente astensione dal lavoro per più di tre giorni, il lavoratore ha diritto, a decorrere dal quarto giorno successivo alla data dell'infortunio o della manifestazione della malattia professionale, **all'indennità di temporanea** per tutto il periodo dell'inabilità assoluta al lavoro, compresi i giorni festivi, fino alla guarigione clinica.

L'indennità è soggetta a ritenuta IRPEF, effettuata dall'INAIL, che rilascia all'infortunato la relativa certificazione fiscale.

La giornata in cui è avvenuto l'infortunio è pagata per intero dal datore di lavoro, il quale provvederà, pure, a pagare il 60% della retribuzione (salvo migliori condizioni previste dai contratti nazionali o individuali di lavoro) per i successivi tre giorni. Dal quarto giorno fino al novantesimo, l'indennità viene corrisposta in misura pari al

60% della retribuzione media giornaliera che viene calcolata sui quindici giorni precedenti l'infortunio o la malattia professionale.

Dal novantesimo giorno fino alla guarigione clinica, l'indennità è pari al 75% della retribuzione media giornaliera. L'indennità viene pagata dall'INAIL al lavoratore inviandogli un assegno al suo domicilio, oppure, caso più frequente, può essere anticipata dal datore di lavoro (art.70 del T.U.) che viene, poi, rimborsato dall'Istituto.

b) L'indennità per inabilità permanente. Il danno biologico

In sostituzione alla rendita per inabilità permanente prevista dall'art.66 del T.U., l'art. 13 del D.Lgs 38/2000 **ha previsto l'indennizzo del danno biologico salvo che per le menomazioni di grado inferiore al 6%**, ritenute non rilevanti in un sistema di tutela sociale e considerate, perciò, in franchigia.

In sintesi, l'art.13 prevede, per gli infortuni sul lavoro verificatesi e le malattie professionali denunciate **a decorrere dal 25 Luglio 2000** (data di pubblicazione del Decreto ministeriale n°172 di approvazione delle tabelle delle menomazioni, dell'indennizzo del danno biologico e dei coefficienti):

- *nessun indennizzo per gradi di menomazione inferiori al 6% (franchigia)*
- *indennizzo di capitale del solo danno biologico per gradi di menomazione pari o superiori al 6% ed inferiori al 16%;*
- *indennizzo in rendita per gradi di menomazione pari o superiori al 16%, di cui una quota per il danno biologico e una aggiuntiva per le conseguenze patrimoniali delle menomazioni.*

Il nuovo sistema indennitorio, delineato dall'art.13, si differenzia dal sistema risarcitorio - civilistico per le diverse finalità sociali che sono:

- *garantire mezzi adeguati alle esigenze di vita del lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 38 della Costituzione;*
- *il principio dell'automaticità della prestazione;*
- *i meccanismi di solidarietà;*
- *l'integrazione della prestazione economica con altre di natura diversa (protesi, cure mediche, termali, assistenza sociale ecc.).*

Per gli infortuni occorsi e le malattie professionali denunciate prima del 25 Luglio 2000 si continuano ad applicare le disposizioni del T.U. del 1965 e cioè:

- *rendita per menomazione della sola capacità lavorativa con grado di inabilità superiore all'11%;*
- *liquidazione in capitale della rendita se risulta, in sede di ultima revisione (dopo 10 anni dalla costituzione della rendita per infortunio, oppure dopo 15 anni dalla costituzione della rendita per malattia professionale) un grado d'inabilità compreso tra l'11 e il 15%*

Resta confermata la rendita ai superstiti secondo le disposizioni del T.U., rendita che conserva la natura d'indennizzo del danno patrimoniale sofferto dai superstiti aventi diritto a norma dell'art.85 del T.U. e successive modificazioni.

c) Rendita di passaggio per silicosi/asbestosi

Il lavoratore riconosciuto affetto da silicosi/asbestosi, con grado d'inabilità permanente fino all'80%, ha diritto per un anno, dalla data di effettivo abbandono della lavorazione nociva, ad una rendita che è pari:

- *in caso di disoccupazione, ai 2/3 della retribuzione media giornaliera percepita nei 30 gg. precedenti la data di abbandono;*
- *in caso di occupazione in lavorazione diversa, ai 2/3 della differenza tra la retribuzione media giornaliera percepita nei 30 gg. precedenti l'abbandono della lavorazione e quella percepita per la nuova occupazione.*

d) Assegno funerario

I superstiti di lavoratori deceduti a causa d'infortunio sul lavoro o malattia professionale, o chiunque dimostri di avere sostenuto le spese funerarie, hanno diritto ad un assegno che al momento è di £ 2.866.000, rivalutato periodicamente.

Esistono altre prestazioni quali:

- Assegno per assistenza personale continuativa;
- Assegno di incollocabilità;
- Speciale assegno continuativo mensile;
- Protesi e presidi;
- Cure idrofangotermali e soggiorni climatici;

su cui in questa sede non si ritiene necessario dilungarsi ulteriormente.

INDICAZIONI OPERATIVE PER I RLS AZIENDALI NEI CASI DI INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che in base a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 all'art. 19 comma 1. lettera e) "*Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente..... gli infortuni e le malattie professionali.*", ha un ruolo di primaria importanza sul tema degli infortuni e delle malattie professionali.

Il suo coinvolgimento diretto al momento di un infortunio è, non solo, previsto dalla normativa, ma essenziale per due motivi principali:

- *capirne la dinamica e collaborare con il Responsabile SPP, con il datore di lavoro, dirigenti e preposti per eliminarne la causa;*
- *raccogliere informazioni e collaborare con le autorità competenti nell'individuazione di eventuali responsabilità*

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza infatti è **soggetto attivo nei luoghi di lavoro** per le misure generali di tutela e, nelle indagini e nelle visite delle autorità competenti di natura ispettiva, (vedi. Circolare Ministero del Lavoro del 23-2-2000) nei casi di infortunio e malattia professionale, sarebbe opportuno che le modalità e gli spazi d'azione (in merito agli infortuni) per il RLS fossero puntualmente definiti e concordati; (per un possibile esempio, vedi allegato 1).

Le azioni che il RLS può intraprendere al momento in cui viene a conoscenza di un infortunio o di una malattia professionale nella propria azienda sono :

a) interne all'azienda

1) Attingere ed acquisire informazioni e documentazioni aziendali mirate ad individuare le cause dell'evento ed in particolare:

- *la natura del rischio specifico e ambientale correlato all'infortunio o alla malattia professionale;*
- *la scheda tecnica del mezzo di produzione (macchina, impianto, struttura, ecc..) o la scheda informativa in materia di sicurezza riferita al prodotto chimico;*

- *le condizioni lavorative, relazionali ed organizzative in cui è maturato l'infortunio o la malattia professionale;*
- *il livello di informazione e il programma di formazione offerto al lavoratore in merito all'attività svolta;*
- *la presenza di procedure di sicurezza;*
- *i dispositivi di protezione individuali indicati o prescritti dal servizio di prevenzione e protezione aziendale e dal medico competente;*
- *la trasmissione del primo certificato di denuncia all'INAIL (entro 48 ore dalla conoscenza dell'evento)*

La raccolta di tutte queste informazioni e di documenti ha come obiettivo principale quello di capire in quale ambito l'evento sia maturato cercando di individuarne le cause principali che ne hanno determinato l'accadimento; procedere cioè ad una verifica puntuale di quello che avrebbe dovuto essere (anche partendo ovviamente dal documento di valutazione dei rischi) e di quello che nella realtà è o avviene.

2) Analizzare l'infortunio con il lavoratore, con i testimoni e con i rappresentanti sindacali, dove esistono, per rilevare:

- *la natura e il livello delle responsabilità (le modalità con cui è maturato l'infortunio, la mansione svolta, la posizione gerarchica o di comando, l'eventuale particolare condizione del lavoratore se in appalto, interinale, ecc.);*
- *la rilevanza della stanchezza psicofisica (ritmi, stress lavorativo e orari di lavoro);*
- *la rilevanza della gravità (giorni di assenza temporanea riportata sul primo certificato);*
- *l'avvio della eventuale inchiesta amministrativa dell'Ispettorato del Lavoro, prevista dagli artt. 56 e 57 del Testo Unico, (oltre i trenta giorni);*
- *l'eventuale segnalazione del caso agli organi di vigilanza dell'Azienda USL per l'accertamento delle responsabilità.*

3) Per l'analisi di una malattia professionale è opportuno rilevare ulteriori elementi:

- *fattori chimici e fisici di rischio (con particolare attenzione a quelli presenti nella tabella delle malattie professionali) e riportati dal*

R.S.P.P.A. sulla valutazione dei rischi e dal medico competente nella cartella sanitaria;

- *tempi e modalità di contatto con l'agente;*
- *cartella sanitaria personale conservata in azienda da acquisire in copia, su delega del lavoratore (in base al D.L. 675/96); in assenza di delega, il RLS non ha diritto ad acquisire tale documento;*
- *dispositivi di protezione individuali prescritti o previsti;*
- *relazione del medico competente relativa agli accertamenti sanitari periodici sui lavoratori.*

Questa ulteriore ricerca di informazioni e di documentazione è necessaria per individuare le figure che a vario titolo e in qualche modo hanno avuto un ruolo attivo o passivo nella dinamica dell'infortunio e della malattia professionale e contribuire, se richiesto, all'individuazione di eventuali responsabilità penali da parte degli organi competenti (organo di vigilanza USL e magistrato).

E' chiaro comunque, che il ruolo del RLS in questo frangente non è quello di scovare i "colpevoli", ma esclusivamente quello di individuare le "responsabilità" (nei limiti delle loro competenze), cosa che molto spesso diventa problematica dal momento che ognuno tenta di sfuggire ai propri obblighi per paura delle conseguenze.

Il passaggio successivo dalla responsabilità alla colpevolezza (in quanto responsabilità non è sinonimo di colpevolezza) spetta ad altre strutture designate ad hoc che si possono avvalere della conoscenze acquisite dal RLS nell'ambito della propria funzione di rappresentante del lavoratore che ha subito il danno biologico.

B) esterne all'azienda

Oltre alle iniziative da prendere in ambito aziendale dette in precedenza, il RLS può:

- 1) indirizzare il lavoratore ai Patronati di zona ai fini di un'assistenza personale nei confronti dell'INAIL o della Pubblica Amministrazione per la richiesta della causa di servizio e dell'equo indennizzo.

I Patronati, secondo il D.M. in vigore, trattano e controllano presso l'INAIL:

- *l'analisi dell'evento;*
- *le competenze retributive riferite alle carenze lavorative;*
- *il calcolo delle temporanee anche nei casi di ricadute, di ricoveri, di cure;*

- *la valutazione medico-legale dei postumi accertati dall'INAIL;*
- *il ricorso amministrativo all'INAIL in presenza di una discutibile valutazione infortunistica;*
- *il ricorso giudiziario, in presenza di un rigetto inappellabile del caso, o infortunistico o tecnopatico.*

C) rientro in azienda

Quando dopo un infortunio, il lavoratore riprende il lavoro in Azienda e viene riassegnato alle mansioni pre-infortunistiche, devono essere attuate, da parte del datore di lavoro, alcune tutele conseguenti previste dalla legge e dai contratti di lavoro, sulle quali il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, insieme alla RSU hanno spazi di intervento quali:

- *Accertamento di idoneità specifica alla mansione da parte del medico competente (per infortuni superiori ai 30 gg. in quanto si potrebbe ipotizzare una diminuita capacità lavorativa dell'infortunato);*
- *Accertamento di idoneità specifica alla mansione per lavoratori affetti da sospetta o riconosciuta malattia professionale;*
- *Assegnazione a mansioni compatibili e confacenti alle caratteristiche dell'infortunato;*
- *Assegnazione con limitazioni o prescrizioni in caso di inidoneità parziale;*
- *Contrattazione in azienda con le R.S.U. per mansioni alternative e sostitutive praticabili nell'organizzazione Aziendale.*

Infine assieme al responsabile SPPA e al medico competente, il rappresentante dei lavoratori, può promuovere un “ **gruppo di analisi della salute** “ per avviare un monitoraggio sull'andamento infortunistico e tecnopatico aziendale per verificare tramite, alcuni indicatori, l'efficacia delle misure di sicurezza e di tutela della salute che il datore di lavoro ha attuato in seguito alla valutazione dei rischi.

In particolare i parametri che possono essere presi in considerazione, sono:

- *la quantità degli infortuni, il/i reparto/i più “colpito/i” e le assenze temporanee con relativa durata;*
- *la sede o parte del corpo più frequentemente colpita dalle lesioni;*

- *quali strumenti di lavoro, attrezzature o impianti entrano in gioco con maggiore frequenza nel causare un'assenza dal lavoro, un infortunio o una malattia professionale;*
- *in che misura l'ambiente di lavoro (pavimenti, scale, microclima, ecc) influenza il numero e la tipologia degli infortuni;*
- *la presenza in azienda di rischi per la salute "non tradizionali" e per questo non molto conosciuti;*
- *le condizioni contrattuali con cui viene fornita la prestazione lavorativa;*
- *i "quasi infortuni" (near accident) cioè tutta quella serie di eventi che avrebbero potuto causare un infortunio, ma che per cause fortuite o fortunate, non hanno prodotto nessun esito traumatico e che passano spesso sotto silenzio mentre in realtà possono essere, se analizzate, una spia molto utile per individuare crepe nel sistema sicurezza dell'azienda ed evitare, un domani, possibili infortuni gravi o mortali.*

A tutte queste iniziative (a cui ovviamente ogni RLS può aggiungere "del suo") che sono sempre e comunque iniziative legate alle figure dell'infortunato, dell'azienda e del RLS, è indispensabile promuovere momenti di coinvolgimento dei lavoratori.

Non deve assolutamente passare l'idea (a volte cara all'azienda) che un infortunio o una malattia sono sempre eventi "per caso e per colpa del lavoratore"; deve essere chiarito loro le cause e le modalità con cui si è verificato l'evento per poi concordare insieme a loro le modifiche da attuare per impedire ulteriori effetti traumatici.

Solo facendo crescere la cultura della sicurezza, il lavoratore avrà la consapevolezza che l'infortunio può essere prevenuto e che non è parte intrinseca, e quindi inevitabile, del proprio lavoro.

COMPETENZE DELLE VARIE FIGURE IN PRESENZA DI UN INFORTUNIO O DI UNA MALATTIA PROFESSIONALE

Dopo avere descritto, in modo sufficientemente dettagliato, anche se non esaustivo, le varie problematiche legate agli infortuni ed alle malattie professionali sui luoghi di lavoro, crediamo sia utile adesso fare il punto sugli obblighi delle diverse figure istituzionali, citate in precedenza, coinvolte nella gestione di questi eventi.

Quali obblighi scattano al momento di un accadimento infortunistico o dell'accertamento di un danno? E quali sono le responsabilità delle diverse figure presenti in azienda?

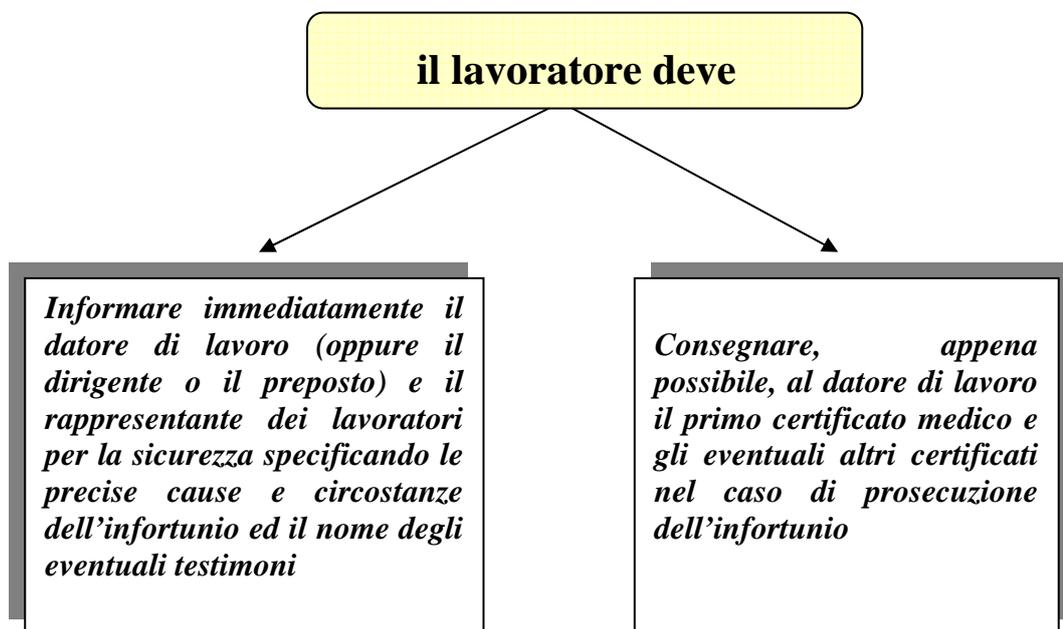
Attraverso la predisposizione di una serie di schede riassuntive vorremmo tracciare un percorso chiaro e semplice su una tematica che, come abbiamo visto, risulta alquanto complessa, prendendo in considerazione tutte le figure che, in base a quanto previsto dalle varie normative, risultano coinvolte nella gestione dell'evento; figure sia interne all'azienda (vedi lavoratore e datore di lavoro) che quelle esterne (INAIL).

Inoltre abbiamo predisposto un percorso anche per altre due figure particolarmente importanti quali il Responsabile della sicurezza aziendale e il RLS, in quanto, anche se non hanno obblighi specifici nella gestione dell'evento infortunistico o di una malattia professionale, hanno però entrambi, come abbiamo già precisato, una grande importanza nell'analisi corretta e puntuale di tutti gli aspetti legati a questi fatti con l'obiettivo dichiarato di prevenirne dei nuovi attraverso un aumento dei livelli di sicurezza presenti in azienda.

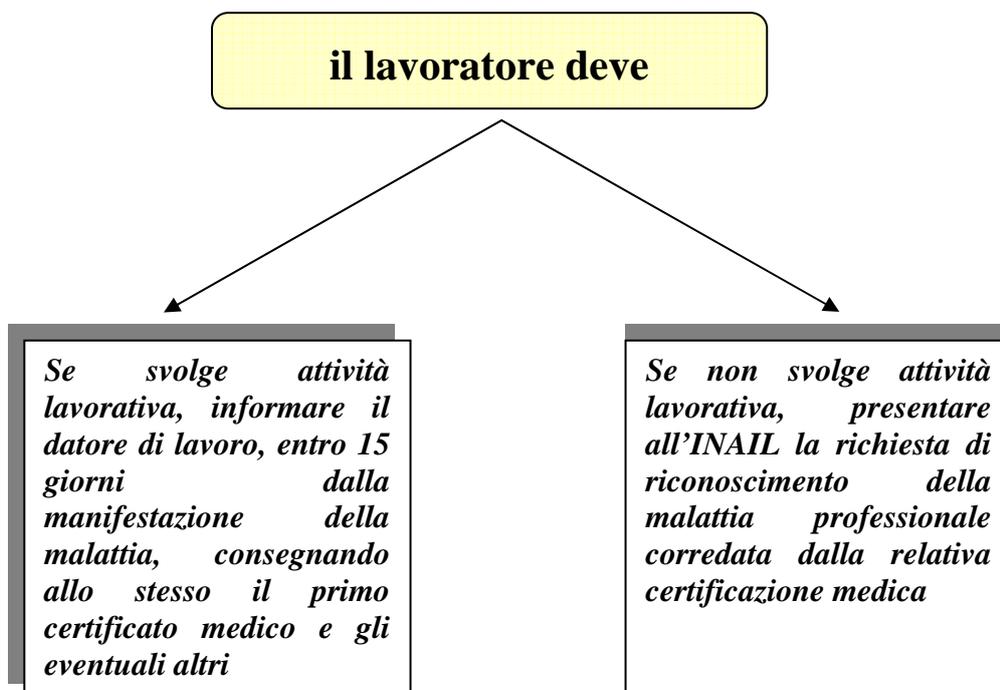
Questo percorso deve prevedere infine l'interessamento delle OO.SS. di categoria, in quanto dispongono di servizi di tutela "ad hoc".

L'obiettivo che ci poniamo con queste schede è quello di descrivere le azioni e le diverse fasi che si attivano dal momento in cui accade un incidente sul lavoro, così da permettere ai RLS sia di seguire la correttezza dell'iter burocratico avviato (così da evitare, o almeno limitare, eventuali abusi e mancate denunce), che di promuovere quelle azioni necessarie a porre l'azienda di fronte alle proprie responsabilità sul problema della valutazione non corretta delle cause che hanno portato all'infortunio e della necessità di adottare ulteriori misure preventive per evitare il ripetersi di tali eventi.

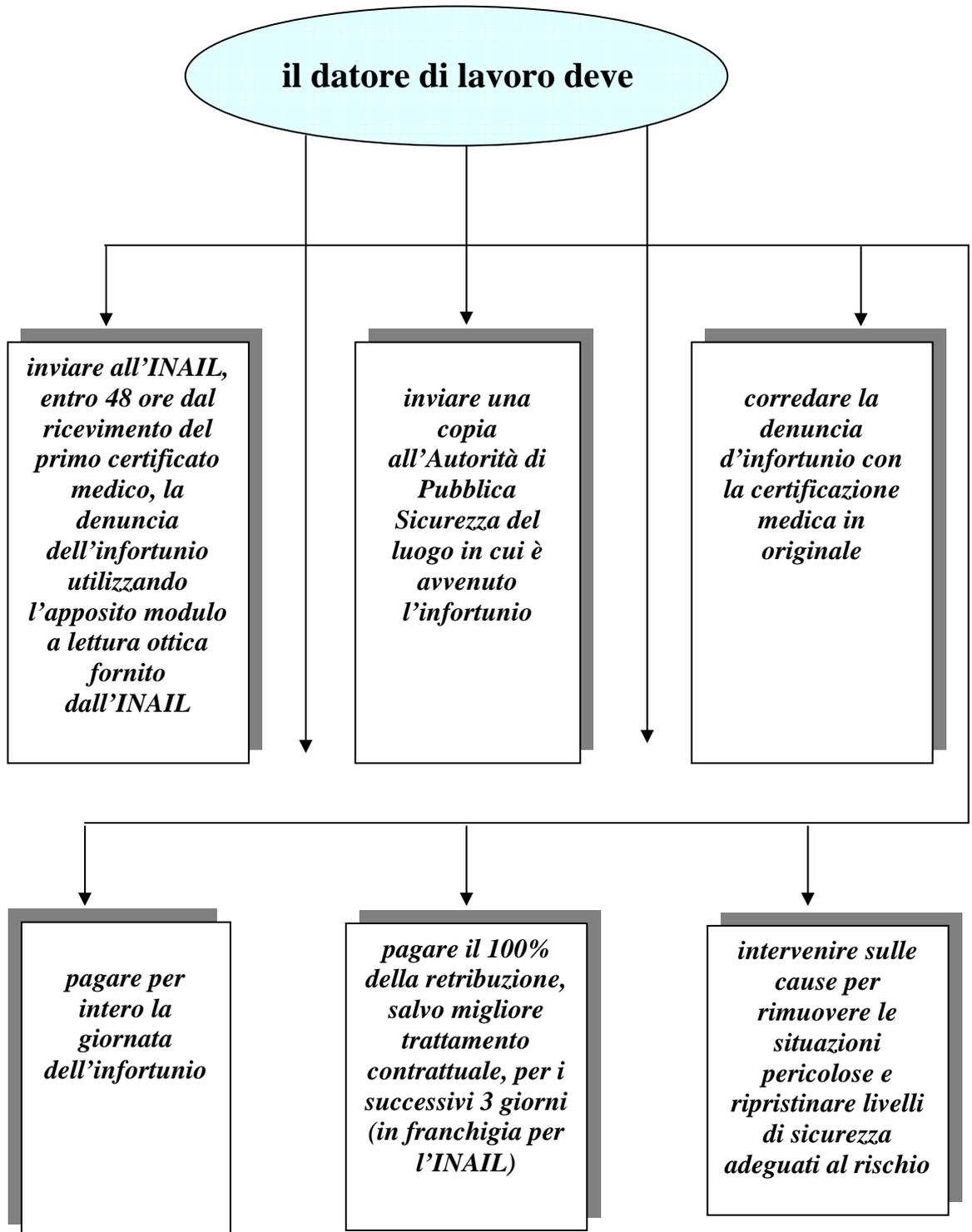
IN PRESENZA DI INFORTUNIO



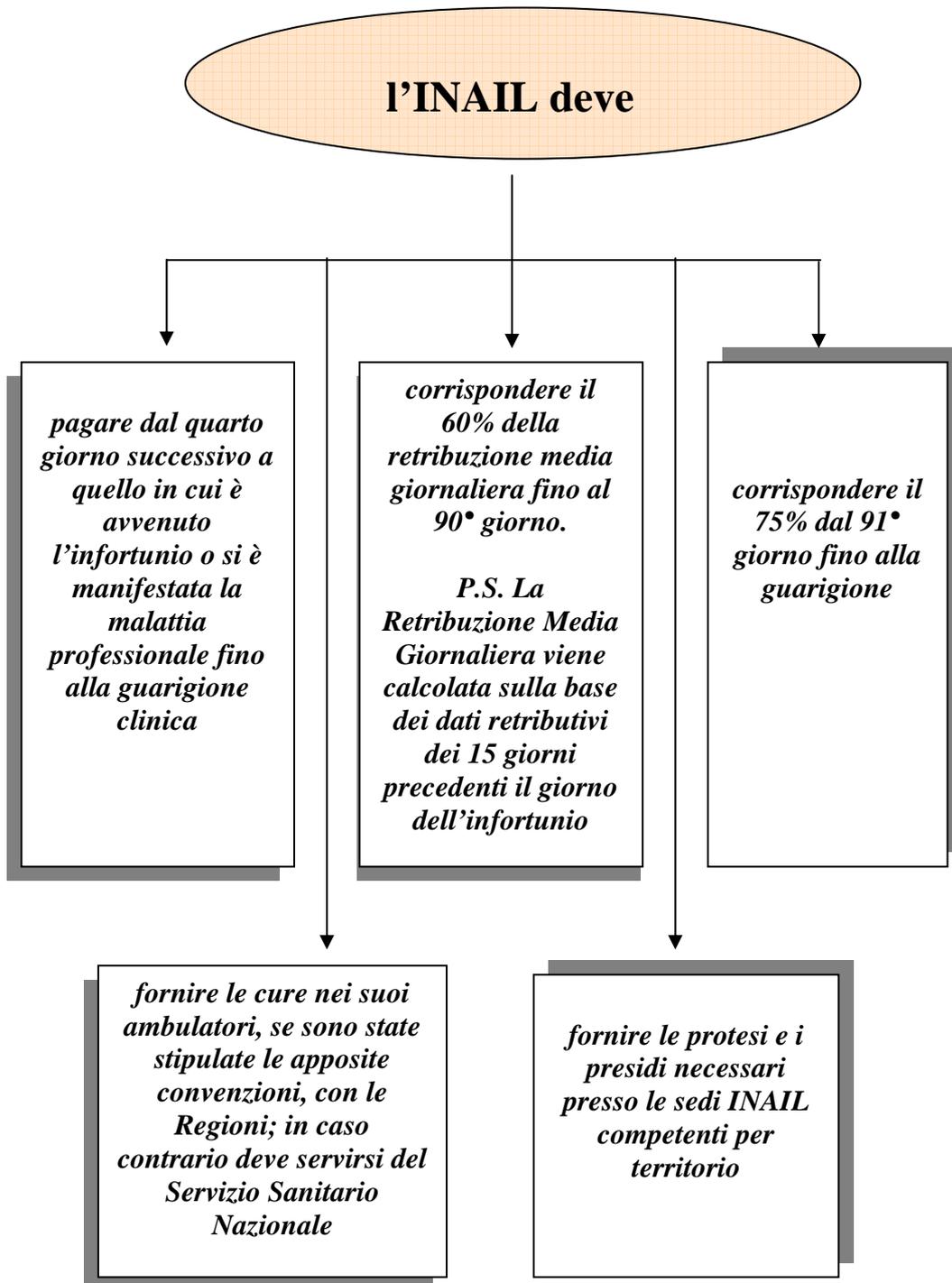
IN PRESENZA DI MALATTIA PROFESSIONALE



IN PRESENZA DI INFORTUNIO



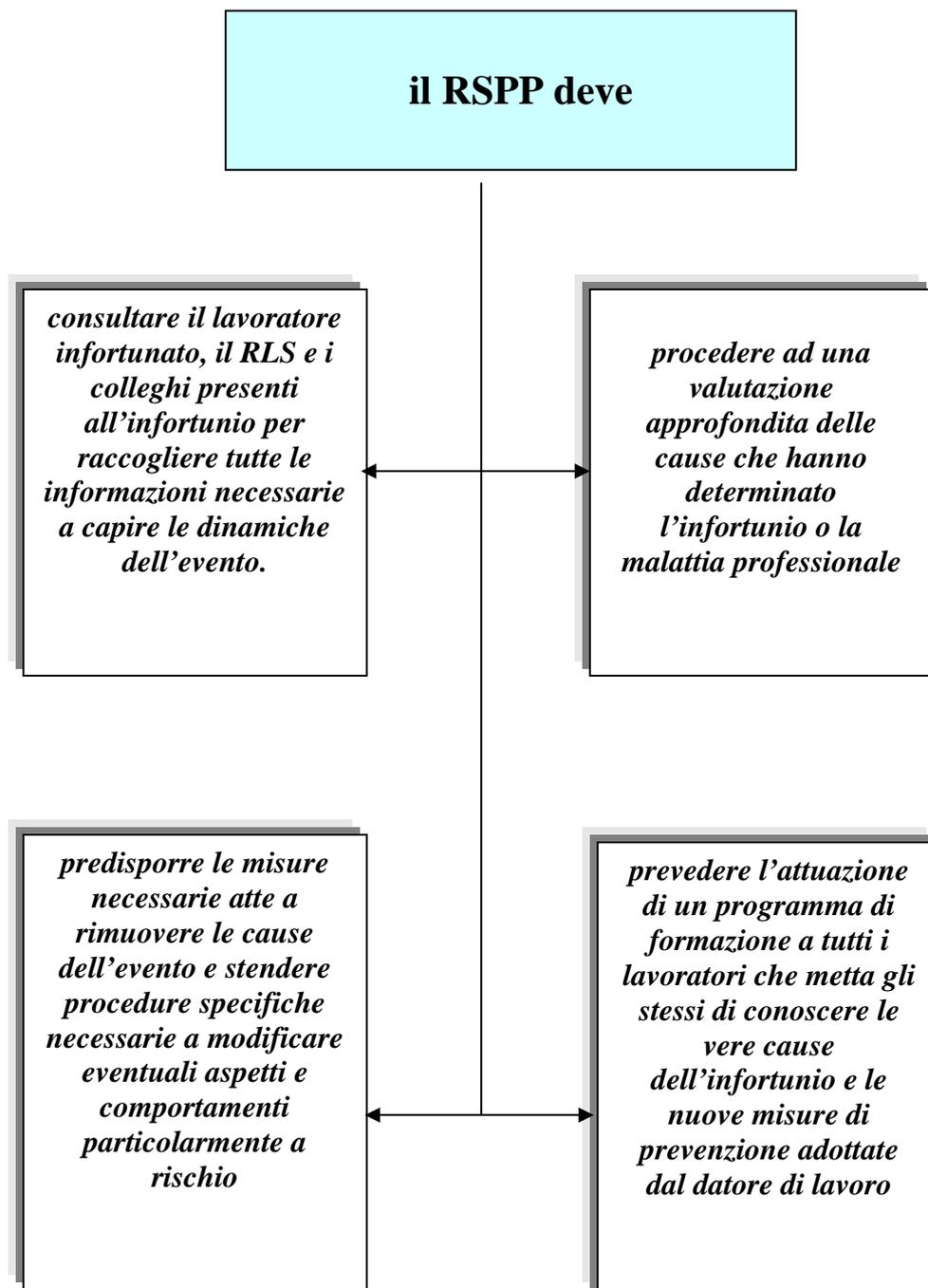
IN PRESENZA DI INFORTUNIO



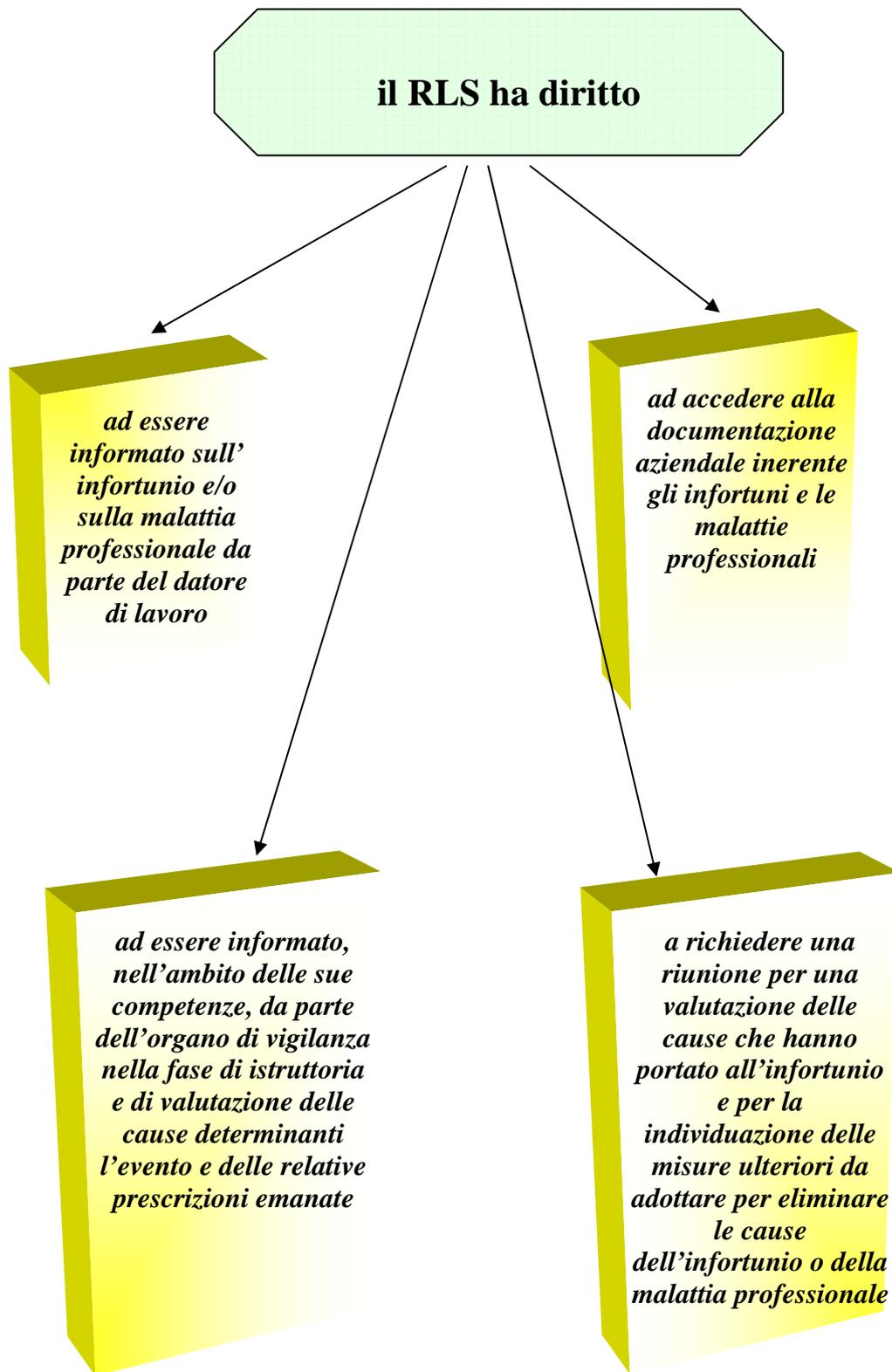
IN PRESENZA DI INFORTUNIO



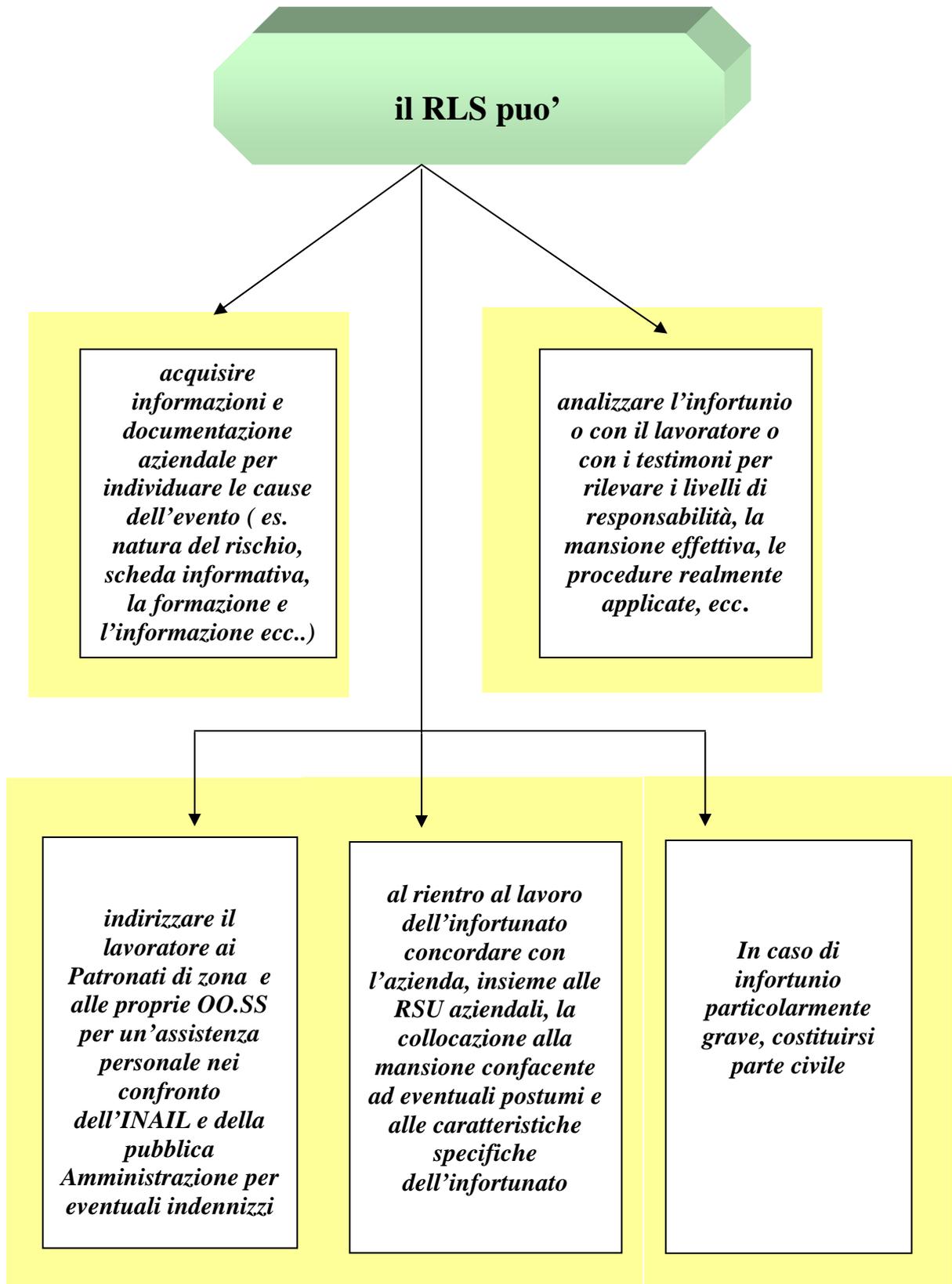
IN PRESENZA DI INFORTUNIO



IN PRESENZA DI INFORTUNIO



IN PRESENZA DI INFORTUNIO



COME LEGGERE LE TABELLE STATISTICHE SUGLI INFORTUNI

L'INAIL non ha solo compiti assicurativi, cioè di riscossione dei contributi da parte delle aziende e di risarcimento dei danni nei confronti dei lavoratori infortunati, ma anche obblighi di raccolta, elaborazione, analisi e divulgazione dei dati; più precisamente è, per legge, l'ente di riferimento nazionale per la valutazione statistica dei dati infortunistici.

Per questo motivo, periodicamente, l'INAIL pubblica una serie interessanti di tabelle che riportano l'andamento infortunistico nel nostro paese attraverso l'elaborazione di una serie di parametri codificati che hanno come obiettivo principale quello di costruire un osservatorio nel tempo degli infortuni e delle malattie professionali, da cui è anche possibile ricavare molte informazioni utili a fini preventivi, quali l'individuazione di settori e di attività più a rischio su cui prestare maggiore attenzione nell'attuazione delle misure di tutela della salute dei lavoratori, a tutti i livelli, sia politico - istituzionale che tecnico - operativo.

La lettura delle tabelle prodotte e pubblicate dall'INAIL dà quindi un'idea dell'entità e dell'andamento nel tempo degli infortuni sul lavoro e/o delle malattie professionali e fornisce informazioni utili alla prevenzione degli stessi attraverso un percorso di disaggregazione dei dati che parte da un livello di elaborazione nazionale, per passare ad un livello provinciale, attraverso l'analisi di singoli comparti o attività lavorative, all'individuazione delle parti del corpo più soggette ad infortuni e delle cause più frequenti che li determinano.

Questo livello di disaggregazione dell'informazione può dare ad un RLS un importante contributo per verificare il grado di “**attenzione**” che richiede sia il comparto di appartenenza della propria azienda sia le diverse attività o mansioni che si svolgono al suo interno.

Molte delle tabelle che l'INAIL pubblica non sono però di immediata e facile lettura; ne esistono, ad esempio, alcune molto semplici che riportano il numero degli infortuni per anno e/o per comparto, ma altre invece sono frutto di elaborazioni più complesse e basate su dei criteri e parametri tutti interni all'ente assicuratore che è necessario conoscere per poter poi interpretare correttamente i dati in esse contenuti.

In questo capitolo cercheremo appunto di dare ai RLS gli strumenti per leggere ed interpretare le tabelle prodotte dall'INAIL (tabelle che ricordiamo sono presenti anche in Internet e precisamente nella banca dati dell'INAIL al sito ufficiale <http://bancadati.inail.it/prevenzionale/> e da cui abbiamo prelevato i dati per produrre le tabelle che seguono), con l'obiettivo dichiarato di sfruttare questi esempi, costruiti per l'occasione, per dare indicazioni utili nell'analisi degli infortuni aziendali.

Infatti, sfruttando i dati riportati sul registro infortuni, il RLS può arrivare ad individuare mansioni e momenti a maggior rischio in ambito aziendale su cui mirare il proprio impegno e spendere in modo mirato le proprie risorse, che sono sempre troppo poche, per una più efficace tutela della salute dei lavoratori.

Dati descrittivi

E' necessario fare una premessa prima di inoltrarci nella lettura dei dati prodotti dall'INAIL: tutti i dati sull'entità degli infortuni sul lavoro e/o delle malattie professionali sono fatti sul numero degli **eventi denunciati** (oppure di quelli **definiti**; che hanno cioè concluso il loro iter burocratico – amministrativo; vedi oltre) in un determinato periodo di tempo (di solito un anno solare), in un determinato territorio (nel nostro caso abbiamo preso a confronto l'Emilia Romagna e la Provincia di Bologna nei confronti dei dati nazionali) e per settore lavorativo (industria artigianato, servizi e agricoltura).

Eventi denunciati significa che non vengono presi in considerazione tutti gli infortuni accaduti, come dovrebbe avvenire nella realtà per una corretta valutazione del fenomeno nella sua completezza e complessità, ma solo quelli regolarmente denunciati all'INAIL; di conseguenza sono esclusi dalle tabelle quelli non denunciati perché di **lavoratori in nero**, di attività lavorative non denunciate (**lavoro sommerso**), di soggetti non assicurati contro gli infortuni sul lavoro (**evasione contributiva**), nonché tutta la miriade di piccoli infortuni non denunciati perché con **prognosi inferiore a tre giorni**.

Altra precisazione da fare è che non è nelle nostre intenzioni e nemmeno nello spirito di questo lavoro, entrare nel merito dei numeri e quindi fare delle considerazioni sull'andamento degli infortuni e delle cause che li hanno prodotti; ci limitiamo solamente a "descrivere la struttura delle diverse tabelle" e lasciamo ai singoli RLS l'interpretazione dei dati riportati.

Fatte queste premesse, vediamo quindi come è strutturata una tipica tabella INAIL sugli infortuni.

Tabella 1 - Infortuni DENUNCIATI nel periodo 1995 – 2000 per i settori Industria, Commercio, Servizi in Italia, Emilia Romagna e provincia di Bologna, comprese le franchigie (mediamente 20-21%)

Territorio	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Italia	891.195	873.141	844.806	866.305	895.546	904.565
Emilia Romagna	127.063	126.054	118.906	121.462	127.141	128.292
Bologna	28.073	27.724	24.086	24.701	28.358	29.180

Come si diceva in precedenza questa è una tabella molto semplice con i dati numerici degli infortuni denunciati nei vari anni e in alcune aree territoriali che noi, ovviamente, abbiamo estrapolato per maggiore chiarezza, ma gli stessi dati sono disponibili per tutte le regioni e per tutte le province italiane.

Ora passiamo ad esaminare un'altra tabella che, partendo dagli stessi dati della tabella precedente, li distribuisce per Codice di tariffa INAIL o attività lavorativa per la regione Emilia Romagna.

Tabella 2 - Infortuni sul lavoro DENUNCIATI dalle aziende per tipo di attività lavorativa (codice di tariffa INAIL) ed anno di evento

Regione: EMILIA ROMAGNA					
Codici di Tariffa I.N.A.I.L.	1995	1996	1997	1998	1999
1 lavorazioni agricole	4.730	4.775	4.410	4.511	4.445
2 chimica, carta	3.955	3.995	3.994	4.234	4.159
3 costruzioni	13.391	13.473	12.752	12.924	13.321
4 elettricità, gas	373	359	433	459	408
5 legno e affini	2.411	2.240	2.143	2.194	2.083
6 metallurgia	21.651	21.108	20.706	21.394	20.619
7 mineraria	4.958	4.883	4.494	4.585	4.661
8 tessile e abbigliamento	2.094	2.041	1.852	1.954	1.875
9 trasporti, depositi	6.487	7.161	7.005	7.336	7.825
0 esercizi, servizi	17.461	17.726	18.554	20.029	22.718
Totale	77.511	77.761	76.343	79.620	82.114
<i>Non determinato*</i>	49.552	48.293	42.563	41.842	45.027
In complesso	127.063	126.054	118.906	121.462	127.141

* *Alla voce **non determinato** vengono assegnati gli infortuni non attribuiti ad alcun codice*

Attraverso il **Codice di tariffa**, l'INAIL intende aggregare una serie di attività produttive tra loro simili per affinità lavorative e che, di conseguenza, hanno rischi potenzialmente simili tra loro. Questo serve all'INAIL per attribuire a tutte le aziende inserite in una categoria un "**indice di rischio**" legato alla classe di appartenenza; in altre parole un'azienda appartenente alla voce "metallurgia" avrà un indice di rischio diverso e sicuramente più elevato rispetto ad un'azienda appartenente alla voce "esercizi o servizi".

A questo indice di rischio, l'INAIL associa poi una “**tariffa**” che prevede per diverse tipologie di lavorazioni, appartenenti però allo stesso G.G., diversi tassi a seconda della loro rischiosità media su base nazionale, cioè una quota per ogni dipendente che è più elevata quanto più elevato è l'indice di rischio della categoria di appartenenza di quella ditta.

Va detto, per precisione, che il codice di tariffa non è l'unica voce che compone il premio che ogni azienda deve versare all'INAIL per i propri dipendenti, ma a questa vanno aggiunte anche altre voci legate alle caratteristiche aziendali, tra le quali, cosa che interessa il RLS da vicino, vi sono:

- *il livello di applicazione delle misure di sicurezza previste dal DLgs 626/94*
- *e il numero degli infortuni che avvengono in azienda;*

entrambi questi fattori incidono sulla determinazione di questo premio assicurativo; ciò significa che meno sicurezza e più infortuni comportano un costo più elevato per l'azienda (per cui dire che la sicurezza paga anche in termini economici è una semplice constatazione!).

Un'altra cosa da dire, prima di passare alla tabella successiva è che i dati riportati in tabella 2 possono essere estrapolati anche per singola provincia.

Un ulteriore aspetto da tenere in considerazione è il fatto che, per approfondire l'analisi del fenomeno infortunistico, occorre attendere che i vari eventi siano stati **definiti** dall'ente assicuratore (per definiti l'INAIL intende che la pratica aperta al momento della denuncia sia chiusa definitivamente), così da poter conoscere gli esiti dell'infortunio e le sue conseguenze, (la durata, la gravità, ecc..).

Il problema però si complica in quanto un certo numero di infortuni vengono, diciamo, chiusi in breve tempo, per cui rientrano nelle statistiche dell'anno di accadimento, ma altri invece hanno tempi lunghi o molto lunghi (si parla di anni) per cui questi non rientrano nei dati elaborati per quell'anno di accadimento.

Per questo motivo il numero degli infortuni che l'INAIL riporta come definiti, ad esempio, nell'anno 1999 **non sono in realtà tutti quelli denunciati nel 1999**, ma solo una parte (circa il 60%) e precisamente quelli che hanno visto la pratica amministrativa chiudersi con il loro riconoscimento e la relativa liquidazione; il restante 40% sono infortuni denunciati negli anni precedenti (a grandi linee il 30% nel '98 e un 10% nel '97) e che hanno visto la loro chiusura solo nel 1999.

C'è da aggiungere, per correttezza, che questo meccanismo non crea, tutto sommato, grossi problemi per la lettura dei dati da un punto di vista prevenzionistico, in quanto il numero degli infortuni che vengono definiti negli anni successivi al loro accadimento è praticamente lo stesso per ogni anno; diciamo quindi che questo è un

errore standard, che non inficia la validità del dato, ma che è utile conoscere per chi legge i dati infortunistici.

Comunque, per concludere e per fare un po' di chiarezza dobbiamo distinguere tra:

- *infortuni accaduti: cioè infortuni accaduti realmente;*
- *infortuni denunciati: quelli che, degli accaduti, sono portati a conoscenza dell'INAIL;*
- *infortuni definiti: quelli che, tra i denunciati, hanno concluso l'iter amministrativo e sono stati definiti in via definitiva da parte dell'INAIL.*

Tabella 3 - Infortuni sul lavoro DENUNCIATI dalle aziende, e INDENNIZZATI a tutto il 31 dicembre 2000, per provincia, regione e tipo di conseguenza

Province e Regioni	Tipo di conseguenza			Totale	Durata media in giorni
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte		
Anno: 1995					
Italia	542.343	25.435	1.104	568.882	22
Emilia Romagna	69.062	2.854	120	72.036	21
Bologna	13.699	520	29	14.248	19
Anno: 1996					
Italia	528.765	24.510	1.062	554.337	22
Emilia Romagna	68.738	2.860	126	71.724	21
Bologna	13.726	501	23	14.250	20
Anno: 1997					
Italia	510.929	23.670	1.137	535.736	22
Emilia Romagna	66.845	2.650	131	69.626	20
Bologna	13.513	511	22	14.046	19
Anno: 1998					
Italia	531.003	24.707	1.208	556.918	23
Emilia Romagna	69.122	2.847	131	72.100	22
Bologna	14.208	545	26	14.779	21
Anno: 1999					
Italia	558.224	21.871	1.081	581.176	22
Emilia Romagna	73.444	2.500	113	76.057	22
Bologna	15.387	499	21	15.907	20
Anno: 2000					
Italia	561.601	24.687	1.131	587.419	23
Emilia Romagna	73.812	2.880	116	76.808	23
Bologna	15.407	569	21	15.997	21

Infatti, a conferma di quanto si diceva in precedenza, è possibile notare che il numero degli infortuni totali denunciati per la provincia di Bologna nel 1999 sono 28.358 (tabella 1), mentre quelli definiti e indennizzati sono 15.907 (tabella 3) cioè il 56% del totale. I restanti infortuni denunciati nel 1999 saranno riportati nelle tabelle degli anni 2000 e 2001.

In entrambi i casi, cioè sia per gli eventi denunciati e che per quelli indennizzati, il numero degli infortuni, già molto elevato in Italia, è sempre e comunque sottostimato rispetto alla realtà.

Ma l'aspetto che ci interessa maggiormente è un altro: le informazioni che possiamo estrapolare dai dati sugli infortuni definiti rispetto ai dati sugli infortuni denunciati sono molto più numerosi e utili al fine di prevenire i rischi; infatti se nel primo caso dal numero totale degli infortuni e/o malattie professionali si possono individuare settori ed attività in cui è più facile infortunarsi, nel secondo caso viene esplicitata la gravità del danno subito dai lavoratori infortunati.

I parametri che l'INAIL utilizza per definirne la gravità, sono, come si può desumere dalla tabella n. 3, legati al tipo di conseguenza che l'evento produce e precisamente:

- **Inabilità temporanea: quanti infortuni hanno determinato un'inabilità al lavoro superiore a tre giorni ma un recupero completo delle capacità lavorative;**
- **Inabilità permanente: quanti infortuni hanno causato una perdita di capacità lavorativa permanente;**
- **Morte: numero di infortuni che hanno avuto esito mortale**

Un altro dato interessante, che l'INAIL riporta nelle sue elaborazioni, è la media dei giorni di assenza di tutti gli infortuni indennizzati quale indicatore grezzo della loro gravità.

Ora proseguiamo nel percorso di disaggregazione dei dati con tre tabelle che scendono ancor più in dettaglio nel tentativo di estrapolare da questi numeri delle indicazioni di carattere preventivo sempre più precise, puntuali ed utili al lavoro di un RLS.

Per tutte e tre le tabelle abbiamo preso come punto di riferimento gli infortuni denunciati nell'anno 1999 nella provincia di Bologna e definiti al 30.06.2000.

La prima di queste tre tabelle distribuisce gli infortuni secondo i parametri di gravità, legati alle conseguenze invalidanti, per gruppo di agente materiale.

Tabella n. 4 - Infortuni sul lavoro denunciati dalle aziende nel 1999, e indennizzati a tutto il 31 dicembre 2000, per gruppo di agente materiale e tipo di conseguenza.

Anno: 1999, Provincia: BOLOGNA, Codice di tariffa INAIL: 6 Metallurgia

Gruppi di Agente Materiale	Tipo di conseguenza			Totale	Durata media in giorni
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte		
0 macchine	877	37	-	914	21
1 mezzi sollevamento e trasporto	3.180	205	16	3.401	29
2 impianti di distribuzione	1	1	-	2	25
3 attrezzi, utensili,	1.614	35	1	1.650	15
4 materiali, sostanze	3.368	73	-	3.441	17
5 ambiente di lavoro	2.918	155	1	3.074	24
6 persone, animali	494	9	1	504	15
7 serbatoi, contenitori	944	10	-	954	14
8 parti meccaniche	1.917	41	1	1.959	16
Non determinato	94	3	1	98	18
In complesso	15.407	569	21	15.997	21

Per agente materiale l'INAIL definisce una serie di strumenti che possono essere causa del danno materiale al lavoratore infortunato; attenzione, con questo non vogliamo dire che l'agente materiale, ad esempio la macchina, è la causa dell'infortunio, ma che la macchina è l'agente che materialmente produce il danno; le cause che portano all'infortunio possono essere in realtà altrove (ad es. per capirci, la macchina in sé può essere perfettamente a norma, mentre possono essere le procedure di lavoro sbagliate).

E' comunque una indicazione utile ad evidenziare il fatto che quell'agente materiale rappresenta il punto terminale di un processo sbagliato in qualche punto e che siamo in presenza di un rischio che può portare a gravi conseguenze; è necessario indagare con particolare attenzione per individuare le vere cause che hanno portato il lavoratore ad infortunarsi

L'elenco degli agenti materiali riportato nella tabella n. 4 può essere esploso, per ogni voce presente, in sottogruppi; ad esempio la voce:

1 “Mezzi di sollevamento e trasporto” comprende 6 voci di specifica:

- 10 mezzi sollevamento
- 11 mezzi trasporto terrestre
- 12 mezzi trasporto su rotaie
- 13 mezzi trasporto aereo
- 14 mezzi trasporto via acqua
- 15 mezzi trasporto su fune

Per questa tabella abbiamo preso come riferimento la voce di tariffa **METALLURGIA**, ma è ovvio che è possibile estrapolare le stesse informazioni per tutte le altre voci presenti nella tabella n. 2

La tabella seguente, la n. 5, ci permette di fare un'ulteriore approfondimento riguardo la sede della lesione e cioè quali parti del corpo sono maggiormente soggette al trauma causato dall'agente materiale visto nella tabella precedente.

Tabella n. 5 - Infortuni sul lavoro denunciati dalle aziende, e indennizzati a tutto il 30 giugno 2000, per sede della lesione e tipo di conseguenza.

Anno: 1999, Provincia: BOLOGNA

Sede della Lesione	Tipo di conseguenza			Totale	Durata media in giorni
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte		
Cranio	744	33	13	790	18
Occhi	455	6	-	461	9
Faccia	465	7	-	472	12
Collo	110	1	-	111	22
Cingolo toracico	563	41	-	604	28
Parete toracica	530	22	5	557	24
Organi interni	39	1	-	40	12
Colonna vertebrale	2.063	65	1	2.129	21
Braccio,avambraccio	490	25	-	515	20
Gomito	311	9	-	320	22
Polso	693	45	-	738	22
Mano	5.033	87	1	5.121	16
Cingolo pelvico	120	13	1	134	34

Coscia	178	12	-	190	25
Ginocchio	1.011	41	-	1.052	25
Gamba	390	22	-	412	25
Caviglia	1.045	31	-	1.076	20
Piede	795	32	-	827	21
Alluce	201	4	-	205	20
Altre dita	148	2	-	150	21
Non determinata	93	-	-	93	25
Totale	15.477	499	21	15.997	20

Infine l'ultima tabella, la numero 6, dà informazioni sulle modalità di accadimento di un infortunio, e più precisamente tenta di monitorare in quale maniera si è potuto verificare l'evento infortunistico e attraverso quali azioni, codificate dall'INAIL in azioni passive (colpito, urtato, ecc..) e in azioni attive (sollevando, compiendo un movimento incoordinato, ecc..), si è arrivati al momento traumatico.

In questa tabella non si ha più l'incrocio con la gravità dell'infortunio, ma la **forma di accadimento** viene messa a confronto con **l'agente materiale** così da poter individuare le più frequenti modalità con cui i diversi agenti materiali possono procurare danni ai lavoratori.

Tabella n. 6 - Infortuni sul lavoro denunciati dalle aziende, e indennizzati a tutto il 31 dicembre 2000, per forma di avvenimento e grande gruppo di agente materiale.

Anno: 1999

Forma di accadimento	Totale	Di cui: grandi gruppi di agente materiale				
		Macchine / Parti di macchine	Mezzi sollevamento e trasporto	Apparec.	Materiali e sostanze	Ambiente di lavoro
Colpito	177.462	40.427	6.170	43.278	64.610	7.447
Urto	82.658	25.431	10.244	8.023	17.707	15.157
Caduto	76.167	2.438	10.724	2.891	3.794	55.557
Piede in fallo	48.486	2.591	6.066	965	3.864	34.371
Sollevando	45.437	8.419	2.177	2.754	12.444	4.299
Investito	35.767	14.140	6.572	2.111	7.681	2.632
Incidente	56.490	182	56.182	-	-	-

Rimasto stretto da	8.627	4.242	1.125	551	1.120	964
Movimento incoordinato	13.641	-	-	-	-	-
A contatto con Punto, impigliato	24.490	4.560	528	4.978	11.892	685
Altre forme	8.221	3.169	340	1.740	1.589	321
TOTALE	3.730	362	1	113	1.062	58
	581.176	105.961	100.129	67.404	125.763	121.491

Siamo passati così, selezionando alcune tabelle tra le molte disponibili, da dati poco indicativi dal punto di vista della prevenzione dei rischi a tabelle invece in cui è possibile avere informazioni più puntuali e precise che possono risultare utili ad un RLS al momento della valutazione dei rischi nella propria azienda.

Ci fermiamo qui per quanto riguarda questo tipo di analisi degli infortuni anche se sono possibili altre numerose possibilità di incrocio dei dati (ad es. che la maggior parte degli infortuni sono avvenuti il lunedì mattina nelle prime ore, alla mano destra nel reparto macchine utensili e più precisamente al trapano) che possono essere utili per trarre indicazioni precise su dove intervenire con maggiore priorità.

Dati valutativi

Le tabelle finora riportate sono tabelle che attraverso varie modalità e incroci, tentano di dare una descrizione del fenomeno (quanti infortuni, dove avvengono, l'esito degli stessi, ecc.), ma non entrano in una sua analisi più approfondita e non tentano di dare una valutazione dello stesso.

Per poter fare questo l'INAIL ha messo a punto alcune elaborazioni più complesse cosiddette di secondo livello, in quanto rappresentano il risultato di particolari elaborazioni statistiche effettuate sui dati contenuti nelle precedenti tabelle, opportunamente integrati.

Si tratta, sostanzialmente, di due tipologie di indicatori statistici:

- A. **FREQUENZA RELATIVA** (*x 1000 addetti*): rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.
- B. **RAPPORTO DI GRAVITA'** (*x addetto*): rapporto tra le conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti. Tutte le tipologie di conseguenze sono

espresse in giornate perdute, quantificate sulla base di convenzioni internazionali recepite dall'U.N.I. (Ente Nazionale Italiano di Unificazione):

La **frequenza relativa** consiste nel rapportare il numero degli infortuni rispetto agli addetti o alle ore lavorate; questo ci dà una informazione molto più vicina alla realtà di quel territorio rispetto alla semplice lettura del numero complessivo degli infortuni denunciati e/o indennizzati nello stesso periodo, in quanto lo stesso numero può avere un significato molto diverso se confrontato con il numero degli addetti (ad es. se 10 infortuni avvengono su 100 o su 1000 addetti; nel primo caso corrisponde al 10 % mentre nel secondo è l'1%!).

Tabella. n. 7 - Frequenze relative d'infortunio per provincia, regione e tipo di conseguenza. Media triennio 1996/98 (per 1000 addetti)

Province e Regioni	Tipo di conseguenza			
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	Totale
ITALIA	41,89	2,39	0,09	44,37
EMILIA ROMAGNA	54,42	2,84	0,10	57,36
<i>BOLOGNA</i>	<i>41,82</i>	<i>2,08</i>	<i>0,05</i>	<i>43,95</i>

Questa tabella è strutturalmente simile alla tabella n. 3, anche se basata sulla media degli infortuni definiti in tre anni, ma i dati contenuti danno informazioni molto diverse: se nella tabella precedente vi è solamente un numero complessivo senza un indice di riferimento oggettivo su cui basare una valutazione del dato stesso (i 14.000 e passa infortuni all'anno del triennio 96-98 che valore hanno? (al di là del fatto ovvio che sono sempre troppi), la tabella n. 6 invece ci dice che la frequenza con cui accadono gli infortuni nella nostra provincia sono di poco inferiori alla frequenza nazionale e molto inferiori rispetto a quella regionale.

In altre parole a Bologna e provincia subiscono infortuni **SOLO** (si fa per dire!) 44 lavoratori su 1000 mentre nelle altre province dell'Emilia Romagna si infortunano 57 lavoratori su 1000 addetti.

Questa è un'indicazione del fatto che, al di là dei numeri complessivi degli infortuni, in provincia di Bologna, a parità di addetti la probabilità di infortunarsi è inferiore rispetto alle altre realtà nazionali e regionali; questo non significa comunque che sia il caso di abbassare la guardia nei confronti del fenomeno infortunistico, ma solo che qui si è lavorato molto e si sono raggiunti livelli di attenzione sui temi della sicurezza più alti rispetto ad altre realtà.

Tabella n. 8 - Numeri indici e posizione nella graduatoria delle frequenze relative d'infortunio per provincia, settore di attività economica e tipo di conseguenza.

Provincia: Bologna Base: totale = 100; media triennio 1996/98

Settori di Attività Economica	Tipo di conseguenza			Totale
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	
A agrindustria	228 (1)	422 (1)	-	237 (1)
B pesca	131 (10)	-	-	125 (13)
C estrazione minerali	107 (15)	268 (3)	-	115 (15)
Da industria alimentare	119 (14)	110 (11)	-	118 (14)
Db industria tessile	40 (28)	50 (22)	-	40 (28)
Dc industria conciaria	67 (23)	35 (26)	440 (3)	66 (23)
Dd industria legno	190 (4)	265 (4)	-	193 (3)
De industria carta	88 (20)	88 (14)	460 (1)	88 (20)
Df industria petrolio	125 (12)	119 (10)	-	125 (12)
Dg industria chimica	94 (19)	85 (16)	160 (8)	93 (19)
Dh industria gomma	173 (5)	173 (8)	-	173 (5)
Di industria trasformazione	191 (3)	212 (6)	460 (1)	193 (4)
Dj industria metalli	169 (6)	141 (9)	40 (14)	167 (7)
Dk industria meccanica	102 (18)	71 (18)	80 (9)	100 (18)
Dl industria elettrica	70 (22)	32 (27)	60 (11)	68 (22)
Dm industria mezzi trasporto	129 (11)	60 (19)	400 (4)	126 (10)
Dn altre industrie	124 (13)	177 (7)	-	126 (11)
E elettricità gas acqua	211 (2)	39 (25)	-	203 (2)
F costruzioni	166 (7)	283 (2)	260 (6)	171 (6)
G50 commercio riparaz. auto	106 (16)	78 (17)	-	105 (16)
G51 commercio ingrosso	71 (21)	106 (12)	80 (9)	73 (21)
G52 commercio dettaglio	64 (24)	45 (24)	60 (11)	63 (25)
H alberghi e ristorazione	134 (9)	104 (13)	240 (7)	133 (9)
I trasporti	148 (8)	229 (5)	340 (5)	152 (8)
J intermediazione finanziaria	28 (30)	7 (28)	-	27 (30)
K attività immobiliari	55 (27)	51 (21)	60 (11)	55 (27)

L pubblica amministrazione	104 (17)	86 (15)	-	103 (17)
M istruzione	34 (29)	-	-	33 (29)
N sanità	62 (26)	50 (22)	-	62 (26)
O servizi pubblici	64 (24)	57 (20)	-	63 (24)
Totale	100	100	100	100

Nella tabella n. 8 approfondiamo un attimo il discorso sulla frequenza relativa e cerchiamo di spiegare questa tabella apparentemente complessa.

La stessa elaborazione della tabella n. 7 è stata applicata anche agli infortuni complessivamente definiti nel triennio 96 – 98 nei vari **settori economici** (prima colonna della tabella) individuati dall'ISTAT (Istituto Statistico Nazionale) per l'elaborazione statistica dei dati e quindi si hanno gli indici di frequenza relativi, (cioè il numero di infortuni per 1000 lavoratori), distribuiti per settore di attività economica, ottenuti rapportando il valore della frequenza relativa al corrispondente valore totale riferito all'Italia, assumendo quest'ultimo come base di riferimento = 100.

In altri termini significa che i valori della frequenza relativa che risultano superiori a 100 hanno una frequenza superiore rispetto alla media nazionale e inferiore per i valori inferiori; questo dà un'indicazione interessante non solo su quali siano i settori a più alta probabilità di infortunio ma anche quali, tra questi, abbia la più alta frequenza di esiti gravi.

E questo valore determina una “**classifica**” o graduatoria dei settori economici che hanno infortuni di maggiore o minore gravità; infatti il numero racchiuso tra parentesi, a fianco dei valori della frequenza relativa di ogni settore, sta appunto ad indicare, rispetto alla gravità, la sua posizione in classifica.

Infatti se consideriamo l'indice complessivo, (ultima colonna a destra) abbiamo una serie di settori produttivi con frequenza superiore al valore nazionale e, tra questi, l'industria agricola ha il numero (1); è quella, cioè, che ha il più alto indice di frequenza infortunistica (addirittura oltre il doppio della media nazionale).

Se scomponiamo però il dato in base agli esiti di gravità, vediamo che questo settore si colloca in cima come frequenza relativa più alta (1) per quanto riguarda l'inabilità temporanea e la permanente, mentre per gli eventi mortali al primo posto vengono, con lo stesso indice, **l'industria della carta e l'industria della trasformazione materie prime** (raffinerie, materie plastiche, prodotti chimici, fibre sintetiche, ecc..).

Come si deve interpretare tutto questo?

Le conclusioni che possiamo trarre sono che, nella nostra provincia l'industria agricola ha il maggior numero di infortunati rispetto al numero di occupati (cioè i pochi occupati hanno un'alta probabilità di subire un infortunio), sia per infortuni senza postumi, che con postumi permanenti, mentre l'industria della carta e della

trasformazione di materie prime, pur avendo un numero complessivo di eventi di molto inferiore (addirittura la carta è al di sotto della media nazionale) questi eventi risultano essere più frequentemente mortali.

Lo stesso discorso vale anche nel caso si volesse analizzare la **gravità** degli infortuni e cioè il rapporto tra le conseguenze degli eventi indennizzati e il numero degli esposti.

Per quantificare numericamente la gravità (per poter effettuare cioè delle elaborazioni statistiche) tutte le tipologie di conseguenze sono espresse in giornate perdute, quantificate sulla base di convenzioni internazionali recepite dall'U.N.I. (Ente Nazionale Italiano di Unificazione); più precisamente **ogni grado di invalidità permanente viene considerato pari a 75 giorni lavorativi persi e un infortunio mortale pesa 7.500 giornate perdute**.

Tabella n. 9 - Rapporti di gravità d'infortunio per provincia, regione e tipo di conseguenza. Media triennio 1996/98 (per addetto)

Province e Regioni	Tipo di conseguenza			Totale
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	
ITALIA	0,90	3,31	0,69	4,91
EMILIA ROMAGNA	1,09	3,76	0,73	5,5
<i>BOLOGNA</i>	<i>0,79</i>	<i>2,79</i>	<i>0,37</i>	<i>3,96</i>

Nella tabella n. 9 vanno fatte le stesse considerazioni fatte in precedenza sulla tabella 7, tenendo presente che in questo caso si tratta della gravità degli esiti lesivi dei diversi infortuni stimati sul numero totale degli esposti; anche in questo caso il contributo della nostra provincia risulta essere meno grave nei confronti della realtà regionale e nazionale.

Tabella n. 10 - Graduatorie dei rapporti di gravità d'infortunio per provincia, codice di tariffa INAIL e tipo di conseguenza. Media triennio 1996/98 in provincia di Bologna

Codici di Tariffa I.N.A.I.L.	Tipo di conseguenza			
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	Totale
1100 lavorazioni agricole	5	1	-	1
7200 mineralurgia	25	2	2	2
3300 movimento terra	7	4	4	3

3200 costruzioni idrauliche	8	3	-	4
3100 costruzioni edili	11	5	7	5
9200 carico scarico	1	10	-	6
0400 sorveglianza	2	6	-	7
9100 trasporti	16	7	6	8
7300 lavori. complementari	10	9	5	9
6100 metallurgia	4	8	-	10
3500 palificazioni	19	15	17	11
5100 conservazione legno	6	13	-	12
3600 impianti	20	12	8	13
5200 lavorazione legno	12	11	-	14
7100 mineraria	17	26	10	15
0500 spettacoli	29	14	-	16
0300 servizi pulitura	9	16	-	17
1200 animali	3	19	-	18
6400 mezzi trasporto	22	24	1	19
2200 carta	25	22	3	20

La tabella n. 10 riporta gli stessi dati utilizzati per la tabella n. 8 (rispetto alla gravità ovviamente) con la sola differenza che in questo caso è presente una graduatoria dei rapporti di gravità ottenute ordinando in senso decrescente i valori **dei rapporti di gravità** (o dei relativi indici numerici) e attribuendo il numero di posizione **1** alla gravità maggiore. L'ordine decrescente è stabilito dalla posizione assunta nella colonna intestata "Totale".

Abbiamo riportato, solo per motivi di spazio e semplicità, le prime venti posizioni (in tutto sono 39) da cui però è possibile individuare le attività con gli esiti più gravi presenti nella nostra provincia: **le lavorazioni agricole** che confermano il dato sulla frequenza, sia per la totalità degli eventi sia per gli esiti con inabilità permanente, mentre rispetto alla tabella n. 8, gli infortuni per l'inabilità temporanea sono

maggiormente presenti nelle operazioni di carico e scarico (movimentazione manuale); nel settore dei trasporti invece abbiamo il maggior numero di infortuni mortali (incidenti stradali).

Le malattie professionali

Finora abbiamo riportato ed illustrato solo tabelle sugli infortuni, vediamo ora invece alcune tabelle esemplificative sulle malattie professionali anch'esse presenti nel sito Internet dell'INAIL.

Tabella n. 11 - Malattie professionali, denunciate dalle aziende, e definite a tutto il 30 giugno 2000, per provincia, regione e tipo di definizione.
anno: 1999

Province e Regioni	Indennizzate				Non indennizzate		Totale definite
	Inabilità tempor.	Inabilità perman.	Morte	Totale	Totale	Di cui grado 1-10%	
ITALIA	527	1.667	147	2.341	16.783	1.311	19.124
EMILIA ROMAGNA	134	139	11	284	1.254	129	1.538
BOLOGNA	49	27	3	79	409	44	488

Anche per le malattie professionali vengono utilizzati gli stessi criteri degli infortuni con l'indicazione del numero totale delle denunce indennizzate (suddivise tra inabilità temporanea, permanente e morte) e non indennizzate (con esiti quindi inferiori al 10% di inabilità lavorativa) rispetto al totale dei casi definiti nel 1999.

Tabella n. 12 - Malattie professionali, denunciate dalle aziende, e definite a tutto il 30 giugno 2000, per tipo di malattia professionale e tipo di definizione.
anno: 1999 in provincia di Bologna

Malattie Professionali o Sostanze che le Causano	Indennizzate				Non indennizzate		Totale definite
	Inabilità tempor.	Inabilità perman.	Morte	Totale	Totale	Di cui grado 1-10%	
42-malattie cutanee	47	1	-	48	55	-	103
50-ipoacusia e sordità	-	7	-	7	63	18	70
51-radiazioni	-	-	-	-	4	-	4

ionizzanti

52- malat.osteoarticolari	-	1	-	1	6	-	7
56-neoplasie da asbesto	-	4	2	6	3	-	9
90-silicosi	-	2	1	3	2	-	5
91-asbestosi	-	2	-	2	5	-	7
99-malattie non tabellate	1	8	-	9	256	26	265
<i>in complesso</i>	<i>49</i>	<i>27</i>	<i>3</i>	<i>79</i>	<i>409</i>	<i>44</i>	<i>488</i>

Questa ultima tabella, quantunque incompleta in quanto sono stati riportate le tipologie di malattie più ricorrenti, è particolarmente interessante per due motivi:

- *il primo è dovuto al fatto che è possibile individuare sia le cause precise che hanno procurato il danno ed il relativo esito, secondo i soliti criteri di gravità;*
- *il secondo in quanto viene evidenziato chiaramente il fatto che il numero maggiore di malattie professionali non indennizzate sono dovute a fattori “non tabellati” cioè procurate da cause a cui non viene riconosciuta, per legge, la potenzialità di procurare danni alla salute, pur restando possibile chiedere, in ogni modo, che il caso venga istruito.*

Questo sta a significare che l’azione del RLS sul posto di lavoro diventa importante ed essenziale proprio nel pretendere, da parte del datore di lavoro, la valutazione dell’esposizione dei lavoratori a qualsiasi fattore di rischio, comunque pericoloso, anche se non riconosciuto, in quanto poi, in un secondo tempo, potrebbe essere necessario dimostrare il nesso causa – effetto (che per legge è a carico del lavoratore stesso) per poter ottenere il riconoscimento della malattia professionale da parte dell’INAIL.

**Tabella n. 13 - Malattie professionali, denunciate dalle aziende, e definite a tutto il 30 giugno 2000, per codice di tariffa e tipo di definizione.
Anno: 1999, Provincia: BOLOGNA**

Codici di Tariffa (Grandi Gruppi)	Indennizzate				Non indennizzate		Totale definite
	Inabilità temp.	Inabilità perm.	Morte	Totale	Totale	Di cui	
						grado 1-10%	
1 lavorazioni agricole	-	1	-	1	7	1	8

2 chimica, carta	1	-	-	1	10	5	11
3 costruzioni	5	8	-	13	22	7	35
4 elettricità, gas	-	1	-	1	2	1	3
5 legno e affini	-	-	-	-	2	-	2
6 metallurgia	15	10	-	25	40	13	65
7 mineraria	-	1	-	1	6	3	7
8 tessile e abbigliamento	-	-	-	-	10	3	10
9 trasporti, depositi	-	3	3	6	5	-	11
0 esercizi, servizi	27	1	-	28	41	7	69
non determinato	1	2	-	3	264	4	267
<i>in complesso</i>	<i>49</i>	<i>27</i>	<i>3</i>	<i>79</i>	<i>409</i>	<i>44</i>	<i>488</i>

Questa ultima tabella è simile alle precedenti e prende in esame le diverse attività indicando in quale codice di tariffa vi sia la presenza di malattie professionali sempre secondo gli stessi parametri; in questo caso però il settore **non determinato** non ha lo stesso significato del **non riconosciuto** della tabella precedente, ma indica solo il fatto che non è possibile attribuire una precisa patologia da lavoro ad un settore lavorativo specifico per mancanza di informazioni adeguate.

IL REGISTRO INFORTUNI

Come abbiamo visto nel capitolo precedente, sono numerose le informazioni che si possono estrapolare dalla lettura di tabelle statistiche sugli infortuni prodotte e pubblicate dall'INAIL, ma, allo stesso tempo, abbiamo anche evidenziato quali siano i limiti che queste elaborazioni comportano.

Se però fosse possibile accedere direttamente alla fonte informativa primaria sugli infortuni, e cioè al registro infortuni presente in tutti i posti di lavoro, tutta una serie di problemi non esisterebbero e sarebbe quindi abbastanza semplice fare una corretta analisi del fenomeno infortunistico, in particolare relativamente a quella specifica azienda.

Dunque, il RLS ha diritto ad accedere alle informazioni contenute nel registro infortuni, e quindi dispone di un'opportunità ed un'occasione da non trascurare nell'ambito delle sue funzioni di promotore di un miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori: quella di utilizzare le informazioni contenute all'interno del registro infortuni.

Per questo motivo crediamo sia utile, nell'ambito di questo lavoro, dare alcune indicazioni di come egli possa utilizzare queste informazioni per approfondire aspetti della sicurezza legati alla realtà aziendale eventualmente da confrontare, se vuole, con quelle elaborate statisticamente dall'INAIL, per il settore o comparto a cui appartiene la sua azienda, o produrre delle proprie valutazioni mirate ad una verifica più puntuale e precisa di problemi che sono solo interni al proprio luogo di lavoro, così da poterne trarre indicazioni e richieste da portare all'attenzione dei responsabili della sicurezza aziendale.

Nel fare questo è necessario tenere presenti un aspetto importante: le elaborazioni statistiche vanno fatte su una base di dati di una certa consistenza in quanto non è vantaggioso fare indagini di questo genere su numeri troppo piccoli; non avrebbe senso e sarebbe solo una perdita di tempo. Al limite, è consigliabile fare un'indagine su più anni insieme per avere dati di una certa attendibilità.

Questo non significa che un'analisi attenta anche di pochi infortuni non dia indicazioni utili al RLS, vogliamo solo dire che non possono avere un valore statistico attendibile, nel senso che la **casualità** è più elevata nei piccoli numeri rispetto ai grandi numeri dove prevale la **causalità**.

Analisi descrittiva

Il primo obiettivo è quello di capire, dal punto di vista preventivo, che cosa i diversi infortuni possono dirci sia nei numeri che nella loro dinamica di accadimento.

Innanzitutto la prima verifica da fare è controllare che le informazioni contenute nel registro infortuni siano complete e soprattutto chiare ed esaustive sulle modalità di accadimento di un evento con esiti traumatici, in quanto di solito l'azienda tende a liquidare questa operazione come una semplice prassi burocratica dovuta. Questo momento invece è importante proprio per poi recuperare le informazioni necessarie ad una loro analisi o elaborazione statistica.

Vediamo ora quali sono tutte le possibili informazioni contenute nel registro o che possono essere estrapolate dai dati contenuti che, integrate con tutte le conoscenze che il RLS possiede, potrebbero essere utilizzate per evidenziare ed identificare situazioni a rischio all'interno dell'azienda:

1. la data a cui far corrispondere il giorno della settimana: *questa informazione potrebbe dare indicazioni sul fatto che una eventuale concentrazione degli infortuni in un preciso giorno della settimana potrebbe essere un segnale di allarme per il fatto che, ad esempio in quel giorno si svolgono lavorazioni particolari o perché si usano prodotti particolarmente tossici, ecc..*
2. l'ora di accadimento (se conosciuta): *vale quanto detto in precedenza; la ricorrenza di un'ora precisa nell'ambito dell'orario di lavoro (ad es. le prime ore del giorno o le ore notturne in caso di turni) possono essere un sintomo anche di problemi di tipo psicologico (scarsa attenzione) o di cattiva organizzazione del lavoro (stress e stanchezza);*
3. il reparto: *l'individuazione di reparti con una frequenza maggiore rispetto ad altri indica attività presenti particolarmente a rischio, un'organizzazione del lavoro scorretta o addirittura problemi relazionali tra preposti e lavoratori;*
4. la mansione: *vale quanto detto per la voce reparto;*
5. la causa materiale: *permette di individuare quali possono essere gli agenti materiali coinvolti nell'evento e quindi conoscere se esistono frequenze che si ripetono rispetto ad una singola macchina, impianto, attrezzatura, ecc.. E' chiaro che, come detto in precedenza, non è scontato il fatto che l'agente materiale sia la causa dell'infortunio, in quanto le vere motivazioni possono essere altrove;*
6. le modalità di accadimento: *è un'informazione particolarmente importante in quanto la descrizione della dinamica fornisce una serie di notizie necessarie a capire le vere ragioni dell'infortunio. Si può evidenziare ad esempio se è un problema di carattere tecnico (carenza di protezione, non disponibilità di DPI) e/o organizzativo (tempi di produzione, assenza di DPI, ecc) e/o di procedure (carenza di informazione e formazione); in altre parole tramite*

una ricostruzione la più completa ed esaustiva possibile di come un infortunio è accaduto, è possibile tradurre queste conoscenze in azioni preventive;

7. i giorni di assenza dal lavoro: *questa dato è sicuramente un indicatore della gravità di un infortunio, ma credo che questo aspetto sia il meno importante per gli obiettivi che si pone un RLS, in quanto se un evento lesivo nei confronti di un lavoratore ha comportato un'assenza dal lavoro di una settimana o di un mese, dal punto di vista delle azioni da intraprendere da parte del RLS, non cambia assolutamente nulla (se non la priorità con cui intervenire per eliminarne le cause). Anzi, a differenza dei dati che l'INAIL utilizza, la possibilità di inserire in una indagine statistica o di valutazione del fenomeno, anche gli infortuni inferiori ai tre giorni o quelli non denunciati (in quanto trattati come "malattia ordinaria"), è sicuramente un modo più efficace per evidenziare, in modo sempre più puntuale e preciso, le criticità presenti in azienda in tema di sicurezza dei lavoratori.*

Se queste informazioni, presenti sul registro infortuni, sono poi integrate anche con altre informazioni aggiuntive che il RLS può recuperare nell'ambito della sua attività, le indicazioni che se ne possono trarre potrebbero risultare rivelatrici di alcuni aspetti critici che non sono necessariamente legati all'accadimento di un infortunio, (aspetti che rimangono diciamo nascosti a livello di malessere e disagio, senza mai sfociare in un evento eclatante, ma che col tempo potrebbero ugualmente procurare seri danni alla salute).

Riportiamo alcuni possibili aspetti aggiuntivi da valutare in modo particolare:

- i "near accidents" (o quasi infortuni): *quelle situazioni in cui per puro caso e per mera fortuna quel fatto o quell'azione non hanno portato a nessun evento traumatico (ad es. un ribaltamento o un investimento di un pedone da parte di un muletto evitato all'ultimo momento). Questo non significa che l'assenza di un danno elimina la probabilità di un suo accadimento; vi sono elementi rivelatori di alcune situazioni critiche che il RLS deve prendere in considerazione nell'ambito di questa indagine anche se non risultano infortuni ad essi collegati. Queste informazioni sono però frutto del lavoro quotidiano di un RLS e della buona collaborazione se non con l'azienda, almeno con i lavoratori;*
- le assenze per malattia: *anche questa informazione può essere rivelatrice di problemi legati all'attività lavorativa e non solo all'ambiente di vita. Se fosse possibile per un RLS recuperare le cause di assenza per malattia (intendo non professionale), potrebbe risultare, ad esempio, che nel reparto magazzino non ci sono infortuni, ma c'è un'assenza per malattia superiore a tutti gli altri reparti. Questo già potrebbe essere un primo campanello d'allarme; se poi si riesce ad individuare nel mal di schiena o alle braccia la*

causa ricorrente ecco che diventa automatico correlare questa assenze ad una sofferenza da lavoro, non eclatante(nel senso che non abbiamo infortuni da denunciare), ma che, comunque, procura danni alla salute dei lavoratori e che col tempo, molto probabilmente sfocerà in una malattia professionale. Quindi in questo caso è particolarmente valido il detto” meglio prevenire che curare”.

- *l'età e/o il sesso: se vi è un numero maggiore di infortuni legato ad una fascia specifica di età o di appartenenza ad un sesso, può essere un'indicazione da valutare in merito alle condizioni di sicurezza, all'organizzazione o alla informazione e formazione dei lavoratori; se ad esempio si infortunano più frequentemente i giovani e i neo assunti rispetto ai più anziani, le cause probabilmente sono molto diverse: di carenza di formazione nel primo caso e di sottovalutazione del rischio, dettata dall'esperienza, nel secondo.*

- *l'anzianità aziendale dell'infortunato: da dati statistici consolidati sembra appurato il fatto che gli infortuni accadono maggiormente sia a persone con poca esperienza lavorativa, cioè a nuovi assunti nei primi anni di lavoro, sia a persone che, invece, operano da tempo all'interno dell'azienda e che hanno quindi notevole esperienza. Una valutazione di questi parametri potrebbe costituire un ulteriore indicatore di momenti a rischio da tenere sotto particolare osservazione e da sottoporre a momenti di formazione mirata (nel primo caso, ad una adeguata conoscenza del rischio legato alla mansione, nel secondo caso, a mantenere alti i livelli di attenzione alla sicurezza) a cui sottoporre questi lavoratori;*

- *la tipologia del rapporto di lavoro: infine un aspetto che diventa particolarmente indicativo, vista l'esplosione che questi tipi di rapporti di lavoro hanno subito negli ultimi tempi, è quello legato alla tipologia del contratto di cui l'infortunato che svolge la sua attività presso l'azienda è titolare. Sicuramente, in ambito di contratti interinali, formazione lavoro, ecc., i livelli di tutela dei lavoratori sono più bassi (per non dire inesistenti in alcuni casi) e rappresentano quindi un'area privilegiata per gli incidenti sul lavoro.*

Analisi valutativa

Le informazioni raccolte e così analizzate da parte di un RLS sicuramente sono una base di informazioni notevolmente importante e un punto di partenza concreto con cui iniziare un confronto con l'azienda sulle situazioni risultanti più critiche e a rischio più elevato nell'ambito dell'organizzazione della sicurezza aziendale.

Esiste comunque un secondo livello di elaborazione dei dati che non si limita a descrivere la situazione, ma cerca di entrare nel merito dei numeri per dare una

valutazione più approfondita del fenomeno; essa viene fornita come ulteriore informazione e possibile contributo all'azione dei RLS, senza nessuna velleità scientifico - statistica.

Però, mentre per effettuare un'analisi sugli infortuni fatta con l'obiettivo di studiare gli eventi successi e cercare di capirne le dinamiche per poter fare delle valutazioni soggettive, non sono necessari grossi numeri, per questo secondo livello di elaborazione, più i dati a disposizione sono numerosi, più è alta l'affidabilità del risultato che si ottiene.

Per questo motivo è consigliabile, come del resto fa l'INAIL raggruppare più anni per avere una base di dati più consistente.

Per la valutazione dei dati infortunistici si possono utilizzare una serie di indicatori (in sostanza gli stessi indici utilizzati dall'INAIL) che però in questo caso hanno il grosso vantaggio di avere a disposizione dei dati esatti perché pienamente rispondenti alla realtà che si va a valutare.

In particolare gli indici che si possono utilizzare sono:

- l'indice di incidenza: *che consiste nel calcolare la percentuale di lavoratori che hanno subito infortuni in rapporto a quelli esposti a rischio e si calcola con questa formula:*

$$\text{INCIDENZA} = \frac{\text{N. Infortuni}}{\text{N. Lavoratori esposti}} \times 100$$

Per disporre di un dato correttamente utilizzabile è necessario che gli infortuni da valutare, non solo per il calcolo dell'incidenza ma anche per gli altri parametri che seguiranno, non siano quelli totali di azienda, ma dei vari **“raggruppamenti”** omogenei tra loro (ad es. per reparto, o per mansione, o per modalità di accadimento, o per agente materiale, o per patologia, ecc) così da poter permettere confronti ed identificare, in questo modo, i momenti più a rischio nell'ambito della variabile (cioè del parametro) preso in considerazione (ad es. quale tra tutti i reparti presenta un maggior numero di infortuni in relazione al numero degli esposti).

Facciamo un esempio per capire meglio: un'azienda di 60 dipendenti, da registro infortuni vediamo che, nell'anno 1999, nel reparto officina si sono verificati 10 infortuni, nel reparto magazzino 5 e negli uffici 2. Da una prima lettura del registro infortuni quindi il reparto officina è il luogo maggiormente a rischio in quell'azienda.

Se però andiamo ad analizzare gli stessi dati per verificare l'incidenza nei singoli reparti, le cose cambiano; infatti se applichiamo la formula riportata in precedenza, abbiamo il risultato presente nella tabella seguente:

Reparti	N Infortuni 99	N. addetti reparto	Indice di Incidenza
officina	10	30	33,3
magazzino	5	10	50
uffici	2	20	10
Totale	17	60	28,3

da cui risulta invece che il reparto che incide maggiormente sul fenomeno infortunistico nella nostra azienda è il magazzino e questo perché in questo reparto il 50% dei lavoratori subiscono un infortunio a fronte del 33% dell'officina anche se numericamente è più consistente l'apporto dell'officina.

- L'indice di frequenza: invece è il rapporto fra il numero di infortuni e le ore lavorate rispetto ad un periodo di tempo ben preciso (ad es. un anno); precisamente:

$$\text{FREQUENZA} = \frac{\text{N. Infortuni}}{\text{N. ore lavorate}} \times 1.000$$

Con questo indice si tenta di valutare come si configura il fenomeno infortuni, sempre nei confronti dei diversi aspetti che vogliamo prendere in considerazione, rispetto alle ore di lavoro che vengono effettuate all'interno dell'azienda o di reparti particolari.

Vediamo di nuovo il nostro esempio precedente cambiando, per motivi di esemplificazione alcuni dati, e cioè il magazzino e l'officina, nel 1999, hanno avuto lo stesso numero di infortuni.

Considerando però che per motivi di produzione il reparto officina ha lavorato anche molte mattinate del sabato e quindi calcolando un surplus medio di due ore ogni giorno lavorativo rispetto agli altri reparti (10 ore x 250 giorni lavorativi invece di 8) abbiamo questi valori a cui applicando la formula dell'indice di frequenza:

Reparti	N Infortuni 99	N: ore lavorate 99	Indice di Frequenza
officina	5	2500	2
magazzino	5	2000	2,5
uffici	2	2000	1
Totale	12	6500	1,8

si evidenzia che il magazzino continua ad avere un indice di frequenza superiore anche a parità di infortuni e con un numero di addetti inferiore.

Questo perché il denominatore non è influenzato dal numero di addetti, ma solo dal fatto che nel reparto officina, a fronte di una presenza maggiore di lavoratori, e quindi di maggiori probabilità di infortunio, il numero totale è lo stesso del reparto magazzino.

Questa può essere un'informazione particolarmente interessante in quanto il ricorso al lavoro straordinario di questi tempi è in continuo aumento; tramite l'indice di frequenza, il RLS potrebbe essere in grado di dimostrare che ad un aumento dell'attività lavorativa corrisponde un aumento del numero degli infortuni e cercare in qualche modo di porre maggiori vincoli di sicurezza a queste "vecchie" modalità di lavoro.

Per non creare confusione è utile precisare che l'indice di frequenza dell'INAIL (vedi capitolo precedente) corrisponde all'indice di incidenza e questo perché questo Istituto non ha a disposizione il numero delle ore lavorate, ma solo il numero (oltretutto non aggiornato) degli addetti.

- l'indice di gravità: ovvero il rapporto che intercorre tra il numero di giorni di assenza per infortunio e le ore lavorate in un arco di tempo preciso (ad es. un anno):

$$\text{GRAVITA'} = \frac{\text{N. giorni di infortunio}}{\text{N. ore lavorate}} \times 1.000$$

Questa valutazione degli infortuni dà un'indicazione della loro gravità usando come criterio i giorni di assenza per infortunio; ovviamente nei reparti o nelle mansioni con questo indice più alto gli infortuni hanno avuto esiti lesivi più gravi.

Sempre facendo riferimento, come esempio, alla nostra fantomatica azienda, vediamo cosa succede applicando la formula per l'indice di gravità:

Reparti	N giorni di infortunio anno 99	N: ore lavorate anno 99	Indice di Gravità
officina	120	2500	48
magazzino	100	2000	50
uffici	100	2000	50
Totale	320	6500	49,2

Succede che:

nel reparto officina abbiamo il più alto numero di giorni persi, ma il più basso indice di gravità;

nel magazzino e negli uffici abbiamo lo stesso numero di giorni di assenza per infortunio e lo stesso indice di gravità, ma sappiamo che sono diversi i dipendenti ed il numero totale di infortuni.

Possiamo dedurre che in officina sono avvenuti più infortuni che non richiedono un'assenza da lavoro prolungata e quindi di minore gravità, mentre negli altri due reparti sono accaduti minori infortuni ma di maggiore gravità in quanto hanno causato un numero maggiore di giornate di assenza.

E questo vale soprattutto per il reparto uffici che a fronte di due infortuni avvenuti nell'arco di un anno, ha lo stesso indice di gravità del magazzino; (questo non significa che l'ufficio, nella nostra azienda ipotetica, abbia lo stesso livello di rischio del magazzino, ma solamente vuol dire che in quell'anno è avvenuto un infortunio particolarmente grave, ad es. la segretaria è scivolata sul pavimento bagnato e si è fratturata una caviglia).

ATTENZIONE: in base all'esempio appena fatto, l'uso di questo indice nelle aziende piccole o con pochi infortuni, potrebbe dar luogo ad interpretazioni sbagliate della realtà.

- la durata media: cioè la media aritmetica delle giornate di lavoro perse per infortunio:

$$\text{DURATA MEDIA} = \frac{\text{N. giorni di infortunio}}{\text{N. ore lavorate}}$$

Riprendendo ancora una volta il nostro esempio ed utilizzando i dati già presenti nelle tabelle precedenti, applichiamo la formula per il calcolo dell'indice di gravità.

Reparti	N giorni di infortunio anno 99	N. infortuni anno 99	Durata media
officina	120	10	12
magazzino	100	5	20
uffici	100	2	50
Totale	320	17	18,8

Il dato che otteniamo è una ulteriore conferma delle ipotesi che avevamo fatto sui risultati ottenuti con l'indice di gravità; infatti la durata media dei giorni di assenza ribadisce che l'officina ha una assenza media per infortunio di 12 giorni, nel magazzino la media è di 20 giorni, mentre negli altri reparti che avevano lo stesso indice di gravità vediamo che, per quanto riguarda gli uffici, l'infortunio grave avvenuto alla segretaria ha fatto scattare verso l'alto questo valore facendo pensare che questo luogo sia particolarmente a rischio.

ATTENZIONE: vale anche per questo indice quanto detto in precedenza per l'indice di gravità.

In realtà possiamo dire che nell'anno 1999 il costo più alto, in termini di giornate perse per infortunio è dovuto agli uffici, ma che, viste le tabelle precedenti, questo reparto ha una incidenza e una frequenza relativa molto bassa nel determinare gli infortuni in questa nostra azienda.

Questo indice serve, come abbiamo detto, per quantificare le giornate mediamente perse a causa di infortuni in azienda o in reparti particolari o legati ad attività specifiche; è un dato che può tornare utile al RLS sia per quantificare il danno, anche economico, che il datore di lavoro subisce da una cattiva o insufficiente applicazione delle norme di sicurezza (sappiamo quanto siano sensibili le aziende su questo tema!) sia come ulteriore conferma della gravità degli infortuni in un particolare ambito di indagine.

ALLEGATO 1

Per definire in modo più puntuale le modalità d'intervento del RLS sul problema degli infortuni, si può proporre una possibile ipotesi di protocollo d'intesa tra azienda, RLS ed RSU in ordine agli infortuni sul lavoro, che può essere la traccia su cui concordare a livello aziendale le "regole del gioco" tra le varie parti interessate.

Fermo restando quanto previsto agli artt. 18, 19 e 22 del DLgs 626/94 e successive modifiche, ad integrazione di quanto ivi esposto, con specifico riferimento agli infortuni sul lavoro, fra le parti si conviene quanto segue:

- 1) In caso di infortunio sul lavoro, qualunque ne siano la causa o la gravità delle conseguenze, il datore di lavoro, personalmente o tramite un dirigente od un preposto, avvisa immediatamente il RLS e il RSU dell'avvenuto infortunio;
- 2) Il RLS può recarsi immediatamente sul luogo dell'infortunio, assumere informazioni dall'infortunato (se in grado di fornirle) e dai suoi compagni di lavoro, o dai preposti e può esaminare l'ambiente, le attrezzature, i materiali implicati;
- 3) Il RLS può altresì richiedere che vengano conservati inalterati gli elementi relativi all'infortunio che a suo avviso acquisiscono particolare rilevanza nella genesi dello stesso, in modo che essi siano esattamente valutabili dall'organo di vigilanza in caso di un suo immediato sopralluogo (es. per infortuni molto gravi o mortali), ovvero che vengano scattate fotografie e registrati dati, che controfirmerà per attestare la sua partecipazione ai riscontri;
- 4) Il RLS redigerà una memoria scritta di quanto riscontrato (nei casi in cui ritiene che tale procedura sia necessaria, per la gravità o la particolare dinamica dell'infortunio, che potrebbe fare ipotizzare gravi carenze di sicurezza o di procedure corrette e controllate) da esibire all'organo di vigilanza al momento del suo eventuale intervento (anche se ritardato nel tempo). La stessa memoria la consegnerà anche al RSU;
- 5) Gli infortuni che rientrano in determinate casistiche definite da criteri concordati (da stabilire in base alla tipologia dell'infortunio, alla prognosi e conseguenze, alla ripetitività, alla tipologia del lavoratore infortunato, ecc..) saranno oggetto di specifico approfondimento, nel corso di un incontro ad hoc tra il datore di lavoro (o un suo rappresentante), il RSPP, i dirigenti e preposti interessati, il RLS, ed eventualmente i lavoratori del reparto, per individuare le criticità tecniche ed organizzative che hanno giocato un ruolo causale o concausale nella genesi dell'infortunio, al fine

di individuare le necessarie misure da adottare per evitare il ripetersi di eventi analoghi;

- 6) Con frequenza trimestrale (o semestrale) è indetta una riunione di prevenzione mirata al fenomeno infortunistico, che prenderà in esame il complesso di infortuni avvenuti nel periodo (trimestre o semestre) antecedente, con l'obiettivo di individuare le criticità tecniche ed organizzative che hanno giocato un ruolo causale o concausale nella genesi dell'infortunio, al fine di individuare le necessarie misure da adottare per evitare il ripetersi di eventi analoghi; ovviamente, qualora nel trimestre o semestre non vi siano stati infortuni, la riunione non si terrà;
- 7) Una o due volte all'anno viene organizzata un'indagine (raccolta dati) sui "quasi infortuni" verificatisi nella settimana (o nel mese, a seconda della dimensione aziendale: più piccola è l'azienda, maggiore deve essere il periodo di osservazione) antecedente, che saranno presi in esame nelle riunioni di cui al punto 6;
- 8) Il registro infortuni è consultabile in qualsiasi momento da parte del RLS; l'azienda si impegna altresì a fornire, una volta all'anno, in occasione della riunione annuale di prevenzione, una relazione statistica sull'andamento degli infortuni stessi, corredata dalle proposte relative alle misure da adottare per controllarli e ridurli. Tale relazione sarà oggetto di discussione nella riunione stessa;
- 9) Al momento del rientro in azienda di un lavoratore infortunato o con una malattia professionale che ne limita la capacità lavorativa, prevedere un momento di consultazione tra il medico competente, il RSSP, il RLS e le RSU per l'individuazione delle nuove mansioni consone allo stato di salute del lavoratore.