



Asti e Cuneo

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone



CORSO FORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO

FEBBRAIO 2024



Asti e Cuneo UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone



OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, al datore di lavoro competono una serie di poteri funzionali all'organizzazione dell'impresa: potere direttivo, potere di controllo e potere disciplinare. Contemporaneamente, è soggetto a un insieme di obblighi di diversa natura.

Potere direttivo

Il datore di lavoro organizza l'attività imprenditoriale impartendo ai lavoratori gli ordini necessari affinché lo svolgimento della loro prestazione lavorativa risponda alle esigenze aziendali. L'esercizio del potere direttivo da parte dell'imprenditore consente di specificare concretamente il tipo e le modalità di esecuzione delle mansioni e dei compiti attribuiti ai lavoratori. Inoltre, permette di assicurare, attraverso la definizione di regole disciplinari, un'ordinata convivenza all'interno dell'impresa.

Potere di controllo

Il potere di controllo consente al datore di lavoro di verificare che l'attività aziendale si svolga secondo le sue direttive. L'esercizio di tale potere è soggetto a precisi limiti finalizzati al rispetto della libertà, dignità e riservatezza dei lavoratori. In particolare, i controlli sulla persona del lavoratore attraverso l'utilizzo di guardie giurate o perquisizioni personali possono essere effettuati esclusivamente per scopi di tutela del patrimonio aziendale, mentre sono vietate le indagini sulle opinioni dei lavoratori. Inoltre, l'impiego di strumenti di controllo a distanza può avvenire, previo accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, solo per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro o tutela del patrimonio aziendale.

Potere disciplinare

In caso di inosservanza degli obblighi contrattuali imputabili al lavoratore, il datore di lavoro può irrorare adeguate sanzioni disciplinari in relazione alla gravità dell'infrazione. L'adozione dei provvedimenti sanzionatori che possono variare dal richiamo verbale al licenziamento, è sottoposta ad una precisa procedura di contestazione (vd. Sanzioni disciplinari).

Obblighi del datore di lavoro

La posizione giuridica del datore di lavoro prevede nei confronti del lavoratore una serie di obblighi di diversa natura: retributivi, assicurativi, previdenziali, sanitari. Tra tali doveri si evidenziano l'obbligo di sottoporre i lavoratori agli accertamenti sanitari previsti in materia di sorveglianza sanitaria per la verifica dell'idoneità alla mansione; di informare il lavoratore

circa gli elementi essenziali del rapporto di lavoro; di assicurare i lavoratori contro il rischio di responsabilità contro terzi.

La tutela della salute e sicurezza

La prima figura chiamata a garantire la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dovendo evitare potenziali pericoli dovuti all'esercizio della sua attività, è il datore di lavoro.

Sono previsti obblighi delegabili e obblighi non delegabili:

il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- la designazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dai rischi.

Cosa significa tutto ciò?

- In primo luogo vuol dire che il datore di lavoro deve individuare e analizzare tutti i possibili rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti in azienda, dopo di che deve individuare delle misure preventive e protettive idonee per eliminare o ridurre al minimo ciascun rischio.
- Tutti gli esiti della valutazione dei rischi devono essere riportati all'interno del DVR o Documento di Valutazione dei Rischi.
- Molti Datori di Lavoro, specialmente quelli che non hanno le competenze necessarie o desiderano garantire una valutazione completa e accurata dei rischi sul posto di lavoro, scelgono di farsi guidare da professionisti esperti per lo svolgimento di questi compiti.

Il secondo obbligo che il datore di lavoro non può delegare è la nomina del RSPP, ovvero del soggetto in possesso di requisiti specifici in grado di svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione. In questi casi il datore di lavoro ha tre possibilità:

- scegliere un RSPP tra i suoi dipendenti (a patto che in possesso dei requisiti necessari);
- rivolgersi ad un professionista esterno;
- ricoprire in prima persona il ruolo di RSPP nella propria azienda ai sensi dell'art. 34

Quali sono gli obblighi che il Datore di Lavoro può delegare?

Invece obblighi del datore di lavoro delegabili a terzi vengono elencati nell'articolo 18 del Testo Unico sulla Sicurezza, stiamo parlando di:

- 1) nominare il medico competente per attivare la sorveglianza sanitaria nei casi in vigore l'obbligo;
- 2) designare i lavoratori addetti alla gestione delle emergenze, lotta antincendio e primo soccorso;
- 3) individuare i preposti a cui demandare l'attività di vigilanza di cui all'articolo 19;
- 4) affidare compiti ai lavoratori tenendo conto delle capacità e condizioni in funzione della salvaguardia della loro salute e sicurezza;
- 5) fornire DPI ai lavoratori, previo confronto con RSPP e Medico Competente;
- 6) limitare l'accesso a zone esposte a rischio grave e specifico solo a lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e addestramento;
- 7) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme in vigore e di tutte le misure messe in atto in azienda in materia di sicurezza sul lavoro;
- 8) inviare i lavoratori alla visita medica in conformità con le scadenze previste dal medico competente e richiedere allo stesso l'osservanza degli obblighi a suo carico;
- 9) adottare misure per la gestione delle emergenze e dare istruzioni ai lavoratori affinché, in tali situazioni, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- 10) informare i lavoratori esposti ad un rischio grave ed immediato sulla natura del rischio stesso e sulle disposizioni in materia di protezione;
- 11) somministrare ai lavoratori informazione, formazione e addestramento ai sensi degli articoli 36 e 37;
- 12) astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività quando persiste un pericolo grave e immediato (salvo eccezioni motivate da esigenze di tutela della salute e sicurezza);
- 13) consentire al RLS di verificare, a nome di tutti i lavoratori, l'applicazione delle misure di sicurezza idonee;
- 14) consegnare tempestivamente copia del DVR al RLS;
- 15) elaborare il DUVRI in presenza di rischi da interferenza;
- 16) assicurarsi che le misure tecniche adottate non comportino rischi per la popolazione o l'ambiente circostante verificando periodicamente l'assenza di rischi;

- 17) comunicare in via telematica all'INAIL i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che causano assenze superiori ad un giorno;
- 18) consultare il RLS nelle ipotesi di cui all'articolo all'articolo 50;
- 19) adottare misure di prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro idonee e commisurate al livello di rischio;
- 20) fornire ai lavoratori di tessera di riconoscimento in caso di appalto/subappalto;
- 21) convocare la riunione periodica nelle unità produttive con più di 15 lavoratori;
- 22) aggiornare costantemente le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi rilevanti e in base all'evoluzione tecnica;
- 23) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 24) vigilare affinché i lavoratori sottoposti all'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti a mansioni esposte a rischio specifico senza aver ricevuto giudizio di idoneità.

A chi possono essere delegati gli obblighi del datore di lavoro?

La figura a cui il datore di lavoro può delegare i suoi obblighi è il Dirigente per la Sicurezza. Per farlo deve ricorrere ad una delega di funzioni che può essere effettuata a queste condizioni:

- deve essere un atto scritto avente data certa;
- il delegato deve avere i requisiti di esperienza e professionalità necessari;
- deve conferire al delegato di tutti i poteri di gestione e organizzazione necessari;
- deve essere firmata per accettazione dal delegato;
- Ricordiamo che il datore di lavoro che delega i suoi obblighi ad una terza persona, rimane comunque responsabile dell'adempimento di quegli obblighi. Inoltre, una volta nominato, il datore di lavoro ha l'obbligo di formare il Dirigente con un apposito corso la cui durata e contenuti sono stabiliti dalla normativa.

Per le funzioni che invece possono essere delegate,

- **il datore di lavoro ha l'obbligo di vigilare sulla esatta esecuzione delle attività svolte dal delegato.**

Quali sono gli obblighi del Datore di lavoro verso il RLS?

Ai sensi dell'articolo 50 del D.lgs 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di consultare tempestivamente e preventivamente il RLS nei seguenti casi:

- Valutazione dei Rischi;
- Nomina di RSPP, ASPP, Addetti al Primo Soccorso, Addetti Antincendio, Addetti alle Emergenze;
- Per tutto ciò che concerne la formazione obbligatoria dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37.

Inoltre l'articolo 50, elencando tutte le attribuzioni del RLS, specifica il datore di lavoro deve garantire a quest'ultimo:

- l'accesso completo alla documentazione che riguarda la sicurezza sul lavoro;
- la convocazione in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35;
- il tempo necessario per lo svolgimento dei suoi compiti senza perdita di retribuzione;
- i mezzi e gli spazi necessari per lo svolgimento efficace dei suoi compiti;
- l'applicazione delle tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali onde evitare pregiudizi a causa dello svolgimento dei suoi compiti;
- l'accesso ad una copia del DVR.
- Inoltre, il datore di lavoro deve garantire al Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, la formazione adeguata ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs 81 e degli Accordi tra Stato e Regioni, obbligo che viene assolto tramite la frequenza DEI CORSI OBBLIGATORI

Quale obbligo stabilisce l'articolo 37?

L'articolo 37 sancisce uno degli obblighi fondamentali per il datore di lavoro: provvedere alla formazione e informazione di tutti i dipendenti che operano all'interno della sua azienda. Il DL, dunque, dovrà formare in primo luogo tutte le figure che hanno il compito di contribuire alla sicurezza sul lavoro, secondo le modalità previste per ciascuno di essi (Dirigenti, Preposti, RSPP, RLS, Addetti alle emergenze ecc.), e provvedere a somministrare ai lavoratori una formazione sui rischi generali e sui rischi specifici presenti in azienda.

Quest'obbligo non è solo nei confronti dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ma si estende anche a:

- tirocinanti;
- studenti impegnati nell'alternanza scuola-lavoro;
- partecipanti ai corsi di formazione professionale;
- volontari;
- lavoratori a progetto;
- lavoratori a chiamata;
- apprendisti.

Ciascuno di questi soggetti equiparati al lavoratore dovrà, quindi, svolgere questo corso entro e terminarlo entro 60 giorni dall'avvenuta assunzione.

Quali sono le responsabilità del Datore di Lavoro?

Dagli obblighi previsti per il datore di lavoro derivano delle responsabilità ben precise che sono identificate, prima ancora che dal Testo Unico per la sicurezza, dalla Costituzione Italiana:

- Tutela della salute nei luoghi di lavoro (art. 32);
- Tutela del lavoro (art. 35);
- Tutela del lavoratore in caso di infortunio, malattia (art. 38);
- L'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da arrecare danno alla sicurezza alla libertà, alla dignità umana (art. 41).

ATTENZIONE

- Il contenuto di questi articoli si traduce in Responsabilità di tipo Civile e Penale che ricadono sul datore di lavoro e che sono normate e maggiormente definite all'interno del Codice Civile e del Codice Penale.

Qual' è la responsabilità civile del Datore di Lavoro?

RESPONSABILITA' CIVILE

La Responsabilità Civile derivante dall'applicazione degli obblighi del datore di lavoro, è racchiusa negli articoli 2087 e 2049 del Codice Civile.

In particolare, l'art. 2087 del Codice Civile afferma che il datore di lavoro "[...] è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro."

RESPONSABILITA' PENALE

L'articolo, dunque, non stabilisce parametri specifici da applicare, ma rimanda alla particolarità della lavorazione svolta, all'esperienza e all'evoluzione tecnica. Il datore di lavoro è quindi responsabile di tutti gli incidenti che derivano dalla mancata o insufficiente applicazione delle misure di sicurezza in quanto, citando l'articolo 40 del Codice Penale "Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"

L'articolo 2049 definisce un altro tipo di responsabilità affermando che i datori di lavoro "[...] sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti"

Secondo questo articolo, quindi, il datore di lavoro è responsabile anche quando l'omissione, o l'azione impropriamente commessa, non deriva direttamente da lui ma da una persona da lui incaricata. Ne diviene che, anche se il Datore di Lavoro procede alla nomina di figure come RSPP, Dirigenti, Preposti o Addetti alle Emergenze, ciò non lo esime dalla responsabilità derivanti dall'operato illecito di questi ultimi "allorché tra l'evento illecito e le mansioni affidate sussista un rapporto di occasionalità necessaria" (sentenza numero 6632 del 12 marzo 2008).

Qual è la responsabilità penale del Datore di Lavoro?

Il principale articolo che definisce la responsabilità penale del datore di lavoro è l'articolo 437 del Codice penale (Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro) che recita:

- "Chiunque ometta di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da 3 a 10 anni."
- Il "chiunque", in questo caso è riferito ai datori di lavoro ma tale responsabilità può ricadere anche su dirigenti e preposti, quando questi ultimi sono realmente titolari dei poteri necessari alla predisposizione dei sistemi di sicurezza. Specifichiamo che tale omissione costituisce reato di natura dolosa.

Per quanto riguarda le omissioni di natura colposa dobbiamo rifarci all'articolo 451 che dispone che:

- "Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a 1 anno o con la multa [...]"

In questo caso, trattandosi di un pericolo presunto, non è richiesto, ai fini dell'attribuzione della colpa, che i danni che la norma punta ad evitare si verifichino.



LE NOVITÀ SULLA FIGURA DEL PREPOSTO Previsto dalla legge 215/21

Obbligo di individuazione del preposto

La legge 215/2021 introduce un nuovo obbligo in capo al datore di lavoro e al dirigente, con previsione di sanzione penale in caso di inosservanza, che ora con l'introduzione della lettera b-bis nell'art 18 devono individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza previste dall'articolo 19. In sostanza, i datori di lavoro e/o i dirigenti devono ora indentificare il preposto in modo chiaro, con qualunque mezzo idoneo allo scopo (ad esempio: formale nomina o incarico).

Obbligo di individuare il preposto negli appalti

Viene modificato l'art 26 con l'inserimento di un comma 8 – bis, che prevede in capo ai datori di lavoro appaltatori e subappaltatori nell'ambito delle attività in regime di appalto e sub appalto l'obbligo di indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Rivisitazione dei compiti del preposto

Con la modifica del c. 1 dell'art 19 viene definita una nuova regolamentazione dei compiti del preposto che nell'ambito delle sue funzioni di sovrintendente sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza.

Il preposto ora dovrà intervenire per modificare eventuali comportamenti non conformi fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.

Qualora persista l'inosservanza, dovrà interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Analogo dettato si ha anche in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro , rilevato il quale il preposto dovrà interrompere temporaneamente l'attività e segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

La formazione per i datori di lavoro

L'art. 37 c 2 viene integrato con la previsione di un nuovo accordo Stato-Regioni. L'accordo dovrà disciplinare, entro il 30 giugno 2022, la durata e i contenuti minimi della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza a carico del datore di lavoro, nonché le modalità di svolgimento delle verifiche di apprendimento per tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori.

- Le tempistiche di aggiornamento dei preposti passano da 5 a 2 anni

Come recita anche il comma 7:

Il datore di lavoro (inserito ex novo), i dirigenti e i preposti riceveranno una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro: le caratteristiche di questa formazione saranno anch'esse definite dall'accordo Stato Regioni previsto entro il 30 giugno 2022.

Inoltre vengono ridefinite le modalità di formazione e l'aggiornamento dei preposti dal c. 7-ter: le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale.

Quindi, cambia la cadenza dell'aggiornamento, che dovrà avvenire ogni 2 anni, e in generale le modalità formative, che dovranno essere esclusivamente in presenza, eliminando di fatto la possibilità sin qui prevista di svolgere almeno una parte del percorso formativo in modalità e – learning.

QUI SIAMO ANCORA FERMI !

Un approfondimento sugli obblighi relativi alla formazione del preposto e al relativo aggiornamento con riferimento alle modifiche intervenute con la legge di conversione 215/2021 del decreto-legge 146/2021. A cura dell'avvocato Rolando Dubini

- Non c'è dubbio che il tema delle scadenze da rispettare in materia di formazione sia un tema delicato. Specialmente quando, a causa di modifiche e/o ritardi normativi, ci sia poca chiarezza sugli obblighi e magari indicazioni contrastanti.

La formazione obbligatoria e l'aggiornamento del preposto a che punto siamo ?

- Coerentemente con la nuova e più importante posizione di garanzia del preposto, la Legge di conversione n. 215/2021 del Decreto Legge n. 146/2021 ha introdotto nell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 sulla Formazione il nuovo comma 7-ter, ai sensi del quale "per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi".

La violazione di questo comma è punita, per il datore di lavoro e il dirigente, come segue:

Art. 37, co. 1, 7, 7-ter, 9 e 10: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].

Dunque per quel che riguarda la formazione in presenza e l'aggiornamento biennale della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei preposti possiamo dire quanto segue.

- La legge di conversione 215/2021 del DL 146/2021 è stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 20.12.2021, ed è entrata in vigore il giorno dopo. L'obbligo penalmente sanzionato con arresto o ammenda dell'aggiornamento biennale è stato introdotto nell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 da tale legge.
- **La Costituzione vieta la retroattività della legge penale.**

Per effetto di tale divieto l'obbligo è dunque entrato in vigore il 21.12.2021 e non può avere effetto retroattivo. Fatto salvo il periodo transitorio che potrebbe essere previsto dal nuovo accordo Stato Regioni sulla formazione. E andrà letta la nuova circolare di INL (circolare INL 1/2022, pubblicata il 16 febbraio 2022, ndR).

COSA FARE IN MATERIA DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA AI PREPOSTI

- Nel frattempo chi ha il quinquennio che scade entro il 21.12.2023 rispetta la scadenza già prevista.
- Viceversa chi ha il quinquennio che scade oltre il 21.12.2023 dovrebbe comunque completare l'aggiornamento entro tale data.

ATTENZIONE

- Chi vuole in ogni caso anticipare i tempi dell'aggiornamento può farlo e si pone così nell'ottica virtuosa del miglioramento continuo.

Per chi ha programmato la formazione FAD (formazione e learning – on line) , e comunque prima della modifica, visto che il tutto entra a regime il 21.12.2023 e i vigenti accordi Stato Regioni non sono affatto stati abrogati, continuano ad essere perfettamente validi e obbligatori fino a che

non verranno sostituiti, non mi pare ci siano controindicazioni a finire il ciclo formativo in corso con le modalità già decise.

- Inoltre la formazione in videoconferenza sincrona registrata con telecamera accesa deve ritenersi tutti gli effetti formazione in presenza.
- In tutti i casi un modulo formativo aggiuntivo di una o due ore, possibilmente in presenza, è altamente consigliabile.

ATTENZIONE

Giova rammentare anche la modifica dell'articolo 37 con la nuova parte aggiunta al comma 2: "Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".

Le verifiche di efficacia durante lo svolgimento della prestazione lavorativa sembrano coincidere esattamente con l'obbligo di vigilanza del preposto (ma anche di intervento, interrompendo il lavoro pericoloso) di cui all'articolo 19.

- Dare nuovi obblighi penalmente sanzionati al preposto, come quello di interrompere i comportamenti scorretti (articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dopo la legge 215/2021) senza l'aggiornamento biennale della formazione non ha senso, difatti le due novità sono previste dal medesimo provvedimento normativo.
- Non effettuare questo aggiornamento biennale significa ledere il diritto del preposto ad aver egli strumenti per svolgere il proprio fondamentale ruolo di vigilanza così profondamente innovato nel 2021.

- Superati i due anni dello scoglio costituzionale del divieto della retroattività della norma penale, dal 21.12.2023 l'obbligo biennale è in vigore.
- Il comma 7 ter non istituisce alcun collegamento tra obbligo biennale di formazione del preposto e nuovo accordo Stato Regioni, posto che restano in vigore quelli emanati a partire dal 2011. A differenza totale della formazione del datore di lavoro, la cui durata e contenuto è interamente demandata al nuovo accordo di futura emanazione.

L'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 per la periodicità biennale dell'aggiornamento dei preposti non fa alcun riferimento al nuovo accordo Stato Regioni, quindi dal 21 dicembre 2023 (per evitare qualunque forma di retroattività della norma penale, vietata dalla Costituzione) entra direttamente in vigore secondo la tabella che pubblico più oltre, con i contenuti previsti dal vigente accordo sulla formazione.

Caso	Scadenza
Corso preposto o aggiornamento svolto prima del 21/12/2021 e con scadenza quinquennale prevista entro il 21/12/2023	Scadenza come da ASR vigente al momento del corso di formazione, ma i due anni di aggiornamento decorrono dal 21/12/2023 (data di entrata in vigore piena - non retroattiva - dell'obbligo)
Corso preposto o aggiornamento svolto prima del 21/12/2021 e con scadenza quinquennale prevista oltre il 21/12/2023	Aggiornamento entro il 21/12/2023 (entro i due anni di entrata in vigore piena - non retroattiva - dell'obbligo)
Corso preposto o aggiornamento svolto in data 21/12/2021 o successivamente.	Scadenza biennale (in questo caso non si pone il problema del divieto di retroattività)



UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Asti e Cuneo

Il sindacato delle persone



Quali sono i diritti e gli obblighi dei lavoratori ?

Definizione di lavoratore

L'articolo 2 del D.Lgs. 81/2008 definisce il "lavoratore" come persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. E, sempre nell'articolo 2, sono indicate le altre figure (socio lavoratore di cooperativa o di società, soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi,...) equiparabili al lavoratore così definito.

ESISTONO 4 PRINCIPALI GRUPPI DI DIRITTI CHE SPETTANO AL LAVORATORE

Il primo gruppo è il diritto alla sicurezza

Il secondo gruppo - diritti patrimoniali

Il terzo gruppo - diritti personali

Il quarto gruppo - diritti sindacali

DIRITTO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO DEI LAVORATORI

Infatti i lavoratori hanno il diritto:

- **“di astenersi** - salvo casi eccezionali e su motivata richiesta - dal riprendere l'attività lavorativa nelle situazioni in cui persista un pericolo grave ed immediato;

- **di allontanarsi** - in caso di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato - dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, senza subire pregiudizi o conseguenze per il loro comportamento;

- **di prendere**, in caso di pericolo grave ed immediato nella impossibilità di contattare un superiore gerarchico o un idoneo referente aziendale - misure atte a scongiurarne le conseguenze, senza subire pregiudizi per tale comportamento, salvo che questo sia viziato da gravi negligenze”.

- **E anche di essere sottoposti a visite mediche personali** “qualora la relativa richiesta sia giustificata da una connessione, documentabile, con rischi professionali”

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Veniamo ora agli obblighi dei lavoratori che, in questo caso, possono essere classificati in cinque distinti gruppi:

- **prestare la propria attività lavorativa:** “il lavoratore è tenuto ad adempiere unicamente a quanto sia previsto nel suo contratto individuale, mansioni extra non sono accettabili. Qualora esse siano svolte lo saranno a discrezione e scelta del lavoratore. Qualora esso si rifiuti non sono tollerabili rinvase da parte del datore di lavoro. Se esse dovessero verificarsi, il lavoratore dipendente può tranquillamente rivolgersi alle autorità competenti. Inoltre va precisato che l’attività lavorativa può essere svolta unicamente dalla persona intestataria del contratto, non è possibile delegare altre persone affinché adempiano ai propri compiti. Il contratto di lavoro può avere come unico fine quello di essere suscettibile di valutazione economica, ossia che disponga a seguito dell’attività un giusto corrispettivo in denaro. Il lavoro può essere svolto unicamente nel luogo stabilito dal contratto, nel sito ove l’attività per sua natura debba essere esplicata”;

- **obbligo di diligenza:** “consiste in tutte le dovute accortezze che ogni persona corretta deve far proprie. La prestazione lavorativa deve essere per contratto adempiuta con la necessaria attenzione e precisione. Maggiori saranno le responsabilità dell’attività richiesta dall’impresa e maggiore sarà il peso della diligenza. Si pensi per esempio ad un dottore, una mancanza di attenzione compiuta da esso causerebbe gravi danni al paziente. Si comprende bene in tal caso quanto sia importante quest’obbligo contrattuale”;

- **obbligo d’obbedienza:** “consiste nel dover compiere quanto dispone il datore di lavoro o chi ne fa le veci. È importante osservare le direttive date ed esplicarne nel modo migliore possibile”;

- **obbligo di fedeltà:** “si tratta di un dovere che si perpetua per un tempo ragionevole anche a seguito della conclusione della dipendenza per l’attività lavorativa. Consiste sostanzialmente nel dover tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne gli interessi. Si parla in tal caso di divieto di concorrenza ed obbligo di riservatezza”;

- **obblighi di sicurezza:** “ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In aggiunta, è prescritto espressamente ai lavoratori di usare correttamente, in conformità alle istruzioni ed alla formazione ricevute, i dispositivi di sicurezza, tanto collettivi che individuali, e gli altri mezzi di protezione, di segnalazione e di controllo. Tale obbligo si estende anche all’uso di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi al fine di evitare che una loro

utilizzo inappropriata possa arrecare pregiudizi per la salute e la sicurezza degli altri dipendenti e delle persone eventualmente presenti nel luogo di lavoro”.

Concludiamo riportando il contenuto di una scheda di sintesi del documento relativa agli obblighi del lavoratore con riferimento esclusivo all'articolo 20 e 21 del D.Lgs. 81/2008:

- **prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro - Art. 20, comma 1;
- **contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** - Art. 20, comma 2, let. a);
- **osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale** - Art. 20, comma 2, let. b);
- **utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza** - Art. 20, comma 2, let. c);
- **utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione** - Art. 20, comma 2, let. d);
- **segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi** di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Art. 20, comma 2, let. e);
- **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo** - Art. 20, comma 2, let. f);
- **non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori** - Art. 20, comma 2, let. g);

- **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro** - Art. 20, comma 2, let. h);
- **sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente** - Art. 20, comma 2, let. i);
- **i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro** 26. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto - Art. 20, comma 3;
- **utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08 - Art. 21** (Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi), comma 1, let. a);
- **munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08** - Art. 21, comma 1, let. b);
- **munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto** - Art. 21, comma 1, let. c).

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il **DVR** è indispensabile per individuare i rischi presenti in azienda (per esempio connessi ai macchinari o ai prodotti utilizzati, a determinati tipi di mansioni, ecc.) e adottare tutte le misure necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nella redazione del DVR devono essere coinvolti:

- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- il medico competente;
- il rappresentante dei lavoratori (RLS).

Documento valutazione rischi: cosa deve contenere?

Nel documento valutazione rischi (DVR) è necessario indicare:

- i dati generali dell'azienda;
- la descrizione degli ambienti di lavoro, delle mansioni dei dipendenti e del ciclo produttivo;
- la valutazione dei rischi;
- le misure di prevenzione e protezione;
- il programma di informazione e formazione dei lavoratori;
- le figure coinvolte nel processo di sicurezza (RSPP, RLS, medico competente, ecc.);
- la data in cui viene effettuata la valutazione dei rischi;
- la firma del datore di lavoro e dei soggetti coinvolti.

Il DVR andrà aggiornato in caso di infortuni, variazioni del processo produttivo o dell'organizzazione oppure se sussistono problemi evidenziati dalla sorveglianza sanitaria.

Rischi sul lavoro: quali sono?

I rischi sul luogo di lavoro possono essere di varia natura, in particolare è possibile distinguere:

- i rischi per la salute: causati principalmente dall'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, biologici irritanti o agenti fisici nocivi (per esempio rifiuti tossici) oppure a rumori, vibrazioni intense, campi elettromagnetici, ultrasuoni, ecc.
- i rischi per la sicurezza: causati da macchinari, attrezzature, impianti elettrici non a norma, sostanze pericolose tali da generare un'esplosione, ecc. Tali rischi possono determinare un infortunio sul lavoro con conseguenti danni o menomazioni per il lavoratore;
- i rischi trasversali: causati da particolari dinamiche aziendali, condizioni di lavoro estenuanti, rapporti professionali e interpersonali conflittuali, ecc.

Rischi trasversali: di cosa si tratta?

Come già anticipato, i rischi trasversali, comunemente noti anche come rischi organizzativi, sono strettamente collegati ai diversi rapporti professionali e alle dinamiche che si instaurano all'interno di un'azienda. Sono molto difficili da riconoscere perché spesso sono causati da un insieme di situazioni differenti.

I rischi trasversali provocano un vero e proprio disagio nel lavoratore, il quale, nel lungo periodo, può iniziare a soffrire di problemi di salute. Per tale motivo è importante:

- adottare adeguate misure di prevenzione;
- informare i lavoratori sull'esistenza dei rischi trasversali affinché siano in grado di riconoscerli e gestirli nel modo corretto.

Rischi trasversali: quali sono le cause?

In base a una classificazione fornita dall'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro), i principali fattori da cui possono derivare rischi trasversali sono:

- l'organizzazione del lavoro: vale a dire le attività particolarmente intense svolte dal lavoratore: turni gravosi, lavoro notturno, movimentazione manuale dei carichi (MMC), lavoro ai terminali (VDT), oneri aggiuntivi (come, per esempio, la manutenzione degli impianti, il monitoraggio delle procedure di emergenza e così via);
- i fattori psicologici: ossia tutte le situazioni che provocano stress correlato o sofferenza psichica nel lavoratore, come per esempio la solitudine o la monotonia del lavoro, il mobbing, ecc.;
- i fattori ergonomici: legati agli strumenti, all'ambiente e alle condizioni di lavoro. Per esempio, la difficoltà di utilizzo degli strumenti, l'assenza di istruzioni d'uso, la mancanza di condizioni di sicurezza, ecc.
- le condizioni di lavoro difficili: in tale categoria rientrano una molteplicità di condizioni lavorative, come per esempio il clima logorante, il lavoro con animali, in acqua, in situazioni di pericolo costante, ecc.

Rischi trasversali: lo stress da lavoro correlato

Nella categoria dei rischi trasversali, come abbiamo appena visto, rientra anche lo stress da lavoro correlato. Una tipologia di disagio che, a seconda dei casi, provoca nel lavoratore sofferenze più o meno gravi.

In particolare, coloro che soffrono di stress lavoro-correlato sono soprattutto i lavoratori:

- del settore della cultura e della comunicazione;
- con una forte pressione o che hanno grandi responsabilità (medici, infermieri, insegnanti, ecc.);
- precari;
- soggetti a mansioni usuranti, orari massacranti, carico di lavoro pesanti, responsabilità gravose (es. poliziotti, autotrasportatori, tecnici di laboratorio).

Lo stress da lavoro correlato è legato all'emotività del lavoratore e generalmente scaturisce da processi lavorativi intensi (per esempio, il lavoro notturno) o da rapporti professionali conflittuali.

È uno dei rischi trasversali più difficili da individuare perché i danni non si manifestano immediatamente, ma con il tempo.

Pertanto, è fondamentale adottare le misure più opportune per la prevenzione e la gestione dello stress, anche mediante la partecipazione a specifici corsi di formazione.

AZIENDE IN APPALTO A CONTATTO CON I LAVORATORI DELL'AZIENDA APPALTATRICE

COS'È IL DUVRI?

Il **DUVRI**, acronimo il cui significato è "**Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti**", è un documento che analizza e descrive la corretta gestione della sicurezza durante le attività in **appalto**.

Il **D. Lgs. 81/08** (il cosiddetto "Testo Unico Sicurezza sul Lavoro") indica tale documento come "*Unico Documento di Valutazione dei Rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze*": l'acronimo DUVRI pertanto non è esatto, anche se universalmente utilizzato.

CHI REDIGE IL DUVRI?

Il DUVRI è un documento che deve essere redatto, ai sensi dell'art. 26 comma 3 del D. Lgs. 81/08, dal **Datore di Lavoro Committente**. Benché non espressamente indicato nel D. Lgs. 81/08, trattandosi di un documento di valutazione dei rischi, il Datore di Lavoro si farà assistere nella stesura dal **RSPP** e dal **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**.

SE IL COMMITTENTE NON COINCIDE CON IL DATORE DI LAVORO DELL'AZIENDA

ALL'INTERNO DELLA QUALE SI SVOLGONO I LAVORI IN APPALTO, CHI REDIGE IL DUVRI?

In tali casi, ai sensi dell'art. 26, comma 3-ter del D. Lgs. 81/08, il **Committente redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze**, recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto: si tratta cioè di una sorta di DUVRI "preliminare".

Successivamente, il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, ossia chi ha la giuridica disponibilità dei luoghi in cui si svolgono i lavori, prima dell'inizio dell'esecuzione degli stessi, integra il predetto documento (DUVRI preliminare) riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto, redigendo così il vero e proprio DUVRI "definitivo".

Quest'ultimo DUVRI, sottoscritto per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali dell'appalto.

DUVRI: QUANDO SERVE?

Il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti) deve essere redatto in caso di appalti svolti:

- all'interno di un'azienda o di una singola unità produttiva
- nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che il committente abbia la **disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto** o la prestazione di lavoro autonomo.

Il DUVRI pertanto viene **redatto dal Committente**, qualora l'appalto commissionato sia svolto in luoghi sotto la "giuridica" disponibilità dello stesso Committente.

In particolare, **IL DUVRI È UN DOCUMENTO SULLA SICUREZZA CHE HA LE SEGUENTI FINALITÀ:**

- promuovere la cooperazione sull'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto
- favorire il coordinamento sugli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese/lavoratori autonomi e committente presenti nell'area.

Ricordiamo che il DUVRI costituisce **parte integrante del contratto di appalto/contratto d'opera** e la sua eventuale assenza determina l'invalidità dell'atto contrattuale.

DUVRI: QUANDO NON SERVE?

Non è obbligatorio redigere il **DUVRI**:

- in caso di appalti di servizi di natura intellettuale
- in riferimento a mere forniture di materiali o attrezzature
- o ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del decreto del Ministro dell'interno 10 marzo 1998, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del D.Lgs. 81/08.

COSA SONO GLI UOMINI GIORNO?

Nel contesto della determinazione dell'obbligo di stesura del DUVRI, con il termine **uomini giorno** si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori. Pertanto quando le attività svolte in appalto, nell'arco di un anno, avranno un'entità al massimo di cinque uomini giorno, non sarà necessario redigere il DUVRI.

COME REDIGERE IL DUVRI?

Il D.Lgs. 81/08 non fornisce indicazioni su come deve essere redatto il DUVRI, né un "DUVRI modello", né un esempio di DUVRI.

Tuttavia, lo stesso Testo Unico Sicurezza sul Lavoro ha previsto che la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabori delle procedure standardizzate per la redazione del DUVRI e dovrebbe anche individuare le tipologie di attività per le quali non vi è obbligo di redazione del DUVRI, in quanto i rischi di interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risultano irrilevanti (si veda l'art. 6 comma 8 lettera m-ter del D.Lgs. 81/08).

Questa previsione legislativa, che dovrebbe comportare la definizione di un "DUVRI modello", al momento non si è ancora concretizzata.

La forma con cui redigere il DUVRI è quindi libera, demandata totalmente al **datore di lavoro committente**.

Possiamo però dare alcune indicazioni sui contenuti fondamentali di tale documento per la sicurezza nei lavori in appalto. Vediamoli di seguito:

1. Il DUVRI dovrà individuare chiaramente le varie **fasi lavorative** e le imprese che, rispettivamente, le svolgono, prevedendo le tempistiche (attraverso, ad esempio, un cronoprogramma)

2. Il DUVRI dovrà **individuare e valutare i rischi presenti nei luoghi di lavoro**: tali rischi spesso non sono noti alle imprese in appalto e determinano spesso infortuni sul lavoro
3. Il DUVRI dovrà quindi individuare e valutare i rischi prodotti dalle **attività lavorative** svolte da ogni appaltatore
4. Il DUVRI dovrà quindi riportare le **misure di sicurezza** da adottare per eliminare o ridurre i rischi interferenti, prevedendo separazioni temporali o spaziali delle attività, nonché misure di prevenzione e protezione, tipo collettivo o individuale (DPI) per la sicurezza.

QUALI SONO GLI ULTERIORI REQUISITI CHE DEVONO CARATTERIZZARE UN DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENTI (DUVRI)?

- Il DUVRI dovrà essere integrato con il **documento di valutazione dei rischi (DVR)** per considerare i rischi interferenti ai quali sono soggetti i lavoratori del datore di lavoro committente
- Il DUVRI dovrà essere un documento sulla sicurezza **completo e autonomo**: dovendo essere allegato al contratto d'appalto, il DUVRI dovrà contenere tutte le informazioni necessarie, senza dover rimandare ad altri documenti
- Il DUVRI dovrà essere **unico per tutti gli appalti che comportano rischi tra loro interferenti**
- Il DUVRI dovrà essere redatto attraverso una metodologia di **analisi e valutazione** adattabile a ogni tipologia di appalto, dalle manutenzioni ordinarie fino alla realizzazione di opere di carattere impiantistico, anche complesso, non ricadenti, tuttavia, nel campo di applicazione della direttiva cantieri.
- Inoltre, è consigliabile che il DUVRI contenga al suo interno i **costi per la sicurezza**, essendo questi ultimi determinabili a seguito dell'identificazione delle misure di prevenzione e di protezione da adottare per eliminare le interferenze.

CHI FIRMA IL DUVRI?

La normativa vigente **non richiede che il DUVRI sia obbligatoriamente firmato**, né, a differenza di quanto previsto per il DVR, da indicazione in merito alla necessità che il documento abbia data certa.

Benché non obbligatoria, l'apposizione della firma sul DUVRI da parte del Datore di Lavoro Committente e di ogni datore di lavoro/lavoratore autonomo che parteciperà all'esecuzione dell'opera o servizio appaltato può essere un mezzo per "testimoniare" che il DUVRI è stato **condiviso e recepito** da tutti gli attori coinvolti nell'appalto.

È altresì evidente che le informazioni contenute nel DUVRI dovranno essere trasferite a tutti i lavoratori operanti nell'appalto e ciò spetta al datore di lavoro dell'impresa appaltatrice.

DUVRI, POS E PSC, QUANDO VANNO PREDISPOSTI QUESTI DOCUMENTI?

Nel caso l'appalto si configuri come un **cantiere temporaneo o mobile** (Titolo IV del D. Lgs. 81/08) e cioè nel caso in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X del D.Lgs. 81/08, le imprese esecutrici devono redigere il piano operativo di sicurezza (POS), cioè il documento di valutazione dei rischi in riferimento al singolo cantiere interessato.

Se poi nel cantiere è prevista la presenza di più imprese esecutrici, il committente, o il responsabile dei lavori, deve nominare il coordinatore della sicurezza in fase di progettazione (CSP) e il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione (CSE). In tal caso il coordinatore deve redigere il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) come previsto dall'art. 100 del D.Lgs. 81/08.

L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), nonché la redazione del piano operativo di sicurezza (POS) costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di redazione del DUVRI da parte del Datore di Lavoro Committente, come previsto dall'art. 96 comma 2 del D.Lgs. 81/08.

Pertanto:

- nei cantieri in cui viene predisposto il PSC, non è necessaria la predisposizione del DUVRI
- qualora invece il cantiere non richieda la predisposizione del PSC, ad esempio perché vi opera una sola impresa oppure perché non sono previsti lavori “edili”, il Committente, qualora anche Datore di Lavoro, dovrà predisporre il DUVRI.

DVR E DUVRI SONO LA STESSA COSA?

Per rispondere a questa domanda, riepiloghiamo brevemente contenuti e scopo di questi due documenti sulla sicurezza per comprenderne le differenze.

1. Il **DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi) è un documento che devono predisporre tutti i datori di lavoro, di qualsiasi azienda, con la finalità di individuare e valutare i rischi ai quali sono soggetti i propri lavoratori, durante lo svolgimento delle mansioni loro affidate.
2. Il **DUVRI**, come visto sopra, è un documento che predispone il Datore di Lavoro Committente, per promuovere il coordinamento e la cooperazione tra gli appaltatori. Il **DUVRI** pertanto è necessario solo nel caso di appalti commissionati dal Datore di Lavoro, all'interno di aree sotto la sua giuridica disponibilità, per ridurre o eliminare i rischi interferenti.

Pertanto **DVR** e **DUVRI** non sono la stessa cosa, ma documenti sulla sicurezza diversi, con scopi e ambiti differenti.

Va però evidenziato che i due documenti dovrebbero integrarsi, in quanto i rischi prodotti dagli appaltatori che ricadono sui lavoratori del Datore di Lavoro Committente devono essere considerati da quest'ultimo nella propria valutazione dei rischi aziendale, cioè nel **DVR**.

CLASSIFICAZIONE RISCHIO AZIENDE

La classificazione del rischio aziendale è fondamentale per definire le misure di sicurezza e prevenzione da adottare in Azienda, le misure di protezione dei lavoratori, e, non meno importante: la durata del Corso di Primo Soccorso.

Come vengono classificate le aziende?

Sulla base del rischio, le Aziende vengono classificate in 3 macrosettori:

- Aziende a BASSO rischio
- Aziende a MEDIO rischio
- Aziende ad ALTO rischio

A cosa serve la classificazione del rischio?

Classificare le Aziende sulla base dell'Indice di Rischio è fondamentale perché in base a questo vengono determinate:

- le misure di sicurezza da adottare nei luoghi di lavoro,
- le misure di prevenzione del rischio lavorativo,
- i dispositivi di protezione che andranno utilizzate dai lavoratori,
- la durata e la tipologia dei Corsi di formazione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, come il Corso per la Sicurezza dei lavoratori, il Corso per RSPP Datore di lavoro o i Corsi per Addetti al Primo Soccorso.

Come si classifica il rischio di un'azienda?

Per poter classificare un'azienda si deve fare riferimento al codice ATECO.

Il codice ATECO (Attività Economica) codifica le aziende in base all'attività economica. Ogni attività economica poi è collegata a un determinato Indice di Rischio (alto, medio, basso), calcolato dall'Inail in base alle statistiche infortunistiche.

Ecco un elenco dei codici ATECO con le rispettive classi di rischio.

<https://medicolavoro.org/wp-content/uploads/2022/05/Codici-Ateco-e-classi-di-rischio.pdf>

Cos'è il codice ATECO

Il codice Ateco è una combinazione di lettere e numeri che serve a identificare un' ATTIVITÀ ECONOmica in base al suo settore e sottosettore.

Tutte le volte che viene aperta una nuova partita IVA viene creato un nuovo codice ATECO. Se stai per aprire la Tua Attività devi comunicare all'Agenzia delle Entrate la tipologia della tua Azienda, così da essere classificato correttamente nel sistema.

Come è fatto un codice ATECO

Il codice ATECO è un codice formato da lettere e numeri.

Le lettere servono per indicare il macrosettore economico, i numeri successivi (che possono essere da 2 fino a 6) indicano invece le sottocategorie dettagliate del settore in cui opera l'azienda.

Il codice ATECO si basa su 6 livelli, che indicano:

- Sezioni (lettere)
- Divisioni (numeri)
- Gruppi (numeri)
- Classi (numeri)
- Categorie (numeri)
- Sottocategorie (numeri)

Come faccio a sapere il mio codice ATECO

Puoi recuperare il codice ATECO:

- sul certificato di attribuzione del numero di Partita IVA
- sulla Visura Camerale

Altrimenti, puoi andare sul sito di ISTAT, dove trovi uno strumento di ricerca che ti aiuta a trovare il tuo codice ATECO, inserendo alcune informazioni sulla Tua Azienda.

<https://www.istat.it/it/archivio/17888>



La sorveglianza sanitaria obblighi e diritti dei lavoratori

Per sorveglianza sanitaria si intende l'insieme degli atti medici aventi la finalità di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, in relazione ai fattori di rischio professionali, all'ambiente di lavoro e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'art. 25 del D.Lgs. 81/08 elenca gli obblighi e responsabilità del medico del lavoro nell'espletamento della sua attività di sorveglianza sanitaria che elenchiamo di seguito:

- **istruire aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, la cartella sanitaria di rischio informatizzata per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria.** Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia delle cartelle.
- **effettuare sopralluoghi con periodicità annuale o con periodicità da stabilire in funzione del rischio**
- **redigere ed aggiornare il protocollo sanitario**
- **effettuare la visita medica del lavoro**
- **informare i lavoratori sul significato degli accertamenti cui sono sottoposti**
- **effettuare visita preassuntiva e visita periodica**
- **effettuare la visita preventiva in fase preassuntiva**
- **firmare e verificare, con eventuali osservazioni, il Documento di Valutazione del rischio (DVR) relativamente alla parte di sorveglianza sanitaria lavoratori**
- **rilasciare l'idoneità allo svolgimento della mansione**

Le comunicazioni da parte del medico competente

Il Medico Competente comunica per iscritto annualmente, in occasione della riunione di cui all'articolo 35, al Datore di lavoro, al RSPP, al RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria dei lavoratori effettuata (relazione sanitaria annuale) e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, invia all'ISPESL (ora confluito nell' INAIL), esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal presente decreto legislativo, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di sorveglianza sanitaria, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il lavoratore interessato può chiedere copia della cartella sanitaria all' ISPESL anche il proprio medico di medicina generale, alla cessazione dell'incarico di sorveglianza sanitaria il medico del lavoro consegna al datore di lavoro la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n.196.

Cosa comprende la sorveglianza sanitaria

visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno.

Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente, la visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; la visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

Quando la sorveglianza sanitaria è obbligatoria?

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria per tutti i lavoratori? No!

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente nei seguenti casi: nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Per quanto riguarda i casi espressamente previsti dalla normativa, ai sensi del D.lgs la sorveglianza sanitaria deve essere effettuata in presenza di questi rischi:

- Movimentazione manuale di carichi;
- Videoterminalisti;
- Rischio agenti fisici;
- Rischio rumore;
- Rischio vibrazioni;
- Rischio campi elettromagnetici;
- Rischio radiazioni ottiche;
- Rischio agenti chimici;
- Rischio agenti cancerogeni e mutageni;
- Rischio amianto; Rischio agenti biologici.

Vi sono anche questi altri casi in cui la normativa prevede l'obbligo di sorveglianza sanitaria: lavoro notturno, lavoratori disabili, lavoratrici in gravidanza.

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori quando non è obbligatoria?

Le visite mediche dei lavoratori non possono essere effettuate nei seguenti casi: in fase preassuntiva; per accertare stati di gravidanza; negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche cosa comprendono e chi le deve pagare

Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Chi deve tenere la cartella sanitaria dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

La cartella sanitaria può essere sia cartacea che informatizzata. Quando la cartella è cartacea può essere conservata direttamente in azienda o presso lo studio medico nel rispetto del segreto professionale. Il medico competente deve garantire di aver conservato le cartelle cartacee secretandole nei seguenti modi: adottare buste sigillate dal medico; predisporre un archivio specifico al quale possa accedere solo il medico, ad esempio in un cassetto chiuso con la chiave imbustata e sigillata dal medico. Quello che conta è che il luogo in cui deve essere tenuta la cartella sanitaria e di rischio dei dipendenti sia indicato nella lettera di nomina del medico competente.

Come vanno gestiti gli esiti delle visite mediche

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

I giudizi sulla mansione specifica

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

Gli obblighi e i diritti del lavoratore

La sorveglianza sanitaria è uno dei tanti strumenti di tutela del lavoratore; pertanto, esso è tenuto a collaborare con il medico competente fornendogli tutte le informazioni richieste ed ha l'obbligo di sottoporsi alle visite secondo le modalità e le periodicità che gli vengono comunicate, tale obbligo è sancito dall'art. 20 del T.U. Pertanto, i lavoratori hanno diritto a: fare ricorso contro il giudizio del medico al servizio di medicina del lavoro della ASL (PISLL) entro 30 giorni; poter accedere ai propri dati sanitari; essere informati nel dettaglio dal medico sul proprio stato di salute; ricevere copia del documento sanitario e di rischio; essere sottoposti a visita straordinaria qualora ritengano di avere problemi sanitari derivati dall'attività svolta.

Ricorso verso il giudizio sulla mansione specifica

Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il medico competente, la sorveglianza sanitaria e la responsabilità penale

Riguardo al tema connesso con la responsabilità penale, il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., oltre a sanzionare l'intero articolo 41 (Sorveglianza sanitaria), "considera infatti penalmente rilevante anche la violazione dell'art. 25 comma 1 lett. b in merito alla stesura dei Protocolli Sanitari come di seguito evidenziato:

il mancato impiego di protocolli specifici calibrati sulla peculiarità del rischio;

l'omessa applicazione degli indirizzi scientifici più avanzati per la stesura dei Protocolli Sanitari, il mancato impiego dei quali rende l'esito della sorveglianza sanitaria inutiliter data" (data inutilmente).

Quindi, ad essere sanzionata – continua il relatore – "non è solo la violazione della programmazione della sorveglianza sanitaria e/o l'omissione dell'effettuazione della stessa, ma altresì la stesura di Protocolli non coerenti con la Valutazione dei Rischi e/o la mancata applicazione di Protocolli che tengano in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati. Pertanto, non sono ammissibili Protocolli Sanitari che prevedano 'accertamenti' con risposte soggettive". E a conferma di quanto affermato si segnala che vi sono diverse sentenze che riportano la condanna del medico competente (MC) "per la mancata partecipazione alla valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera a)". Ad esempio, il Tribunale di Pisa, nella sentenza n. 399/2011 del 27.04.2011, "ha riconosciuto la responsabilità del MC di un'impresa edile nell'aver omesso di 'collaborare attivamente alla valutazione dei rischi aziendali' in quanto il DVR presentava incongruenze, rispetto al protocollo sanitario, in relazione all'esposizione quotidiana al rumore, alle vibrazioni e alla movimentazione manuale dei carichi". E in un diverso caso, lo stesso Tribunale, con la sentenza n. 1756/2011 del 11.02.2012, "condannava un altro Medico Competente sempre per non aver collaborato alla valutazione dei rischi in un'azienda di conservazione, immagazzinamento e commercio di pellami per 'la mancata evidenziazione dei rischi biologico e chimico' per cui si sarebbero dovute attuare adeguate contromisure sanitarie.

L'operato professionale del medico – viene chiarito nella sentenza – è sorretto da due fondamentali canali di acquisizione di dati:

- il primo è rappresentato dalle informazioni che devono essere fornite dal DdL (e di cui il medico non ha responsabilità)
- il secondo dalle conoscenze che il MC può e deve acquisire di sua iniziativa, per esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro”.

La sorveglianza sanitaria è un diritto del lavoratore.



COSA DEVE FARE UN RLS NEL CASO IN CUI UN LAVORATORE SI TROVA IN UNA SITUAZIONE DI RISCHIO O DISAGIO

“Che fare quando un RLS vede una situazione di rischio o di disagio per i lavoratori?”

Il RLS consulta il documento di valutazione dei rischi e verifica se il rischio è stato preso in considerazione, se sono state previste misure di prevenzione e se tali misure sono realmente attuate.

Se la valutazione del rischio non è soddisfacente o le misure di prevenzione non sono adeguate o non sono attuate, il RLS lo segnala al datore di lavoro (o eventualmente al RSPP o al dirigente se nella organizzazione del sistema aziendale della sicurezza è previsto chiaramente che siano queste figure a tenere i rapporti con il RLS).

Se il RLS non è certo di ottenere risultati con la comunicazione a voce, è meglio ricorrere subito alla segnalazione scritta.

Nella segnalazione il RLS dovrà descrivere chiaramente il problema e chiedere di avere una risposta entro un tempo ragionevole.

L' AZIENDA COSA DOVRA' FARE A FRONTE DELLA SEGNALAZIONE SCRITTA DEL RLS

L'azienda può rispondere che:

- esiste realmente un rischio non protetto; in questo caso il datore di lavoro deve rimuoverlo subito o metterlo nel programma degli interventi di bonifica (aggiornando quindi la valutazione dei rischi)
- non esiste rischio. Infatti **e' il datore di lavoro e solo lui che valuta i rischi e se ne prende la responsabilità**; in questo caso dovrà spiegare chiaramente al RLS perché non esiste il rischio.

In caso di mancanza di risposta, di disaccordo o di risposta non soddisfacente, può essere sentita la ASL come organo di vigilanza. Il problema dovrà comunque essere affrontato e messo a verbale nella riunione periodica sulla sicurezza.

Se il rischio di infortunio fosse immediato e grave il RSL, come anche il singolo lavoratore, può sospendere il lavoro (art.44 d.l. 81/2008). Ovviamente è un caso estremo che deve essere ben valutato.



COSA DEVE FARE UN RLS , QUANDO LA RIUNIONE PERIODICA E' UNA SEMPLICE FORMALITA' E NON SERVE A NIENTE

“Che fare quando le Riunioni Periodiche della Sicurezza sono solo formalità e non servono a niente?”

E' importante che il RLS giunga preparato alla riunione annuale. Predisponendo una lista dei punti da discutere (sembra impossibile che non li abbia, ad esempio: chiarimenti, approfondimenti e aggiornamenti del documento di valutazione dei rischi; attuazione del programma degli interventi di prevenzione; programmi e corsi di informazione ed addestramento per i lavoratori; relazione sanitaria sullo stato di salute complessivo dei lavoratori,... fino alla segnalazione di specifici problemi di sicurezza rilevati in azienda).

Anche se il datore di lavoro avesse già stabilito l'ordine del giorno, il RLS ha il diritto di sottoporre alla discussione tutti i problemi riguardanti la sicurezza e la salute; ovviamente è meglio se li presenta prima al datore di lavoro, in modo da poter programmare meglio la riunione; se la durata della riunione non è sufficiente, deve essere aggiornata.

Le riunioni servono a fare il punto annuale della situazione. Ad ogni riunione bisogna partire dal verbale della riunione precedente e bisogna verificare se sono stati rispettati i programmi; cioè verificare se è stato fatto quanto stabilito allora e quanto stabilito nel programma degli interventi di prevenzione contenuto nel documento di valutazione dei rischi.

Il RLS ha tutto il diritto di chiedere chiarimenti e spiegazioni su tutti gli aspetti della sicurezza; se la durata della riunione non è sufficiente, verranno fissati incontri appositi.

Alla riunione devono sempre essere presenti il RSPP ed il medico competente (se previsto); il datore di lavoro può delegare una persona, ma deve essere chiaro chi è che rappresenta il datore di lavoro (e deve essere messo a verbale).

E' preferibile impostare la riunione sui temi più importanti e generali (resoconto delle cose fatte e programmi) anziché su problemi specifici, per i quali si possono stabilire altri incontri.

- 3) Coinvolgere i lavoratori, informandoli, ad esempio mediante un comunicato, dei temi che verranno discussi e poi delle conclusioni.
- 4) Raccogliere informazioni e suggerimenti dai lavoratori.
- 5) Prima di iniziare la riunione definire con i partecipanti che le osservazioni, i pareri, le proposte dell'RLS e degli altri partecipanti vengano introdotte nel verbale di riunione. Tutto ciò serve a dare un'impostazione della riunione dove l'RLS è parte integrante del processo di valutazione dei rischi e non solo un uditor, esempio:
 - a) Azione accettata, data azione, responsabile azione.
 - b) Azione non accettata, motivazioni.
 - c) Azione accettata in parte, data azione, responsabile azione, motivazioni.
- 6) Richiedere la copia della documentazione relativa alla valutazione dei rischi completa ed aggiornata alla data della riunione.

- 7) Richiedere l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- 8) Richiedere i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione;
- 9) I programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
- 10) Discutere e programmare gli interventi congiuntamente al datore di lavoro.
- 11) Richiedere delle riunioni di avanzamento mensili o trimestrali, al fine di avere una visione complessiva della valutazione dei rischi e dell'attuazione delle misure di prevenzione.
- 12) Rileggere attentamente in ogni sua parte il verbale:
 - a) Controllare minuziosamente il significato di ogni frase, infatti, a volte anche le virgole possono cambiare il senso di quello che si vuol dire.
 - b) Far cambiare ogni frase che possa avere duplici significati, infatti è meglio una frase corta ed esplicita che una lunga e contorta.
 - c) Prendere tutto il tempo necessario per riorganizzare le idee.
- 12) Terminata la riunione siglare il verbale in ogni sua singola pagina e farsi fare una copia subito.
- 13) Esporre in bacheca il verbale per un atto di trasparenza verso i lavoratori evidenziando le richieste dell'RLS (a fronte delle segnalazioni dei lavoratori) e le risposte che il datore di lavoro ha dato in merito.



Asti e Cuneo UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone



CHE FARE QUANDO I LAVORATORI SI DISINTERESSANO E LASCIANO RLS SOLO

“Che fare quando i lavoratori si disinteressano e lasciano il RLS solo?”

Il RLS rappresenta i lavoratori: ha quindi il compito di mantenere attivo un canale di comunicazione con i lavoratori, dove le informazioni viaggiano nei due sensi: dai lavoratori al RLS e viceversa. I lavoratori devono sempre essere informati su tutto quello che il RLS sta facendo, sulle sue iniziative e sulle risposte della direzione.

Gli strumenti più usati sono:

- ottenere in azienda una apposita bacheca (anche informatica) per la sicurezza, dove egli può esporre le sue comunicazioni; meglio se queste comunicazioni sono frequenti in modo da consentire ai lavoratori di essere informati passo passo su quello che sta avvenendo
- visite ai reparti e/o uffici colloqui con gruppetti di lavoratori
- assemblee di gruppo omogeneo (poco utilizzate; perché?)
- assemblee generali (ed esempio chiedendo un poco di tempo all'interno delle assemblee sindacali per parlare della sicurezza)
- partecipazione ai corsi di informazione e formazione fatti dall'azienda, almeno nella introduzione di ciascun corso
- riunioni con i rappresentanti sindacali aziendali.

A monte di tutto questo, i lavoratori devono sapere bene chi è il RLS in azienda, quali sono le altre figure della sicurezza in azienda, quali sono i compiti di queste persone, chi è il datore di lavoro, come è organizzata la sicurezza in azienda.

ATTENZIONE! Chi ha il dovere di dare queste informazioni “*a ciascun lavoratore*” è il datore di lavoro; il RLS deve essere “*consultato*” dal datore di lavoro sul modo in cui quest'ultimo intende fare la informazione.

E' utile che il RLS partecipi a questi momenti delle attività di informazione e formazione fatte dal datore di lavoro:

- essere presentato ai nuovi assunti
- essere presente all'inizio dei corsi di formazione ed informazione
- verificare che nei libretti di informazione sulla sicurezza, che di solito il datore di lavoro distribuisce ai lavoratori, la figura del RLS sia presentata in modo soddisfacente
- integrare i libretti con una comunicazione congiunta che specifica il nome ed il recapito del RLS.

Oltre a “dare” informazioni ai lavoratori, il RLS deve “ricevere” informazioni, richieste, segnalazioni, problemi. In base alle esperienze i modi più usati sono:

- girare tra i reparti/uffici e parlare con i lavoratori
- farsi conoscere bene da tutti e dichiararsi disposto a ricevere informazioni scritte o telefoniche
- quando un lavoratore segnala un problema, tenerlo costantemente informato anche se i progressi sono lenti
- non risultano ci siano esperienze di formazioni di “comitati ambiente e sicurezza” o gruppi di lavoro coordinati dal RLS e a cui partecipi un gruppo più ampio di lavoratori.



Asti e Cuneo

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone



COSA DEVE FARE RLS PER AVERE INFORMAZIONI IN MATERIA D ' INFORTUNI SUL LAVORO

Prima dell'infortunio:

- la prima difficoltà consiste nel fatto che il RLS spesso non viene a conoscenza dell'infortunio.

Per questo, al più presto, è opportuno che il RLS arrivi ad un accordo con l'azienda, in base al quale si stabiliscano procedure da eseguire in caso di infortunio.

- Nella procedura deve essere prevista la immediata segnalazione al RLS in caso di infortunio ed il diritto di quest'ultimo ad intervenire sul luogo. Ciò anche nel caso l'infortunio riguardi lavoratori di imprese in appalto.

- Il RLS mantenga una comunicazione diretta con i lavoratori, chiedendo loro di informarlo tempestivamente nel caso vengano a conoscenza di un infortunio; tra le forme di comunicazione tra RLS e lavoratori citiamo, ad esempio,

- una apposita bacheca in cui mettere gli avvisi o posta elettronica;

- lettere circolari da fare distribuire dal datore di lavoro (ad esempio nella busta paga),

- assemblee sindacali,

- il RLS coinvolga i lavoratori addetti al servizio di Pronto Soccorso, in modo che lo avvertano subito.



COSA DEVE FARE RLS DOPO L' INFORTUNIO

Dopo l'infortunio:

- se l'infortunio è grave informare la ASL o la Polizia
- parlare con i lavoratori che hanno subito l'infortunio, se possibile, e con i testimoni e compagni di lavoro e raccogliere ed annotare più informazioni possibile (vedi di seguito); se l'infortunato non è presente in azienda cercare di sentirlo al più presto, anche solo per telefono
- l'infortunato è in condizioni di debolezza fisica, psicologica e forse anche economica; garantirgli appoggio
- raccogliere ed annotare, sentendo l'infortunato, i colleghi, i testimoni, le informazioni più importanti, seguendo, ad esempio, questa check list:
 - nome dell'infortunato, qualifica, mansione
 - gruppo omogeneo o reparto/ufficio
 - anni di anzianità lavorativa in azienda, anzianità lavorativa in quella mansione
 - nomi dei testimoni
 - in che posto è avvenuto l'infortunio;
 - breve descrizione di come è avvenuto l'infortunio (chiedere all'infortunato o ai testimoni): cosa fa quel lavoratore normalmente? Che lavoro svolgeva il giorno dell'infortunio? Cosa faceva al momento dell'infortunio? Chi era il suo capo diretto?
 - lesioni subite:
- Ricerca delle cause:
 - Com'erano gli spazi? Ristretti? E le vie di transito? Ingombre? I pavimenti? Scivolosi?
 - Nel passato sono avvenuti infortuni o incidenti analoghi? Verificate su Registro degli Infortuni. Erano stati presi provvedimenti?
 - La casistica era stata presa in considerazione nel documento di valutazione dei rischi (o piani di sicurezza)? Che sistemi di prevenzione erano previsti? Sono stati rispettati?



Asti e Cuneo

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone

- Com'erano gli spazi? Ristretti? E le vie di transito? Ingombre? I pavimenti? Scivolosi?
- Nel passato sono avvenuti infortuni o incidenti analoghi? Verificate su Registro degli Infortuni. Erano stati presi provvedimenti?
- La casistica era stata presa in considerazione nel documento di valutazione dei rischi (o piani di sicurezza)? Che sistemi di prevenzione erano previsti? Sono stati rispettati?
- Data ripresa lavoro:
- Studiare le misure di bonifica che si possono adottare per evitare il ripetersi dell'infortunio; discuterne con i lavoratori; non preoccuparsi per i costi: il datore di lavoro, per legge, deve adottare la soluzione più sicura indipendentemente dai costi; proporre la bonifica al datore di lavoro e valutare se sono accettabili altre sue eventuali proposte; stabilire entro che data l'intervento deve essere effettuato ed il nome della persona incaricata della realizzazione.
- Sistema di controllo per verificare che gli interventi vengano realizzati e se sono soddisfacenti.
- Ricordare ai lavoratori che possono rivolgersi ai Patronati sindacali per qualsiasi assistenza di tipo assicurativo e medico legale.
- Indagini analoghe sono raccomandabili in tutti i casi in cui avviene un incidente, anche se non causa vittime.



Asti e Cuneo

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone



ELENCO DOCUMENTAZIONE

CHE PUO' CHIEDERE RLS AL DATORE DI LAVORO

La richiesta va indirizzata sempre al Datore di Lavoro e al SPP e nel caso dovesse essere un problema di security e in presenza di uno specialista Safety e Security anche a questi ultimi.

E' importante conoscere se vi sono delle deleghe e perciò indirizzare anche, ad esempio al Direttore di territorio e/o al Titolare della Filiale.

In caso di presenza di operatori esterni di altre ditte, per esempio nel caso di ristrutturazioni, viene richiesto anche il DUVRI (se previsto, anche sulla base delle limitazioni del Decreto correttivo).

- Lay-out della filiale e degli uffici della Direzione commerciale, comunque di tutti gli ambienti appartenenti all'immobile in parola;
- Certificati di agibilità;
- Certificati conformità degli impianti esistenti;
- Collaudo messa a terra;
- Capitolato dei servizi di pulizia ordinaria e straordinaria;
- Soggetti incaricati per la sicurezza, infortuni e primo soccorso e la formazione loro somministrata;
- Formazione somministrata al personale riguardo a "salute e sicurezza" e al rischio rapina;
- Prove di evacuazione effettuate;
- Sopralluoghi del Medico Competente o di suo incaricato;
- DVR safety e Security;
- DUVRI (se previsto);
- Contratto di appalto, completo delle informazioni relative all'Azienda appaltatrice e alle spese previste per la sicurezza.

Tutte le altre informazioni attinenti la salute e sicurezza sul lavoro che riterrete opportune.



Asti e Cuneo UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone

INFORTUNIO SUL LAVORO O INFORTUNIO IN ITINERE

Entro 5 giorni dall' evento , per infortunio con prognosi superiore a 3 giorni di calendario contattare la sede del Patronato Ital Uil piu' vicina .

Il coniuge, figlio ,figlia ecc. deve portare al Patronato Ital Uil

- Fotocopia carta identita' e codice fiscale dell' infortunato
- Fotocopia foglio dell' ospedale con l' eventuale ricovero
- Fotocopia foglio del Pronto Soccorso
- Mandato Patronato Ital Uil compilato e firmato dall' infortunato
- Mandato Privacy Ital compilata e firmata

Ulteriore documentazione verrà richiesta dal Patronato se necessaria.

ATTENZIONE LA DENUNCIA DELL ' INFORTUNIO

Nell'assicurazione INAIL sono compresi tutti gli infortuni che si verificano per una causa violenta in occasione di lavoro, dai quali derivi la morte, o una inabilità permanente, o una inabilità temporanea assoluta per più di tre giorni.

Nel caso di un evento d'infortunio:

- Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro dell'infortunio occorsogli, anche se di lieve entità, non essendo evidenti, al momento, eventuali conseguenze future.
- Il datore di lavoro deve denunciare all'INAIL, entro 2 giorni, l'infortunio con prognosi superiore ai tre giorni.
- Anche l'infortunio accaduto durante il tragitto compiuto dall'assicurato per recarsi nel luogo di lavoro e dal luogo di lavoro alla propria abitazione, il così detto "infortunio in itinere", è compreso nell'assicurazione, al sussistere di determinate condizioni.



Asti e Cuneo

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Il sindacato delle persone



Patronato

Pensioni, Assegno Unico, Invalidità, Disoccupazione, Bonus, Ricongiungimenti,...

PROVINCIA DI ASTI

- ASTI** Corso Alessandria n°.220 tel. 0141 592636
- CANELLI (UILA)** via dei prati n°.08 cell. 327 5607771 – tel. 0141 099064
- SAN DAMIANO D' ASTI** via Beccaria n°.01 – tel. 0141 1785655
- VILLANOVA D' ASTI** via Vittorio Veneto n°.80 tel. 0141 948812
- NIZZA MONFERRATO** via Pistone n°.39 tel. 0141 793001

PROVINCIA DI CUNEO

- CUNEO** Via LungoStura 24 Maggio n°.09 tel. 0171 695903
- ALBA** Via Santa Barbara n°5/A – Caf Uil n°5/A – tel. 0173 366976
- BRA** Via Trento Trieste n°.11 tel. 0172 432678
- FOSSANO** Via Marconi n°.83 tel. 0172 1908074
- MONDOVI** Vicolo del Martinetto n°.28 Tel. 0174 45170
- SALUZZO** Vicolo Casalis n°02 tel. 0175 43331
- SALUZZO UILA** Via Spielberg n°.107
- SAVIGLIANO** Via Chianoc n°08 tel. 0172 31481
- DRONERO** Via 04 Novembre n°62 previo prenotazione telefonica al numero verde
- COSTIGLIOLE SALUZZO UILA** Via Vittorio Veneto n°.82
- BUSCA UILTUCS** Via Umberto I N°. 105 -
- CARAMAGNA PIEMONTE** presso il Municipio previo prenotazione telefonica al numero verde
- RACCONIGI** Corso Piemonte n°13 presso ANPI Piemonte
previo prenotazione telefonica al numero verde



ITALUIL

IL PATRONATO DELLE PERSONE

ASTI - CUNEO

MALATTIA PROFESSIONALE



MALATTIE PROFESSIONALI nuovo elenco 2024

Nella Gazzetta ufficiale n°.270 del 18 /11/2023 è stato pubblicato il Decreto del 10 Ottobre 2023 , che apporta modifiche alle Tabelle n°. 4 e 5 del DPR 30 Giugno 1965 n°.1124 (Testo Unico Assicurazione Infortuni) .

All'interno la nuova lista delle patologie considerate legate allo svolgimento dell'attività lavorativa in sé, suddivise in 3 liste in base alla loro relazione con l'attività svolta.

Il Decreto è diventato ufficiale con la sua pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale del 13 gennaio 2024, per l'esattezza la numero 10 serie generale.

COSA SONO LE MALATTIE PROFESSIONALI ?

Anzitutto facciamo il punto su cosa sia una [malattia professionale](#).

- ➔ Si tratta di patologie che il lavoratore contrae per effetto del lavoro svolto.
- ➔ C'è quindi una chiara correlazione tra l'attività lavorativa e la malattia diagnosticata.

Parlando di patologia e non di evento in sé, diventa chiaro che questa scaturisce gradualmente nella persona, in modo lento e progressivo.

Per essere più chiari:

- ➔ la frattura di una gamba cadendo da un'impalcatura non è di per sé malattia professionale, ma solo infortunio sul lavoro. Questo perché, anche se direttamente legata all'attività che sti sta svolgendo, accade all'improvviso e sul momento.

→ Una malattia legata al lavoro potrebbe invece essere un tumore che colpisce un lavoratore che per anni lavora a contatto con amianto.

Il nesso lavoro-malattia professionale

→ Come spiegato da Inail, la causa di una malattia professionale deve essere **diretta ed efficiente**, cioè in grado di **produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente**: il Testo Unico, infatti, parla di malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose.

→ Il concorso di cause extraprofessionali viene in generale ammesso, purché queste non interrompano il **nesso causale** in quanto capaci di produrre da sole l'infermità. Per le malattie professionali deve quindi esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia.

NUOVO ELENCO MALATTIE PROFESSIONALI

Nel 2024 è in vigore un elenco aggiornato di patologie considerate malattie professionali e per le quali deve essere presentata denuncia.

La lista da tenere presente è allegata a decreto Ministero del lavoro 15 novembre 2023, pubblicato in Gazzetta ufficiale lo scorso 13 gennaio 2024, con l'aggiornamento dell'elenco delle malattie di cui al decreto ministeriale del 10 giugno 2014, per le quali è obbligatoria la denuncia.

Le **malattie sono suddivise in 3 liste**, in base a quanto è forte il loro legame con il lavoro svolto dalla persona che si è ammalata:

LISTA I– Malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità.

LISTA II – Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità;

LISTA III – Malattie la cui origine lavorativa è possibile.

Esempi di malattie professionali 2024

LISTA 1

Con elevata probabilità di legame con il lavoro svolto abbiamo ad esempio: dermatite allergica da contatto, asma bronchiale, diversi tipi di tumori (vescica, polmone, cute, stomaco, leucemie, rene, ovaio, ecc) e in generale tutti i tumori professionali. Queste possono essere cercate nella lista 1.

LISTA 2

In lista 2 invece (quindi con limitata probabilità di relazione con l'attività lavorativa) troviamo: disturbo post traumatico da stress; malattie psichiche e psicosomatiche.

LISTA 3

Può invece essere possibile la relazione con il lavoro nei casi di fibrosi polmonare, sindromi da sovraccarico biomeccanico, alcuni tumori (cervice uterina, polmone, celebrale, sindrome dello stretto toracico).

Chiaramente ogni patologia è distinta per **agente che può averla causata** ed è dotata di codice identificativo da applicare in fase di denuncia.

LE MODIFICHE RIGUARDANO

- L'ALLEGATO n°4 - TABELLA . Nuova tabella delle Malattie Professionali dell'Industria DPR 10/06/1965 N.1124
- L'ALLEGATO N°. 5 – TABELLA - Nuova tabella delle Malattie Professionali dell'Agricoltura DPR 10/06/1965 N.1124

 Si segnalano:

- l'introduzione delle seguenti nuove malattie professionali dell'industria (ICD-10):

76) MALATTIE CAUSATE DA LAVORI SUBACQUEI ED IN CAMERE IPERBARICHE

77) MALATTIE CAUSATE DA RADIAZIONI IONIZZANTI

78) MALATTIE CAUSATE DA RADIAZIONE LASER

79) MALATTIE CAUSATE DALL'AZIONE DELLE RADIAZIONI INFRAROSSE

80) MALATTIE CAUSATE DALLE RADIAZIONI ULTRAVIOLETTE

81) MALATTIE CAUSATE DALL'ESPOSIZIONE A RADON

- l'introduzione della nuova malattia professionale nell'agricoltura (ICD-10):

11) MALATTIE CAUSATE DA COMPOSTI ORGANICI DEL TALLIO

MALATTIE PROFESSIONALI TABELLATE E MALATTIE PROFESSIONALI NON TABELLATE

Continuando a leggere il testo dell'INAIL, troviamo anche la distinzione tra **malattie professionali tabellate e non tabellate**.

- Le malattie professionali **tabellate** sono quelle per cui il lavoratore non deve dimostrare l'origine professionale della malattia, ma solo l'adibizione a una lavorazione rischiosa e l'esistenza della patologia.
- Le malattie professionali **non tabellate** sono quelle per cui il lavoratore deve dimostrare che la malattia è di origine professionale anche se non è prevista nelle tabelle.

Per cui un lavoratore che contrae una malattia professionale non tabellata dovrà denunciare la sua condizione all'INAIL e fornire le prove necessarie per dimostrare il nesso causale tra la malattia e l'attività lavorativa svolta.

La denuncia di malattia professionale

➔ La denuncia di malattia professionale è l'atto con cui il lavoratore comunica all'INAIL e al datore di lavoro la sua condizione di malattia causata dall'attività lavorativa svolta. La denuncia è necessaria per ottenere le prestazioni e gli indennizzi previsti dalla legge.
INFORMATI PRESSO IL PATRONATO ITAL UIL

➔ Per le malattie professionali tabellate e non tabellate occorse a lavoratori dell'industria, dell'artigianato, dei servizi e delle pubbliche amministrazioni, la denuncia deve essere fatta online tramite [il sito dell'INAIL](#).
PRENOTA UN APPUNTAMENTO PRESSO IL PATRONATO ITAL UIL .

ATTENZIONE

➔ In entrambi i casi, il lavoratore deve allegare il certificato medico che attesta la malattia professionale e la sua origine lavorativa. Il certificato medico deve essere inviato al datore di lavoro entro 15 giorni dal manifestarsi della malattia

➔ **La denuncia tardiva comporta la perdita del diritto all'indennizzo per il periodo precedente alla denuncia.**

ESEMPIO PRATICO

Paolino è un minatore che lavora in una miniera di carbone da 20 anni. Un giorno, inizia a sentire un forte dolore al petto e una tosse persistente. Si reca dal medico e scopre di avere la silicosi, una malattia causata dall'inalazione di polvere di silice.

Il medico gli rilascia un certificato medico che attesta la sua condizione e la sua origine lavorativa. Marco decide di denunciare la sua malattia professionale all'INAIL e al suo datore di lavoro per ottenere le prestazioni e gli indennizzi previsti dalla legge.

Essendo un lavoratore dell'industria, Paolino deve fare la denuncia online tramite il sito dell'INAIL, allegando il certificato medico e si reca presso il PATRONATO ITALUIL.

Paolino invia anche il certificato medico al suo datore di lavoro entro 15 giorni dal manifestarsi della malattia.

SE PAOLINO AVESSE FATTO DENUNCIA IN RITARDO

Se Paolino avesse fatto la denuncia dopo i 15 giorni, avrebbe perso il diritto all'indennizzo per il periodo precedente alla denuncia.

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

La prima cosa che devi sapere riguardo alla malattia professionale in quanto datore di lavoro è se la tua attività rientra tra quelle soggette a tale rischio e quali sono le malattie professionali tabellate e non tabellate previste dalla legge.

Ecco i passaggi che deve seguire il datore di lavoro :

Ricevere il certificato medico del dipendente che attesta la malattia e la sua origine lavorativa

Inviare la denuncia di malattia professionale all'INAIL entro cinque giorni dalla ricezione del certificato medico

Inviare il certificato medico all'INAIL solo se richiesto espressamente dall'Istituto

Rispettare gli obblighi di prevenzione e sicurezza sul lavoro per evitare il ripetersi di malattie professionali

Sintesi

La denuncia della Malattia Professionale

Si definisce Malattia Professionale, una malattia contratta nell'esercizio del lavoro insorta per una causa che diluisce i suoi effetti nel tempo ed agisce lentamente nell'organismo.

Malattia professionali tabellate

Sono considerate malattie professionali e possono essere quindi indennizzate, le malattie incluse in specifiche tabelle di legge e insorte entro un determinato periodo di tempo dall'eventuale cessazione della lavorazione a rischio. Per il riconoscimento di queste malattie non occorre che il lavoratore fornisca delle prove, ma è sufficiente che soffra di una delle malattie tabellate in rapporto all'attività svolta.

Malattie professionali non tabellate

In questi casi il lavoratore è tenuto a dare la prova che la malattia di cui è affetto è originata da causa lavorativa. La Corte Costituzionale ha stabilito che possono essere indennizzate anche le malattie non previste dalla tabella, contratte in lavorazioni non tabellate o insorte anche oltre i periodi indicati dalla cessazione dell'esposizione al rischio

ATTENZIONE

Ad ogni modo , sia in caso di Malattia Professionale tabellata che Malattia Professionale non tabellata:



Il lavoratore deve informare il datore di lavoro entro 15 giorni dalla manifestazione della malattia stessa. Il datore di lavoro deve denunciare all'INAIL entro 5 giorni da quando gli è pervenuta la notizia, la malattia professionale del lavoratore, con il certificato medico.



Sicurezza, infortuni, malattie professionali
All'Ital Uil ti assistiamo gratuitamente

In caso di **infortunio** o **malattia professionale**
l'Ital Uil segue il lavoratore in tutte le pratiche,
anche in sede giudiziaria,
avvalendosi dei propri **consulenti medici e legali.**



I nostri servizi



Caf

Modello 730, Modello Redditi, ISEE, colf e badanti, Modelli INPS, RED, IMU, successioni,...



Patronato

Pensioni, Assegno Unico, Invalidità, Disoccupazione, Bonus, Ricongiungimenti,...

PROVINCIA DI ASTI

ASTI	Corso Alessandria n°.220 tel. 0141 592636
CANELLI (UILA)	via dei prati n°.08 cell. 327 5607771 – tel. 0141 099064
SAN DAMIANO D' ASTI	via Beccaria n°.01 – tel. 0141 1785655
VILLANOVA D' ASTI	via Vittorio Veneto n°.80 tel. 0141 948812
NIZZA MONFERRATO	via Pistone n°.39 tel. 0141 793001

PROVINCIA DI CUNEO

CUNEO	Via LungoStura 24 Maggio n°.09 tel. 0171 695903
ALBA	Via Santa Barbara n°5/A – Caf Uil n°5/A – tel. 0173 366976
BRA	Via Trento Trieste n°.11 tel. 0172 432678
FOSSANO	Via Marconi n°.83 tel. 0172 1908074
MONDOVI	Vicolo del Martinetto n°.28 Tel. 0174 45170
SALUZZO	Vicolo Casalis n°02 tel. 0175 43331
SALUZZO UILA	Via Spielberg n°.107
SAVIGLIANO	Via Chianoc n°08 tel. 0172 31481
DRONERO	Via 04 Novembre n°62 previo prenotazione telefonica al numero verde
COSTIGLIOLE SALUZZO UILA	Via Vittorio Veneto n°.82
BUSCA UILTUCS	Via Umberto I N°. 105 -
CARAMAGNA PIEMONTE	presso il Municipio previo prenotazione telefonica al numero verde
RACCONIGI	Corso Piemonte n°13 presso ANPI Piemonte previo prenotazione telefonica al numero verde



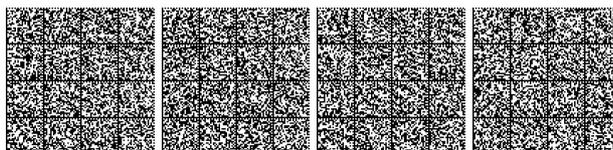
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Aggiornamento dell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi
e per gli effetti dell'articolo 139 del Testo unico approvato
con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124,
e successive modifiche e integrazioni

LISTA I - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA È DI ELEVATA PROBABILITÀ

LISTA I				
GRUPPO 1 - MALATTIE DA AGENTI CHIMICI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6				
AGENTI	MALATTIE	CODICE(%)	IDENTIFICATIVO	
01	ANTIMONIO leghe e composti	PNEUMOCONIOSI NON SCLEROGENA	I.1.01.	J63.8
		ANEMIA EMOLITICA (idruro di antimonio o stibina)	I.1.01.	D59.4
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.01.	L24
02	ARSENICO leghe e composti	ULCERE E PERFORAZIONE SETTO NASALE	I.1.02.	J34.8
		EPATOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.02.	K71
		ANEMIA EMOLITICA	I.1.02.	D59.4
		POLINEUROPATIA PERIFERICA	I.1.02.	G62.2
		CHERATOSI PALMO-PLANTARE	I.1.02.	L85.1
		ULCERE CUTANEE	I.1.02.	L98.4
		MELANODERMIA	I.1.02.	L81.4
03	BERILLIO leghe e composti	GRANULOMATOSI POLMONARE (BERILLIOSI)	I.1.03.	J63.2
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.03.	L23
		GRANULOMI CUTANEI	I.1.03.	L92.3
04	CADMIO leghe e composti	ENFISEMA POLMONARE	I.1.04.	J68.4
		NEFROPATIA TUBULARE CRONICA	I.1.04.	N14.3
		OSTEOMALACIA	I.1.04.	M83.8
05	CROMO leghe e composti	ULCERE E PERFORAZIONI DEL SETTO NASALE	I.1.05.	J34.8
		DERMATITE ULCERATIVA	I.1.05.	L98.4
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.05.	L23.0
		ASMA BRONCHIALE	I.1.05.	J45.0
06	MANGANESE leghe e composti	PARKINSONISMO MANGANICO	I.1.06.	G21
		SINDROME PSICO-ORGANICA	I.1.06.	F07.9
07	MERCURIO amalgame e composti	SINDROME CEREBELLARE-EXTRAPIRAMIDALE (tremore, atassia, diplopia)	I.1.07.	G25.9
		ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.07.	G92
		POLINEUROPATIA PERIFERICA	I.1.07.	G62.2
		NEFROPATIA CRONICA	I.1.07.	N14.3
		GENGIVOSTOMATITE CRONICA	I.1.07.	K05.1
08	NICHEL leghe e composti	DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.08.	L23.0
		ASMA BRONCHIALE	I.1.08.	J45.0
09	OSMIO leghe e composti	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.09.	L24



10	PIOMBO leghe e composti			
		COLICA SATURNINA	I.1.10.	T56.0
		POLINEUROPATIA PERIFERICA	I.1.10.	G62.2
		ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.10.	G92
		NEFROPATIA CRONICA	I.1.10.	N14.3
		ANEMIA SATURNINA	I.1.10.	D64
11	RAME leghe e composti			
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.11.	L23
		FIBROSI POLMONARE (solfato di rame)	I.1.11.	J68.4
		EPATOPATIA GRANULOMATOSA	I.1.11.	K71.8
13	STAGNO leghe e composti			
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.13.	L24
14	TALLIO leghe e composti			
		POLINEUROPATIA PERIFERICA	I.1.14.	G62.2
		ALOPECIA	I.1.14.	L65.9
		NEFROPATIA CRONICA	I.1.14.	N14.3
15	URANIO e composti (effetti non radioattivi)	NEFROPATIA CRONICA TUBULARE	I.1.15.	N14.3
16	VANADIO leghe e composti			
		ASMA BRONCHIALE	I.1.16.	J45.0
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.16.	L23
17	ZINCO leghe e composti			
		PNEUMOCONIOSI BENIGNA (stearato di zinco)	I.1.17.	J63.8
18	BROMO, CLORO, IODIO	TRACHEOBRONCHITE CRONICA	I.1.18	J42
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.18.	L24
19	FLUORO E COMPOSTI INORGANICI	TRACHEOBRONCHITE CRONICA	I.1.19.	J42
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.19.	L24
		OSTEOFLUORUOSI	I.1.19.	M85.1
20	COMPOSTI INORGANICI DELL'AZOTO (ossido di azoto, acido nitrico, ammoniaca)	BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA	I.1.20.	J68.4
23	COMPOSTI INORGANICI DEL FOSFORO			
		NECROSI DEL MASCELLARE	I.1.23.	K10.2
		EPATOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.23.	K71
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.23.	L24
24	ZOLFO, POLISOLFURI (polisolfuro di bario, di calcio, di sodio)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.24.	L24
25	ANIDRIDE SOLFOROSA			
		BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA	I.1.25	J68.4
26	ACIDO SOLFORICO	BLEFAROCONGIUNTIVITE CRONICA	I.1.26.	H10.5
		EROSIONI DENTARIE	I.1.26.	K03.2
		BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA		J68.4
		RINOFARINGITE CRONICA		J31.1
		LARINGITE CRONICA		J37.0



27	SOLFURO DI CARBONIO			
		ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA		G92
		POLINEUROPATIA PERIFERICA		G62.2
		VASCULOPATIA CORONARICA		I25.1
		VASCULOPATIA CEREBRALE		I67.2
		VASCULOPATIA ARTI INFERIORI		I70.2
		NEFROANGIOSCLEROSI		I12.9
		VASCULOPATIA RETINICA		I70.8
29	n-ESANO E ALTRI SOLVENTI CONTENENTI IDROCARBURI ALIFATICI LINEARI E CICLICI	POLINEUROPATIA PERIFERICA (n-esano)	I.1.29.	G62.2
		ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.29.	G92
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.29.	L24
31	ETERE DI PETROLIO			
	ACQUA RAGIA (WHITE SPIRIT)	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.31.	G92
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.31.	L24
32	DERIVATI ALOGENATI E/O NITRICI DEGLI IDROCARBURI ALIFATICI	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA (trielina)	I.1.32.	G92
	Diclorometano, triclorometano (cloroformio),			
	tetraclorometano (tetracloruro di carbonio),			
	dicloroetano, tricloroetano, dibromoetano,	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.32.	L24
	dicloroetilene, tricloroetilene (trielina), tetra-cloroetilene (percloroetilene)	EPATOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.32.	K71
34	CLORURO DI VINILE			
		ACROSTEOLISI (FALANGI UNGUEALI)	I.1.34.	M89.5
		SINDROME RAYNAUD SIMILE DELLE MANI E DEI PIEDI	I.1.34.	I73.0
		EPATOPATIA FIBROTICA	I.1.34.	K71.7
35	IDROCARBURI AROMATICI MONONUCLEARI	- ANEMIA APLASTICA (Benzene)	I.1.35.	D61.2
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.35.	L24
		-ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.35.	G92
39	DERIVATI ALOGENATI E/O NITRICI DEL BENZENE	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.39.	F07.9
	Monoclorobenzene,			
	diclorobenzene,	DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.39.	L23
	dinitroclorobenzene,	(dinitroclorobenzene)		
	esaclorobenzene			
40	IDROCARBURI POLICICLICI AROMATICI (IPA)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.40.	L24
	MISCELE (catrame, bitumi, pece, fuliggine, olii minerali, olii e fluidi da taglio, olio di creosoto)	DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.40.	L23
		DERMATITE FOLLICOLARE ACNEIFORME (olii minerali)	I.1.40.	L24.1
41	TERPENI			
	(essenza di trementina, limonene, altri)	ASMA BRONCHIALE	I.1.41.	J45.0
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.41.	L23
42	FENOLO, TIOFENOLO, NAFTOLO E LORO OMOLOGHI E DERIVATI			
	ALOGENATI, NITRICI, SOLFONICI E FOSFORATI	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.42.	L24



43	AMINE ALIFATICHE primarie, secondarie, terziarie, eterocicliche e derivati (etilendiammina, trietilentetramina, nitrosamine,	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.43.	L24
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.43.	L23
		ASMA BRONCHIALE	I.1.43.	J45.0
44	AMINE AROMATICHE primarie, secondarie, terziarie, eterocicliche, e loro derivati (anilina, parafenilendiamina (PFD), beta-naftilamina, 4-amindifenile, benzidina, altri)	ASMA BRONCHIALE (PFD)	I.1.44.	J45.0
		EMOPATIA DA METAEMOGLOBINEMIA	I.1.44.	D74.8
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.44.	L23
45	AMMIDI (Dimetilformammide, dimetilacetammide, acrilamide, altri)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.45.	L24
		EPATOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.45.	K71
		POLINEUROPATIA PERIFERICA (acrilamide)	I.1.45.	G62.2
		ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA (ACRILAMIDE)	I.1.45.	G92
46	ACIDO CIANIDRICO, CIANURI, NITRILI (acrilonitrile, altri)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.46.	L24
47	OZONO, OZONURI E PEROSSIDI	BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA	I.1.47.	J68.4
48	CHETONI e derivati alogenati (acetone, metil-n-butil chetone (MBK), altri)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.48.	L24
		POLINEUROPATIA PERIFERICA (metil-n-butil chetone (MBK))	I.1.48.	G62.2
		ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.48.	G92
49	ALDEIDI e derivati (formaldeide, glutaraldeide, altri)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.49.	L24
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.49.	L23
50	DIISOCIANATI (toluendiisocianato (TDI), difenilmetanodiisocianato (MDI), esametilendiisocianato (HDI), naftalendiisocianato (NDI), altri)	ASMA BRONCHIALE	I.1.50.	J45.0
		ALVEOLITE ALLERGIA ESTRINSECA	I.1.50.	J67
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.50.	L23
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.50.	L24
51	CHINONI e derivati (idrochinone, benzochinone, altri)	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.51.	L24
		LEUCODERMIA (VITILIGO)	I.1.51.	L81.5
		CHERATITE	I.1.51.	H16
52	ALCOLI e derivati (alcol metilico, alcol butilico, alcol isopropilico, altri)	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.52.	G92
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO (alcol isopropilico)	I.1.52.	L23
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO		L24
53	GLICOLI e derivati (glicole etilenico e propilenico)	DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.53.	L23



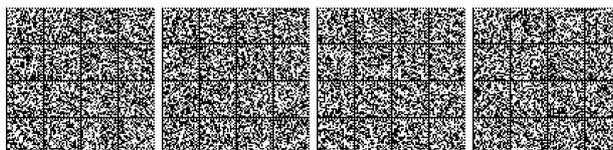
54	ETERI e derivati (etere etilico, clorometiletere (CMME)			
	bisclorometiletere (BCME), altri)	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.54.	G92
55	ACIDI ORGANICI ALIFATICI, AROMATICI, TIO-ACIDI E LORO DERIVATI			
	(acido carbammico, acido tiocarbammico, carbammati,	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.1.55.	L24
	tiocarbammati, acido formico, acido acetico, acido tricloro-	DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.55.	L23
	roacetico, acido tioglicolico, altri)			
56	ANIDRIDIDI e derivati	BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA	I.1.56.	J68.4
	(anidride maleica, anidride trimellitica, anidride ftalica, altre)	ASMA BRONCHIALE	I.1.56.	J45.0
57	COMPOSTI ORGANICI DEL FOSFORO (TRIORTOCRESILFOSFATO)			
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.57.	L23
58	ESTERI ORGANICI e derivati			
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO (metacrilato di metile)	I.1.58.	L24
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO (metacrilato di metile)	I.1.58.	L23
59	ESTERI ORGANICI DELL'ACIDO NITRICO	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.59.	G92
	(nitroglicole, nitroglicerina, nitrocellulosa, altri)	CRISI ANGINOSE (NITROGLICOLE)	I.1.59.	I20
		DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO	I.1.59.	L23
60	PIOMBO TETRAETILE E TETRAMETILE	ENCEFALOPATIA CRONICA TOSSICA	I.1.60.	G92

LISTA I**GRUPPO 2 - MALATTIE DA AGENTI FISICI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	RUMORE OTOLESIVO	IPOACUSIA PERCETTIVA BILATERALE	I.2.01.	H83.3
02	VIBRAZIONI MECCANICHE TRASMESSE AL SISTEMA MANO	SINDROME DI RAYNAUD SECONDARIA (ANGIONEUROSI DITA MANI)	I.2.02.	I73.0
	BRACCIO	OSTEOARTROPATIE (POLSO, GOMITO, SPALLA)	I.2.02.	M19.2
		NEUROPATIE PERIFERICHE DEI NERVI MEDIANO E ULNARE	I.2.02.	G56.1
03	Lavorazioni di movimentazione manuale dei carichi svolte, in modo abituale e sistematico, in assenza di ausili efficaci.	ERNIA DISCALE LOMBARE	I.2.03.	M51.2



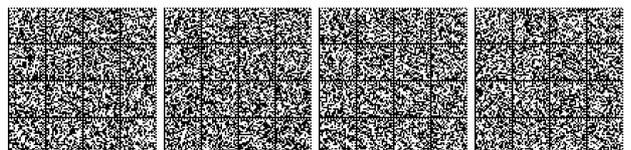
04	Lavorazioni, svolte in modo abituale e sistematico, che comportano a carico della spalla movimenti ripetuti con mantenimento prolungato di posture incongrue e impegno di forza.	SINDROME DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO DELLA SPALLA:		
		TENDINOPATIA DEGENERATIVA DELLA CUFFIA DEI ROTATORI	I.2.04.	M75.1
		TENDINITE CALCIFICA (MORBO DI DUPLAY)	I.2.04.	M75.3
		BORSITE CRONICA	I.2.04.	M75.5
	Lavorazioni, svolte in modo abituale e sistematico, che comportano a carico dell'avambraccio movimenti ripetuti con mantenimento prolungato di posture incongrue e azioni di presa della mano con impegno di forza.	SINDROME DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO DEL GOMITO:		
		EPICONDILITE CRONICA	I.2.04.	M77.0
		EPITROCLEITE CRONICA	I.2.04.	M77.1
		BORSITE OLECRANICA CRONICA	I.2.04.	M70.2
	Lavorazioni svolte, in modo abituale e sistematico, che comportano movimenti ripetuti con azioni di presa, impegno di forza, posture incongrue della mano e/o delle singole dita	SINDROME DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO POLSO-MANO:		
		TENDINITI E PERITENDINITE DEI FLESSORI/ESTENSORI (POLSO-DITA)	I.2.04.	M65.8
		SINDROME DI DE QUERVAIN	I.2.04.	M65.4
	Lavorazioni svolte, in modo abituale e sistematico, che comportano movimenti ripetuti con azioni di presa, impegno di forza, posture incongrue della mano o pressioni prolungate o impatti ripetuti sulla regione volare del carpo.	SINDROME DEL TUNNEL CARPALE	I.2.04.	G56.0
05	Lavorazioni svolte, in modo abituale e sistematico, con appoggio prolungato sul ginocchio.	BORSITE CRONICA	I.2.05.	M70.4
	Lavorazioni svolte in modo abituale e sistematico che comportano movimenti ripetuti di estensione o flessione del ginocchio e/o mantenimento di posture incongrue	TENDINOPATIA DEGENERATIVA DEL QUADRICIPITE FEMORALE	I.2.05.	M76.8
		MENISCOPATIA DEGENERATIVA	I.2.05.	M23.3
06	LAVORI SUBACQUEI ED IN CAMERE IPERBARICHE			
		OSTEOARTROPATIE (MALATTIA DEI CASSONI, MALATTIA DEI PALOMBARI)	I.2.06.	M90.3
07	RADIAZIONI IONIZZANTI	RADIODERMITE	I.2.07.	L58.1
		OPACITÀ DEL CRISTALLINO	I.2.07.	H26.8
08	RADIAZIONI UV	CHERATOSI ATTINICHE	I.2.08.	L57.0
09	LASER (CLASSE 4)	LESIONI RETINICHE	I.2.09.	H35.9
		LESIONI DELLA CORNEA	I.2.09.	H18.9
		OPACITÀ DEL CRISTALLINO	I.2.09.	H26.8
		OPACITÀ DEL CORPO VITREO	I.2.09.	H43.3
10	RADIAZIONI INFRAROSSE	OPACITÀ DEL CRISTALLINO	I.2.10.	H26.8
		ERITEMA PERMANENTE	I.2.10.	L59.0



12	Lavorazioni svolte in modo abituale e sistematico con macchine che espongono all'azione delle vibrazioni trasmesse al corpo intero: macchine movimentazione materiali vari, trattori, gru portuali, carrelli sollevatori (muletti), imbarcazioni per pesca professionale costiera e d'altura, trattori, mietitrebbia, vendemmiatrice semovente.	ERNIA DISCALE LOMBARRE	I.2.12.	M51.2
----	---	------------------------	---------	-------

LISTA I**GRUPPO 4 - MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO NON COMPRESSE IN ALTRE VOCI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6**

	AGENTI	MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	SILICE LIBERA CRISTALLINA	SILICOSI POLMONARE	I.4.01.	J62
02	POLVERI DI PIETRA POMICE			
		LIPAROSI	I.4.02.	J62.8
03	ASBESTO	ASBESTOSI POLMONARE	I.4.03.	J61
		PLACCHE O ISPESSIMENTI DELLA PLEURA	I.4.03.	J92
04	TALCO	TALCOSI	I.4.04.	J62.0
05	CAOLINO	CAOLINOSI	I.4.05.	J63.8
06	MICA	PNEUMOCONIOSI DA MICA	I.4.06.	J63.8
07	CARBONE	ANTRACOSI	I.4.07.	J60
08	OSSIDI DI FERRO	SIDEROSI	I.4.08.	J63.4
09	BARIO	BARITOSI	I.4.09.	J63.8
10	STAGNO	STANNOSI	I.4.10.	J63.5
12	CEMENTO, CALCARE, GESSO, CALCE, ALTRE POLVERI	BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA	I.4.12.	J68.4
13	ALLUMINIO	ALLUMINOSI	I.4.13.	J63.0
14	CARBURI METALLICI SINTERIZZATI (METALLI DURI)	FIBROSI POLMONARE	I.4.14.	J68.4
15	FUMI E GAS DI SALDATURA	BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA	I.4.15.	J68.4
16	COTONE	BISSINOSI	I.4.16.	J66.0
	AGENTI A PREVALENTE MECCANISMO IMMUNO-ALLERGICO CAUSA DI ASMA BRONCHIALE E ALVEOLITI DI ORIGINE VEGETALE:			
20	POLVERI O FARINE DI CEREALI			
	SEMI (soia, ricino, caffè verde, carrube)			
	POLVERI DI LEGNO	ASMA BRONCHIALE	I.4.20.	J45.0
	ENZIMI (papaina, pepsina, bromelina)			
	LATTICE			
	GOMMA ARABICA			
21	DI ORIGINE ANIMALE:			
	DERIVATI DERMICI (forfora, peli, piume, COMPONENTI DERMICI DI ANIMALI ACQUATICI)	ASMA BRONCHIALE	I.4.21	J45.0
	LIQUIDI BIOLOGICI (sangue e urine) ED ESCREMENTI			
	ACARI (delle derrate, del pollame)			
	ENZIMI (pancreatina, subtilisina, tripsina)			
22	MICETI			
		ASMA BRONCHIALE	I.4.22.	J45.0
23	AGENTI CHIMICI :			
	METALLI (platino, cobalto, palladio)	ASMA BRONCHIALE	I.4.23.	J45.0
	COLOFONIA			
	PERSOLFATI			
	FARMACI			
24	ACTINOMICETI TERMOFILII	POLMONE DEL CONTADINO	I.4.24.	J67



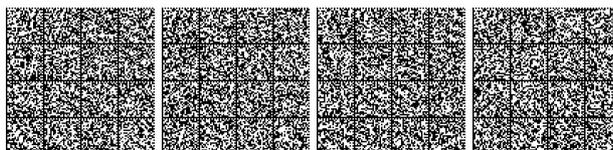
25	ALTRI MICETI	ALVEOLITE ALLERGICA ESTRINSECA CON O SENZA EVOLUZIONE FIBROTICA	I.4.25.	J67
26	DERIVATI PROTEICI ANIMALI	ALVEOLITE ALLERGICA ESTRINSECA CON O SENZA EVOLUZIONE FIBROTICA	I.4.26.	J67

LISTA I**GRUPPO 5 - MALATTIE DELLA PELLE ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	SOSTANZE E PREPARATI SCIENTIFICAMENTE RICONOSCIUTI COME ALLERGIZZANTI O IRRITANTI PRESENTI NELL'AMBIENTE DI LAVORO	DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO (DAC)	I.5.01.	L23
		DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO (DIC)	I.5.01.	L24
03	OLII MINERALI	DERMATITE FOLLICOLARE	I.5.03.	L24.1
04	FIBRE LANA DI VETRO	DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO	I.5.04.	L24
05	COMPOSTI AROMATICI ALOGENATI (diossine, cloronaftaline e difenil- policlorurati).	CLORACNE	I.5.05.	L70.8
07	RADIAZIONI SOLARI	CHERATOSI ATTINICA	I.5.07.	L57.0

LISTA I**GRUPPO 6 - TUMORI PROFESSIONALI**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	AMMINE AROMATICHE CANCEROGENE	TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA compresi gli stati precancerosi	I.6.01.	C67
02	ARSENICO e composti	EPITELIOMA CUTANEO	I.6.02.	C44
		CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.02.	C34
03	ASBESTO e altri minerali contenenti fibre di asbesto	MESOTELIOMA MALIGNO PLEURICO	I.6.03.	C45.0
		MESOTELIOMA MALIGNO PERICARDICO	I.6.03.	C45.2
		MESOTELIOMA MALIGNO PERITONEALE	I.6.03.	C45.1
		MESOTELIOMA MALIGNO TUNICA VAGINALE DEL TESTICOLO	I.6.03.	C45.7
		CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.03.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA LARINGE	I.6.03.	C32
		TUMORE MALIGNO DELL'OVAIO	I.6.03.	C56
04	BENZENE	LEUCEMIA ACUTA NON LINFATICA	I.6.04.	C92.0
05	BERILLIO e composti	CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.05.	C34
06	BISCLOROMETILETERE E CLOROMETILETERE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.06.	C34
07	CADMIO e composti	CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.07.	C34
08	CLORURO DI VINILE MONOMERO	ANGIOSARCOMA EPATICO	I.6.08.	C22.3
		EPATOCARCINOMA	I.6.08.	C22.0
09	CROMO (composti esavalenti)	CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.09.	C34
10	FIBRE ASBESTIFORMI (erionite, fluoro-edenite)	MESOTELIOMA MALIGNO PLEURICO	I.6.10.	C45.0
		MESOTELIOMA MALIGNO PERITONEALE	I.6.10.	C45.1



11	COMPOSTI DEL NICHEL	CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.11.	C34
		CARCINOMA DELLE CAVITÀ NASALI	I.6.11.	C30.0
		CARCINOMA DEI SENI PARANASALI	I.6.11.	C31
15	RADIAZIONI IONIZZANTI			
		LEUCEMIE ESCLUSA LEUCEMIA LINFATICA CRONICA (C91.0)		C92-C95
		TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.15.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLO STOMACO	I.6.15.	C16
		TUMORE MALIGNO DEL COLON	I.6.15.	C18
		TUMORE MALIGNO DELLA MAMMELLA	I.6.15.	C50
		TUMORE MALIGNO DELLA TIROIDE	I.6.15.	C73
		CARCINOMA BASOCELLULARE	I.6.15.	C44
16	RADIAZIONI SOLARI E/O ULTAVIOLETTE	EPITELIOMA CUTANEO DELLE SEDI FOTESPORTE	I.6.16.	C44
17	RADON E SUOI PRODOTTI DEL DECADIMENTO	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.17.	C34
39	1,3- BUTADIENE	LEUCEMIA LINFATICA	I.6.39.	C91
		LEUCEMIA MIELOIDE	I.6.39.	C92
40	FORMALDEIDE	TUMORE MALIGNO DEL NASOFARINGE	I.6.40.	C11
41	IDROCARBURI POLICICLICI AROMATICI CANCEROGENI	EPITELIOMA DELLA CUTE	I.6.41.	C44
		TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.41.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.41.	C67
42	SILICE LIBERA CRISTALLINA in forma di quarzo e cristobalite	TUMORE DEL POLMONE	I.6.42.	C34
21	FULIGGINE	EPITELIOMA CUTANEO	I.6.21.	C44
		TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.21.	C34
22	OLII DI SCISTI BITUMINOSI	EPITELIOMA CUTANEO	I.6.22.	C44
23	OLII MINERALI NON TRATTATI O BLANDAMENTE TRATTATI	EPITELIOMA CUTANEO	I.6.23.	C44
24	PECE DI CATRAME DI CARBONE E CATRAME DI CARBONE	EPITELIOMA CUTANEO	I.6.24.	C44
		TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.24.	C34
25	POLVERI DI LEGNO	CARCINOMA DELLE CAVITÀ NASALI	I.6.25.	C30.0
		CARCINOMA DEI SENI PARANASALI	I.6.25.	C31
		CARCINOMA DEL NASOFARINGE	I.6.25.	C11
	LAVORAZIONI/ESPOSIZIONI			
26	ESPOSIZIONI A NEBBIE E VAPORI DI ACIDO SOLFORICO ED ALTRI ACIDI INORGANICI FORTI	TUMORE MALIGNO DELLA LARINGE	I.6.26.	C32
		CARCINOMA DEL POLMONE	I.6.26.	C34
29	FONDERIE DEL FERRO E DELL'ACCIAIO	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.29.	C34



30	INDUSTRIA MANUFATTURIERA DELLA GOMMA	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.30.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.30.	C67
		TUMORE MALIGNO DELLO STOMACO	I.6.30.	C16
		LEUCEMIE	I.6.30.	C91-C95
		LINFOMA (compreso il mieloma multiplo)	I.6.30.	C82-C85 C90
31	PRODUZIONE DELL'ALCOOL ISOPROPILICO (PROCESSO DELL'ACIDO FORTE)	CARCINOMA DELLE CAVITÀ NASALI	I.6.31.	C30.0
		CARCINOMA DEI SENI PARANASALI	I.6.31.	C31
32	PRODUZIONE DELL'ALLUMINIO	TUMORE-MALIGNO DEL POLMONE	I.6.32.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.32.	C67
33	PRODUZIONE DELL'AURAMINA	TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.33.	C67
34	PRODUZIONE DEL COKE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.34.	C34
35	PRODUZIONE DEL GAS DAL CARBONE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.35.	C34
36	PRODUZIONE DI MAGENTA	TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.36.	C67
38	ATTIVITÀ DEL VERNICIATORE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.38.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.38.	C67
43	DISTILLAZIONE DEL CATRAME DI CARBONE (COAL TAR DISTILLATION)	TUMORE MALIGNO DELLA CUTE	I.6.43.	C44
44	FUMO PASSIVO (attività lavorative che espongono a fumo passivo)	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.44.	C34
46	ATTIVITÀ DI SALDATURA	MELANOMA OCULARE	I.6.46.	C69.9
47	EMISSIONI DI MOTORI DIESEL	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.47.	C34
48	IPRITE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.48.	C34
50	POLVERI DI CUIOIO	CARCINOMA DELLE CAVITÀ NASALI	I.6.50.	C30.0
		CARCINOMA DEI SENI PARANASALI	I.6.50.	C31

LISTA II - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA É DI LIMITATA PROBABILITÀ

LISTA II

GRUPPO 1 - MALATTIE DA AGENTI CHIMICI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6

AGENTI E LAVORAZIONI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	ANIDRIDE FTALICA	ALVEOLITI ALLERGICHE ESTRINSECHE	II.1.01.	J68
02	ANIDRIDE TRIMELLITICA	ALVEOLITI ALLERGICHE ESTRINSECHE	II.1.02.	J68
04	CLORURO DI POLIVINILE (PVC)	GRANULOMATOSI POLMONARE	II.1.04.	J70
05	SILICE LIBERA CRISTALLINA	SCLERODERMIA	II.1.05.	M34.9
		ARTRITE REUMATOIDE	II.1.05.	M06
		LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO	II.1.05.	M32.9
06	BERILLIO LEGHE E COMPOSTI	GRANULOMATOSI EPATICA	II.1.06.	K75.3



30	INDUSTRIA MANUFATTURIERA DELLA GOMMA	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.30.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.30.	C67
		TUMORE MALIGNO DELLO STOMACO	I.6.30.	C16
		LEUCEMIE	I.6.30.	C91-C95
		LINFOMA (compreso il mieloma multiplo)	I.6.30.	C82-C85 C90
31	PRODUZIONE DELL'ALCOOL ISOPROPILICO (PROCESSO DELL'ACIDO FORTE)	CARCINOMA DELLE CAVITÀ NASALI	I.6.31.	C30.0
		CARCINOMA DEI SENI PARANASALI	I.6.31.	C31
32	PRODUZIONE DELL'ALLUMINIO	TUMORE-MALIGNO DEL POLMONE	I.6.32.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.32.	C67
33	PRODUZIONE DELL'AURAMINA	TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.33.	C67
34	PRODUZIONE DEL COKE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.34.	C34
35	PRODUZIONE DEL GAS DAL CARBONE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.35.	C34
36	PRODUZIONE DI MAGENTA	TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.36.	C67
38	ATTIVITÀ DEL VERNICIATORE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.38.	C34
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	I.6.38.	C67
43	DISTILLAZIONE DEL CATRAME DI CARBONE (COAL TAR DISTILLATION)	TUMORE MALIGNO DELLA CUTE	I.6.43.	C44
44	FUMO PASSIVO (attività lavorative che espongono a fumo passivo)	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.44.	C34
46	ATTIVITÀ DI SALDATURA	MELANOMA OCULARE	I.6.46.	C69.9
47	EMISSIONI DI MOTORI DIESEL	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.47.	C34
48	IPRITE	TUMORE MALIGNO DEL POLMONE	I.6.48.	C34
50	POLVERI DI CUOIO	CARCINOMA DELLE CAVITÀ NASALI	I.6.50.	C30.0
		CARCINOMA DEI SENI PARANASALI	I.6.50.	C31

LISTA II - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA É DI LIMITATA PROBABILITÀ

LISTA II

GRUPPO 1 - MALATTIE DA AGENTI CHIMICI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6

AGENTI E LAVORAZIONI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	ANIDRIDE FTALICA	ALVEOLITI ALLERGICHE ESTRINSECHE	II.1.01.	J68
02	ANIDRIDE TRIMELLITICA	ALVEOLITI ALLERGICHE ESTRINSECHE	II.1.02.	J68
04	CLORURO DI POLIVINILE (PVC)	GRANULOMATOSI POLMONARE	II.1.04.	J70
05	SILICE LIBERA CRISTALLINA	SCLERODERMIA	II.1.05.	M34.9
		ARTRITE REUMATOIDE	II.1.05.	M06
		LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO	II.1.05.	M32.9
06	BERILLIO LEGHE E COMPOSTI	GRANULOMATOSI EPATICA	II.1.06.	K75.3



LISTA II				
GRUPPO 2 - MALATTIE DA AGENTI FISICI				
AGENTI E LAVORAZIONI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	Lavorazioni, svolte in modo abituale e sistematico, che comportano a carico degli arti superiori movimenti ripetuti con mantenimento prolungato di posture incongrue, impegno di forza e microtraumi ripetuti	SINDROMI DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO:		
		SINDROME DA INTRAPPOLAMENTO DEL NERVO ULNARE AL GOMITO	II.2.01	G56.2
		TENDINOPATIA INSERZIONE DISTALE TRICIPITE	II.2.01	M77
		SINDROME DEL CANALE DI GUYON	II.2.01	G56.2
02	Lavorazioni, svolte in modo abituale e sistematico, che comportano a carico del piede e della caviglia movimenti ripetuti con mantenimento prolungato di posture incongrue, impegno di forza e microtraumi ripetuti	TALALGIA PLANTARE (entesopatia)	II.2.02	M77.5
		TENDINITE DEL TENDINE DI ACHILLE	II.2.02	M76.6
		SINDROME DEL TUNNEL TARSALE	II.2.02	G57.5
03	VIBRAZIONI TRASMESSE AL CORPO INTERO PER LE ATTIVITÀ DI	SPONDILODISCOPATIE DEL TRATTO LOMBARE	II.2.03	M47.8
	GUIDA DI AUTOMEZZI PESANTI E CONDUZIONE DI MEZZI MECCANICI			
04	SFORZI PROLUNGATI DELLE CORDE VOCALI	NODULI ALLE CORDE VOCALI	II.2.04	J38.2
LISTA II				
GRUPPO 6 - TUMORI PROFESSIONALI				
AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
02	ANTIBLASTICI DEL GRUPPO 1 E GRUPPO 2A DELLA IARC (manipolazione da parte del personale addetto)	TUMORI DEL SISTEMA EMOLINFOPOIETICO	II.6.02.	C82-C96
03	ASBESTO	TUMORE DELLA FARINGE	II.6.03.	C10-C13
		TUMORE DELLO STOMACO	II.6.03.	C16
		TUMORE DEL COLON RETTO	II.6.03.	C18-C20
04	BIFENILI POLICLORURATI (PCB)	LINFOMA NON HODGKIN	II.6.04.	C82-C85
		TUMORE DELLA MAMMELLA	II.6.04.	C50
		MELANOMA CUTANEO	II.6.04.	C43
07	CREOSOTI	TUMORE DELLA CUTE	II.6.07.	C44
		TUMORE DEL POLMONE	II.6.07.	C34
09	FORMALDEIDE	TUMORE DELLE CAVITÀ NASALI	II.6.09.	C30.0
		TUMORE DEI SENI PARANASALI	II.6.09.	C31
		LEUCEMIA MIELOIDE	II.6.09.	C92
10	EMISSIONE DI MOTORI DIESEL	TUMORE DELLA VESCICA	II.6.10.	C67
14	TETRACLOROETILEN E (percloroetilene)	TUMORE DELLA VESCICA	II.6.14.	C67
15	TRICLOROETILENE (trielina)	LINFOMA NON HODGKIN	II.6.15.	C82-C85
		TUMORE DEL FEGATO E DELLE VIE BILIARI	II.6.15.	C22
		TUMORE DEL RENE	II.6.15.	C64



23	COBALTO METALLICO CON CARBURO DI TUNGSTENO	TUMORE DEL POLMONE	II.6.23.	C34
25	COMPOSTI INORGANICI DEL PIOMBO	TUMORE DELLO STOMACO	II.6.25.	C16
	LAVORAZIONI/ESPOSIZIONI			
19	ATTIVITÀ DEI PARRUCCHIERI E DEI BARBIERI	TUMORE DELLA VESCICA	II.6.19.	C67
20	RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	LEUCEMIE	II.6.20.	C91-C95
		LINFOMI	II.6.20.	C82-C85
		TUMORE DELLA CUTE	II.6.20.	C44
21	MANIFATTURA DI VETRI ARTISTICI, CONTENITORI DI VETRO, VETRO STAMPATO	TUMORE DEL POLMONE	II.6.21.	C34
28	MANIFATTURA DI ELETTRODI DI CARBONE	TUMORE DEL POLMONE	II.6.28.	C34
29	INSETTICIDI NON ARSENICALI (IRRORAZIONE E	TUMORE DEL POLMONE	II.6.29.	C34
30	ARSENICO e composti	TUMORE DEL FEGATO	II.6.30.	C22
		TUMORE DEL RENE	II.6.30.	C64
		TUMORE DELLA PROSTATA	II.6.30.	C61
31	ATTIVITÀ DI SALDATURA	TUMORE DEL POLMONE	II.6.31.	C34
32	BENZENE	LEUCEMIA LINFOIDE CRONICA	II.6.32.	C91
		LINFOMA NON HODGKIN	II.6.32.	C82-C85
		MIELOMA MULTIPLA	II.6.32.	C90
		LEUCEMIA MIELOIDE -CRONICA	II.6.32.	C92
33	CADMIO e COMPOSTI	TUMORE DELLA PROSTATA	II.6.33.	C61
		TUMORE DEL RENE	II.6.33.	C64
34	CROMO (composti esavalenti)	TUMORE DELLE CAVITÀ NASALI	II.6.34.	C30.0
		TUMORE DEI SENI PARANASALI	II.6.34.	C31
36	FULIGGINE	TUMORE DELLA VESCICA	II.6.36.	C67
37	INDUSTRIA MANIFATTURIERA DELLA GOMMA	TUMORE DELLA LARINGE	II.6.37.	C32
		TUMORE DELLA PROSTATA	II.6.37.	C61
		TUMORE DELL'ESOFAGO	II.6.37.	C15
38	OSSIDO DI ETILENE	LINFOMA NON HODGKIN	II.6.38.	C82-C85
		MIELOMA MULTIPLA	II.6.38.	C90
		LEUCEMIA LINFATICA CRONICA	II.6.38.	C91.1
		TUMORE DELLA MAMMELLA	II.6.38.	C50
39	PECE DI CATRAME DI CARBONE E CATRAME DI CARBONE	TUMORE DELLA VESCICA	II.6.39.	C67
40	RADIAZIONI IONIZZANTI	TUMORE MALIGNO DEL FEGATO	II.6.40.	C22
		TUMORE MALIGNO DEL PANCREAS	II.6.40.	C25
		TUMORE MALIGNO DELL'OVAIO	II.6.40.	C56
		TUMORE MALIGNO DELLA PROSTATA	II.6.40.	C61
		TUMORE MALIGNO DELLE GHIANDOLE SALIVARI	II.6.40.	C07-C08
		TUMORE MALIGNO DELL'ESOFAGO	II.6.40.	C15
		TUMORE MALIGNO DELLE OSSA	II.6.40.	C40-C41
		TUMORE MALIGNO DELL'ENCEFALO	II.6.40.	C71
		TUMORE MALIGNO DEL RENE	II.6.40.	C64
		TUMORE MALIGNO DELLA VESCICA	II.6.40.	C67
		TUMORE MALIGNO DEL RETTO	II.6.40.	C20



41	RADON e SUOI PRODOTTI DEL DECADIMENTO			
		LEUCEMIE	II.6.41.	C91-C95
42	2,3,7,8-TETRACLORO-DIBENZO-PARA-DIOSSINA	TUMORE DEL POLMONE	II.6.43.	C34
		SARCOMA DEI TESSUTI MOLLI	I.6.14.	C49
		LINFOMA NON HODGKIN	I.6.14.	C82-C85

LISTA II**GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:		
	(costrittività organizzative (°))	DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO	II.7.01.	F43.2
		(con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)		
		DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01.	F43.1
(°)				

marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata,

prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto

prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici

impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie

inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro

esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale

esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

altre assimilabili.

LISTA III - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA È POSSIBILE**LISTA III****GRUPPO 1 - MALATTIE DA AGENTI CHIMICI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	SILICE LIBERA CRISTALLINA (esposizione con o senza silicosi)	POLIANGITE MICROSCOPICA	III.1.01.	M30.8
		GRANULOMATOSI DI WEGENER	III.1.01.	M31.3
02	FIBRE CERAMICHE	FIBROSI POLMONARE	III.1.02.	J68.4
		PLACCHE E/O ISPESSIMENTI DELLA PLEURA	III.1.02.	J92



41	RADON e SUOI PRODOTTI DEL DECADIMENTO			
		LEUCEMIE	II.6.41.	C91-C95
42	2,3,7,8-TETRACLORO-DIBENZO-PARA-DIOSSINA	TUMORE DEL POLMONE	II.6.43.	C34
		SARCOMA DEI TESSUTI MOLLI	I.6.14.	C49
		LINFOMA NON HODGKIN	I.6.14.	C82-C85

LISTA II**GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:		
	(costrittività organizzative (°))	DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO	II.7.01.	F43.2
		(con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)		
		DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01.	F43.1
(°)				

marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata,

prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto

prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici

impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie

inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro

esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale

esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

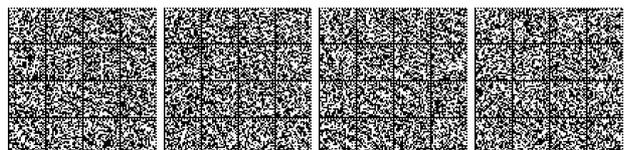
altre assimilabili.

LISTA III - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA È POSSIBILE**LISTA III****GRUPPO 1 - MALATTIE DA AGENTI CHIMICI ESCLUSI I TUMORI IN QUANTO RIPORTATI NEL GRUPPO 6**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	SILICE LIBERA CRISTALLINA (esposizione con o senza silicosi)	POLIANGITE MICROSCOPICA	III.1.01.	M30.8
		GRANULOMATOSI DI WEGENER	III.1.01.	M31.3
02	FIBRE CERAMICHE	FIBROSI POLMONARE	III.1.02.	J68.4
		PLACCHE E/O ISPESSIMENTI DELLA PLEURA	III.1.02.	J92



LISTA III				
GRUPPO 2 - MALATTIE DA AGENTI FISICI				
AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	RUMORE (effetti extrauditivi)	MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOCIRCOLATORIO, DIGERENTE,	III.2.01.	
		ENDOCRINO, NEUROPSICHICHE		
02	MICROTRAUMI E POSTURE INCONGRUE DEGLI ARTI SUPERIORI PER ATTIVITÀ ESEGUITE CON RITMI CONTINUI E RIPETITIVI PER ALMENO LA METÀ DEL TEMPO DEL TURNO LAVORATIVO	SINDROMI DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO: SINDROME DELLO STRETTO TORACICO (esclusa la forma vascolare)	III.2.02.	G54.8
LISTA III				
GRUPPO 6 - TUMORI PROFESSIONALI				
AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
04	CLORURO DI VINILE	TUMORE DEL POLMONE	III.6.04.	C34
		TUMORI DEL SISTEMA EMOLINFOPOIETICO	III.6.04.	C82-C96
05	COBALTO E SUOI SALI	TUMORE DEL POLMONE	III.6.05.	C34
06	1,2-DIBROMO-3-CLOROPROPANO	TUMORE DEL POLMONE	III.6.06.	C34
		TUMORE DEL FEGATO E VIE BILIARI	III.6.06.	C22-C24
		TUMORE DELLA CERVICE UTERINA	III.6.06.	C53
07	1,2 DICLOROETANO	TUMORE CEREBRALE	III.6.07.	C71
		TUMORI DEL SISTEMA EMOLINFOPOIETICO	III.6.07.	C82-C96
		TUMORE DELLO STOMACO	III.6.07.	C16
		TUMORE DEL PANCREAS	III.6.07.	C25
08	DINITROTOLUENE	TUMORE DEL FEGATO E DELLA COLECISTI	III.6.08.	C22-C23
09	FIBRE CERAMICHE REFRAATTARIE	TUMORE DEL POLMONE	III.6.09.	C34
10.01	ACRILAMMIDE	TUMORI SOLIDI e TUMORI DEL SISTEMA EMOLINFOPOIETICO	III.6.10.01.	C00-C97
10.02	BROMURO DI VINILE		III.6.10.02.	C00-C97
10.03	CAPTAFOL (fungicida)		III.6.10.03.	C00-C97
10.04	DIBROMOETILENE		III.6.10.04.	C00-C97
10.05	DIMETILSOLFATO		III.6.10.05.	C00-C97
10.06	DIMETILCARBAMOILCLORURO		III.6.10.06.	C00-C97
10.07	FLORURO DI VINILE		III.6.10.07.	C00-C97
10.08	GLICIDOLO		III.6.10.08.	C00-C97
10.09	STIRENE 7,8 OSSIDO		III.6.10.09.	C00-C97
10.10	1,2,3-TRICLOROPROPANO		III.6.10.10.	C00-C97
10.11	TRIS (2,3-DIBROMOPROPIL)FOSFATO		III.6.10.11.	C00-C97
10.12	DIETILSOLFATO		III.6.10.12.	C00-C97
10.13	EPICLORIDINA		III.6.10.13.	C00-C97
10.14	N,METIL,NITROSOGUANIDINA		III.6.10.14.	C00-C97
10.15	3,3',4,4',5-PENTACHLOROBIPHENYL (PCB)		III.6.10.15.	C00-C97
10.16	2,3,4,7,8-PENTACHLORODIBENZOFURAN		III.6.10.16.	C00-C97
10.17	POLIBROMOBIFENILI		III.6.10.17.	C00-C97
10.18	TOLUENI ALFAFLORURATI		III.6.10.18.	C00-C97



11	ALTRI AGENTI CANCEROGENI OCCUPAZIONALI NON MENZIONATI NELLE LISTE I, II, III, CLASSIFICATI H350, H350i DALLA UE, PER I QUALI NON SONO STATI ANCORA DEFINITI NELL'UOMO GLI ORGANI BERSAGLIO E AGENTI CANCEROGENI CLASSIFICATI 2B DALLA IARC	TUMORI SOLIDI e TUMORI DEL SISTEMA EMOLINFOPOIETICO	III.6.11.	C00-C97
12	VETRI ARTISTICI, CONTENITORI DI VETRO, VETRO STAMPATO (MANIFATTURA)	TUMORE DELLA LARINGE	III.6.12.	C32
		TUMORE DELLO STOMACO	III.6.12.	C16
		TUMORE DELL'INTESTINO	III.6.12.	C17
13	OLII MINERALI NON TRATTATI		III.6.13	C43

(#) CODICE IDENTIFICATIVO: numero lista (I, II, III); numero gruppo (da 1 a 7); numero progressivo dell'agente; codice della malattia (ICD-10)

24A00095

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

DECRETO 28 dicembre 2023.

Liquidazione coatta amministrativa della «Cam Service società cooperativa in liquidazione», in Milano e nomina del commissario liquidatore.

IL MINISTRO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

Visto l'art. 2545-*terdecies* del codice civile;

Visto il titolo VII, parte prima, del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, recante «Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155»;

Visto l'art. 390 del medesimo decreto legislativo;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, recante «Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy»;

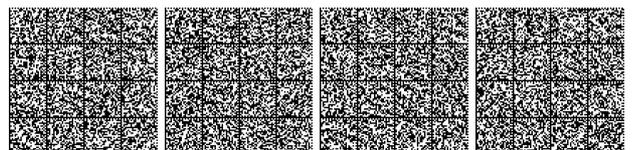
Visto il decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, recante «Disposizioni urgenti in mate-

ria di riordino delle attribuzioni dei Ministeri», che all'art. 2, comma 1, prevede che «il Ministero dello sviluppo economico assume la denominazione di Ministero delle imprese e del made in Italy» e all'art. 2, comma 4, prevede che «le denominazioni “Ministro delle imprese e del made in Italy” e “Ministero delle imprese e del made in Italy” sostituiscono, a ogni effetto e ovunque presenti, le denominazioni “Ministro dello sviluppo economico” e “Ministero dello sviluppo economico”»;

Vista l'istanza con la quale la Lega nazionale delle cooperative e mutue ha chiesto che la società «Cam Service società cooperativa in liquidazione» sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'associazione di rappresentanza, dalla quale si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente registro delle imprese, dalla quale si evince che l'ultimo bilancio depositato dalla cooperativa, riferito all'esercizio al 31 dicembre 2020, evidenzia una condizione di sostanziale insolvenza in quanto, a fronte di un attivo patrimoniale di euro 26.649,00, si riscontra una massa debitoria di euro 1.102.077,00 ed un patrimonio netto negativo di euro - 1.266.309,00;





Sicurezza, infortuni, malattie professionali **All'Ital Uil ti assistiamo gratuitamente**

In caso di **infortunio** o **malattia professionale**
l'Ital Uil segue il lavoratore in tutte le pratiche,
anche in sede giudiziaria,
avvalendosi dei propri **consulenti medici e legali.**

www.italuil.it



Contattaci



IL SINDACATO DELLE PERSONE





INFORTUNIO SUL LAVORO



QUANDO SI PUO' PARLARE DI INFORTUNIO SUL LAVORO ?

Un infortunio per poter essere classificato come infortunio sul lavoro deve verificarsi durante l'orario di lavoro.

Inoltre, dall'infortunio ne deve conseguire una inabilità, un danno biologico oppure nel peggiore dei casi la morte.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali lo definisce come "ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa".

Sempre il Ministero del Lavoro specifica che ci devono essere tre elementi caratterizzanti:

- 1) la lesione;
- 2) la causa violenta;
- 3) l'occasione di lavoro.

Quest'ultimo elemento richiede perciò il nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del rischio di infortunio.

Chiariamo subito che non sono considerati infortuni sul lavoro quei casi in cui l'inabilità lavorativa derivata a seguito dell'infortunio duri meno di tre giorni.

INFORTUNIO IN ITINERE

Ai fini della risarcibilità, giova sapere che è considerato orario di lavoro anche il tragitto casa-lavoro, purché siano rispettati alcuni requisiti.

Quando è riconosciuto l'infortunio sul lavoro?

L'infortunio sul lavoro è riconosciuto e liquidato al lavoratore solo in presenza di una causa violenta ed esterna tale da causarne un pregiudizio. Ai fini della risarcibilità, giova sapere che è considerato orario di lavoro anche il tragitto casa-lavoro, purché siano rispettati alcuni requisiti.

Un infortunio sul lavoro è sempre indennizzato?

L'indennizzabilità dell'infortunio non viene meno nel momento in cui la condotta del lavoratore sia riconducibile a un comportamento imprudente o negligente dello stesso. Tuttavia è opportuno ricordare che nel caso in cui il lavoratore attui un comportamento tale da aggravare volontariamente la situazione che si viene a creare, lo stesso verrà escluso da questa forma di tutela.

Si deve denunciare un infortunio sul lavoro? E quando?

Ogni infortunio deve essere denunciato prontamente al datore di lavoro che dovrà poi trasmettere tutta la documentazione medica all'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) per le opportune verifiche e valutazioni del caso.

In ogni caso comunque la struttura sanitaria che rilascia il certificato medico provvede già da tempo all'invio telematico del referto all'INAIL. La liquidazione del danno al lavoratore è effettuata in base a dei parametri ben precisi attraverso delle tabelle utilizzate dall'INAIL per il calcolo del pregiudizio sofferto dal lavoratore.

Com'è liquidato l'infortunio sul lavoro?

La liquidazione dell'infortunio sul lavoro con conseguente danno biologico è effettuata in questo modo:

- in caso di invalidità inferiore al 6% non si ha diritto ad alcun indennizzo;
- se l'invalidità è compresa tra 6% e 15% l'INAIL corrisponderà un importo "una tantum" al danneggiato;
- se invece quest'ultima supera il 15% il lavoratore beneficerà di una rendita vitalizia.

Per quanto riguarda invece l'inabilità lavorativa il lavoratore avrà diritto a una indennità secondo le seguenti modalità:

- nella giornata dell'infortunio, l'indennizzo è pari al 100% della retribuzione media giornaliera;
- nei 3 giorni successivi all'infortunio, l'indennizzo si riduce al 60% della retribuzione media giornaliera.

In questo periodo l'indennizzo economico, pagato in busta paga, è interamente a carico del datore di lavoro.

Dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio e fino alla ripresa dell'attività lavorativa, l'indennizzo è in percentuale a carico dell'INAIL.

Tuttavia, se previsto dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) del lavoratore infortunato, il datore di lavoro deve integrare l'indennizzo economico fino a raggiungere l'intera retribuzione normalmente percepita dal lavoratore.

Di seguito la ripartizione percentuale tra INAIL e datore di lavoro:

- dal quarto giorno e fino al novantesimo giorno, il 60% della retribuzione è a carico dell'INAIL;
- dal novantunesimo giorno e fino alla guarigione, il 75% della retribuzione è a carico dell'INAIL.

LE COSE DA FARE SUBITO

Paolino è un anziano al termine della sua attività lavorativa .

Purtroppo, una mattina abituato a fare lo stesso lavoro con disinvoltura ha subito un infortunio sul lavoro spostando del materiale in stabilimento .

ATTEGGIAMENTO SBAGLIATO

Nonostante il dolore, ha proseguito fino a fine turno.

Tornato a casa, ha preso degli antidolorifici sperando che tutto si risolvesse nella notte.

Il mattino seguente, si è reso conto di non essere in grado di presentarsi al lavoro.

Il dolore era aumentato e aveva difficoltà di movimento e si è recato al pronto soccorso

.....

ATTEGGIAMENTO CORRETTO

Nonostante il dolore, **NON HA PROSEGUITO** fino a fine turno e si è recato in infermeria / si è fatto portare al pronto soccorso .

Tornato a casa la sera con prognosi 7 giorni d' infortunio dati dal pronto soccorso , il mattino seguente ha inviato il certificato all'azienda e si è recato / ha fatto andare il coniuge presso "il Patronato ITAL UIL" che offre la propria assistenza gratuita a tutela dei lavoratori infortunati .

Ecco cosa abbiamo consigliato a Paolino , ma questo vale per tutti i lavoratori che subiscano un infortunio in ambito lavorativo:



Recarsi al Pronto Soccorso per ricevere le prime cure oppure dal proprio medico e comunicare chiaramente che si è trattato di un infortunio lavorativo; (cosa che Lui ha fatto)



Contestualmente è bene fornire una prima informazione al datore di lavoro e al RLS (rappresentante dei lavoratori della Sicurezza) di quanto accaduto (anche se di lieve entità); **(cosa che Lui ha fatto)**



Trasmettere tempestivamente il primo certificato d'infortunio contenente la diagnosi e i giorni di prognosi al datore di lavoro; **(cosa che Lui ha fatto)**

Datore di lavoro

Il datore di lavoro trasmetterà la denuncia dell'infortunio all'Inail per via telematica. In caso di ritardo si perde il diritto all'indennità per i giorni precedenti a quello in cui il certificato giunge al datore di lavoro!



Contattare il Patronato Ital Uil per avere la necessaria assistenza amministrativa e medico-legale al fine di richiedere le prestazioni spettanti. **(cosa che Lui ha fatto)**

SERVIZI FORNITI DAL PATRONATO ITAL UIL IN CASO D' INFORTUNIO SUL LAVORO

Le prestazioni spettanti nel caso d' infortunio sul lavoro che , ricordiamo, sono:



Un'indennità economica sostitutiva della retribuzione relativamente a tutto il periodo di astensione dal lavoro;



In presenza di postumi permanenti con percentuale riconosciuta dal 6% al 15% un indennizzo economico una tantum;



Per percentuali dal 16% in poi, la costituzione di una rendita mensile.

ATTENZIONE



Sottolineiamo che è sempre importante avere il corretto riconoscimento anche di danni di percentuale in franchigia (fino al 5%), sia perché eventuali aggravamenti dello stato di salute del lavoratore potrebbero raggiungere percentuali indennizzabili, sia perché la presenza di più eventi infortunistici consentono di conglobare le percentuali di danno e magari aumentare l'importo posto in pagamento.

Infortunio sul lavoro, ottenere il giusto indennizzo

Ottenere il giusto indennizzo è un tuo diritto;

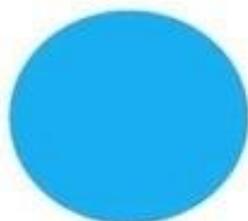


Sicurezza, infortuni, malattie professionali
All'ITALUIL ti assistiamo gratuitamente

In caso di Infortunio o malattia professionale L'ITALUIL segue il lavoratore in tutte le pratiche, anche in sede giudiziaria, avvalendosi dei propri consulenti medici e legali



WWW.ITALUIL.IT



Il sindacato delle persone

I nostri servizi



Caf

Modello 730, Modello Redditi, ISEE, colf e badanti, Modelli INPS, RED, IMU, successioni,...



Patronato

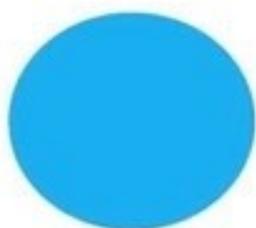
Pensioni, Assegno Unico, Invalidità, Disoccupazione, Bonus, Ricongiungimenti,...

PROVINCIA DI ASTI

ASTI	Corso Alessandria n°.220 tel. 0141 592636
CANELLI (UILA)	via dei prati n°.08 cell. 327 5607771 – tel. 0141 099064
SAN DAMIANO D' ASTI	via Beccaria n°.01 – tel. 0141 1785655
VILLANOVA D' ASTI	via Vittorio Veneto n°.80 tel. 0141 948812
NIZZA MONFERRATO	via Pistone n°.39 tel. 0141 793001

PROVINCIA DI CUNEO

CUNEO	Via LungoStura 24 Maggio n°.09 tel. 0171 695903
ALBA	Via Santa Barbara n°5/A – Caf Uil n°5/A – tel. 0173 366976
BRA	Via Trento Trieste n°.11 tel. 0172 432678
FOSSANO	Via Marconi n°.83 tel. 0172 1908074
MONDOVI	Vicolo del Martinetto n°.28 Tel. 0174 45170
SALUZZO	Vicolo Casalis n°02 tel. 0175 43331
SALUZZO UILA	Via Spielberg n°.107
SAVIGLIANO	Via Chianoc n°08 tel. 0172 31481
DRONERO	Via 04 Novembre n°62 previo prenotazione telefonica al numero verde
COSTIGLIOLE SALUZZO UILA	Via Vittorio Veneto n°.82
BUSCA UILTUCS	Via Umberto I N°. 105 -
CARAMAGNA PIEMONTE	presso il Municipio previo prenotazione telefonica al numero verde
RACCONIGI	Corso Piemonte n°13 presso ANPI Piemonte previo prenotazione telefonica al numero verde



Il sindacato delle persone

I nostri servizi



Caf

Modello 730, Modello Redditi, ISEE, colf e badanti, Modelli INPS, RED, IMU, successioni,...



Patronato

Pensioni, Assegno Unico, Invalidità, Disoccupazione, Bonus, Ricongiungimenti,...

PROVINCIA DI ASTI

ASTI	Corso Alessandria n°.220 tel. 0141 592636
CANELLI (UILA)	via dei prati n°.08 cell. 327 5607771 – tel. 0141 099064
SAN DAMIANO D' ASTI	via Beccaria n°.01 – tel. 0141 1785655
VILLANOVA D' ASTI	via Vittorio Veneto n°.80 tel. 0141 948812
NIZZA MONFERRATO	via Pistone n°.39 tel. 0141 793001

PROVINCIA DI CUNEO

CUNEO	Via LungoStura 24 Maggio n°.09 tel. 0171 695903
ALBA	Via Santa Barbara n°5/A – Caf Uil n°5/A – tel. 0173 366976
BRA	Via Trento Trieste n°.11 tel. 0172 432678
FOSSANO	Via Marconi n°.83 tel. 0172 1908074
MONDOVI	Vicolo del Martinetto n°.28 Tel. 0174 45170
SALUZZO	Vicolo Casalis n°02 tel. 0175 43331
SALUZZO UILA	Via Spielberg n°.107
SAVIGLIANO	Via Chianoc n°08 tel. 0172 31481
DRONERO	Via 04 Novembre n°62 previo prenotazione telefonica al numero verde
COSTIGLIOLE SALUZZO UILA	Via Vittorio Veneto n°.82
BUSCA UILTUCS	Via Umberto I N°. 105 -
CARAMAGNA PIEMONTE	presso il Municipio previo prenotazione telefonica al numero verde
RACCONIGI	Corso Piemonte n°13 presso ANPI Piemonte previo prenotazione telefonica al numero verde