

REDATTO A CURA DI AVV. ONORIO NOVO, AVV. LILIANA MARTEDDU, DOTT. VALERIO TACCIOLI

Asterisco

INTEGR

INAIL



Introduzione

Avviso Pubblico per il finanziamento di progetti di formazione e informazione in materia di **reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.**

Progetto Integra

Modulo 3

Indice: Modulo 3

1. La Tutela Privilegiata dei disabili da lavoro
2. Il fondamento costituzionale
3. Art. 38, comma 2, Costituzione
4. Testo Unico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
5. La tutela psicofisica del lavoratore
6. Il reinserimento sociale e lavorativo
7. PNRR
8. Aiuti di Stato
9. Conoscenze di base in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro
10. Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro
11. Concetti di rischio, danno, pericolo
12. Criteri metodologici per la valutazione dei rischi
13. Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione dei rischi




disabilità
persone
Convenzione
Articolo
Stati
presente
Parti
diritti
Comitato
Stato
base
garantire
misure
diritto
uguaglianza
libertà
servizi
altri
Nazioni
Protocollo
adeguate
tutte
internazionale
regionale
forme
ogni
Organizzazioni
promuovere
fondamentali
informazioni
Parte
attività
Unite
Segretario
altre
caso
pubblico
disposizioni
considerazione
discriminazione
particolare
comunicazione
riconoscono
articolo
protezione
senza
accessibili
adottano
essere
vita
scopo
società
partecipazione
possibile
tale
sviluppo
persona
condizioni
tecnologie
dell'Organizzazione
accesso
proprio
rispetto
propri
conformità
data
vigore
sociali
lavoro
tali
piena
pieno
può
ove
fine
Ogni
devono
programmi
membri
minori
parte
Generale
umani
interessato
personale
sociale
famiglia
Riconoscendo
competenze
strutture
formazione
numero
rapporti
attraverso
godimento
qualsiasi
fornire
paragrafo
assistenza
facilitare
principi
effettivo
cooperazione
eliminazione
uguale
mobilità
pubblico
disposizione
considerazione
inclusa
articolo
legge
garantiscono
l'esercizio
duo
dignità
efficaci
d'integrazione
lavoro
rapporto
tecnologie
l'accesso
sistemi
pari
strumenti
rispetto
proprio
tutte
accesso
persona
condizioni
sviluppo
adeguate
diritto
misure
uguaglianza
libertà
partecipazione
tale
vita
scopo
società
essere
adottano
sostegno
compresi
protezione
senza
accessibili
articolo
riconoscono
garantire
diritti
Articolo
Convenzione
Comitato
base
Stato
Unite
Segretario
Nazioni
servizi
altri
persone
Parti
presente
Stati
disabilità

La Tutela Privilegiata dei disabili da lavoro

Il diritto dei portatori di handicap ad avere strade privilegiate, per l'ottenimento di un'occupazione lavorativa, trova il proprio fondamento nell'art. 36, comma 3, della Costituzione, secondo cui: "Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale"

La Tutela Privilegiata dei disabili da lavoro

Il cosiddetto collocamento mirato dei disabili è regolato oggi dalla **legge n. 68 del 1999**, che ha quale finalità, appunto, la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.



Essa si applica:

a) **alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche**, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

b) **alle persone invalide del lavoro** con un grado di invalidità superiore al 33%;

La Tutela Privilegiata dei disabili da lavoro



c) **alle persone non vedenti o sordomute** (ossia coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione e coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);

d) **alle persone invalide di guerra**, invalide civili di guerra e invalide per servizio, se presentanti particolari minorazioni descritte dalla legge.

L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato da commissioni istituite presso le Aziende sanitarie locali; ad eccezione dell’invalidità derivante da causa del lavoro, che è accertata dall’INAIL.

La Tutela Privilegiata dei disabili da lavoro

La legge definisce il **collocamento mirato** "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.



Il datore di lavoro può indicare, nella richiesta, la qualificazione del lavoratore cui ha bisogno. Obiettivo è quello di «consentire, mediante il riferimento ad una specifica qualifica, l'indicazione delle prestazioni richieste dal datore di lavoro, sotto il profilo qualitativo delle capacità tecnico-professionali, di cui il lavoratore avviato deve essere provvisto, secondo la formale indicazione dell'atto di avviamento, al fine di una sua collocazione nell'organizzazione aziendale, che sia utile all'impresa, nello stesso tempo, per consentire che l'espletamento delle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto non si traduca in una lesione della sua professionalità e dignità». (Cass. 25 marzo 2011, n. 7007)

Senz'altro lo strumento più noto è rappresentato dalle c.d. quote di riserva obbligatorie. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle predette categorie, nelle seguenti misure:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Tale obbligo può essere sospeso solo se il datore di lavoro ha avuto accesso alla cassa integrazione guadagni o alla procedura per i licenziamenti collettivi.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, che per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo, per ciascuna unità non assunta, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Gli obblighi descritti devono essere rispettati a livello nazionale: pertanto, i datori di lavoro che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo, possono assumere in una unità produttiva in eccedenza, portando in compensazione le quote con le aziende dove la percentuale non è stata raggiunta.

La Tutela Privilegiata dei disabili da lavoro –
Le assunzioni obbligatorie



Il fondamento costituzionale

Formalmente, la sola disposizione che fa riferimento esplicito alla disabilità è **l'art. 38 Costituzione,** ma esistono altre norme costituzionali che vi fanno riferimento, anche in via indiretta e sono:

- art. 2 Cost. (principio solidaristico)
- art. 3 Cost. (principio di uguaglianza)
- art. 32 Cost. (diritto alla salute)
- art. 34 Cost. (diritto all'istruzione)
- art. 38 Cost. (diritto all'assistenza sociale, all'educazione e all'avviamento professionale)
- art. 117, comma 1, Cost. (norma che impone alla legge il rispetto dei vincoli internazionali ed europei).



Il fondamento costituzionale

La Corte costituzionale, con la sentenza. n. 215 del 1987 ha affermato il principio che "sul tema della condizione giuridica del portatore di handicaps confluiscono un complesso di valori che attingono ai fondamentali motivi ispiratori del disegno costituzionale".

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 40 del 2013 ha affermato quanto segue: «coinvolti una serie di valori di essenziale risalto – quali, in particolare, la salvaguardia della salute, le esigenze di solidarietà ..., i doveri di assistenza per le famiglie – tutti di rilievo costituzionale»

Art. 2 Cost: "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica

e sociale".

Il fondamento costituzionale

L'art. 3 riconosce alla persona «**pari dignità»**

Panunzio: la persona con disabilità, in ragione della sua "indifferenziata umanità" deve essere considerata non "per ciò che lo rende diverso, ma invece per ciò che lo fa comunque uguale agli altri»

Art. 32 Cost: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti".

Art.34 Cost: La scuola è aperta a tutti.
L'istruzione inferiore impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita.
I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso

Il fondamento costituzionale

Art. 38 Cost “Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.“



Il fondamento costituzionale

I Costituenti, avevano prevalente attenzione alla capacità lavorativa delle persone con disabilità.

Anche il riferimento all'educazione («Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale») pare strumentale alla dimensione lavorativa.

Nei lavori dell'Assemblea costituente si riconobbe espressamente il ruolo attivo delle associazioni di tutela – e in particolare dell'Unione italiana dei ciechi – alla elaborazione dell'art. 38 Cost.

La disposizione fu insomma approvata anche sulla base delle richieste delle persone con disabilità.

Art.38, comma 2, Costituzione

I principali Istituti sono:

- **l'INPS**, che gestisce l'assicurazione I.V.S., per l'Invalidità, la Vecchiaia ed i Superstiti.
- **l'INAIL**, che gestisce l'assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali.

Differenze tra **l'Invalidità "previdenziale" e l'invalidità "assistenziale"**

Sotto l'aspetto "previdenziale", oltre allo stato sanitario del soggetto, **per avere diritto ad una prestazione bisogna intanto che la persona sia "assicurata"**, quindi che siano stati versati i contributi previdenziali, e che la propria patologia comporti una riduzione delle capacità lavorative e di guadagno.

Sotto l'aspetto "assistenziale", l'eventuale **diritto alle prestazioni non dipende dall'aspetto assicurativo**, quindi contributivo, **ma dal quadro socio-sanitario del soggetto** e dalle sue condizioni reddituali.

T.U. assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è il **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.**

È l'assicurazione sociale obbligatoria diretta a tutelare il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale prevista dalla Costituzione (**art. 38, comma 2**) e disciplinata dal Testo Unico e ss.mm.ii., così come integrato dal D.lgs. n.38/2000.



T.U. assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

L'assicurazione ha la funzione di garantire ai lavoratori, in caso di infortunio o di malattia professionale, **prestazioni sanitarie relative alle prime cure, prestazioni economiche e forniture di apparecchi di protesi.**

Esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile conseguente all'evento lesivo subito dai propri dipendenti, salvo i casi in cui, in sede penale o, se occorre, in sede civile, sia riconosciuta la sua responsabilità per reato commesso con violazione delle norme di prevenzione e igiene sul lavoro.



T.U. assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

È gestita dall'INAIL, l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e dall'ISPESL, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, in materia di ricerca, sperimentazione e controllo nella prevenzione degli infortuni, la sicurezza del lavoro e la tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro.



T.U. assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

È infortunio sul lavoro anche il così detto "**infortunio in itinere**", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa. Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

La **malattia professionale** è un evento dannoso che agisce sulla capacità lavorativa della persona e trae origine da cause connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa.

La causa agisce lentamente e per gradi sull'organismo del soggetto e deve risultare in diretta relazione con l'esercizio di determinate attività nelle quali trovare la propria origine. Il vigente sistema di tutela si fonda su una presunzione legale del nesso di causalità tra la tecnopatia, elencata in un'apposita tabella, e le corrispondenti lavorazioni nocive.


maggio
luglio
obblighi
essere
previsto
lavoratore
minorazioni
parte
privati
tenuti
cento
lavorativo
caso
entro
periodo
disciplina
mansioni
fine
unico
disabili
comma
Presidente
materia
diritto
attività
sensi
norme
Art
uffici
successive
svolgimento
previdenza
professionale
fini
previste
legislativo
piu
all'articolo
ovvero
lettera
guerra
approvato
pubblici
dell'articolo
enti
Ministro
modificazioni
posti
collocamento
articolo
nonche
presente
regioni
dicembre
competenti
richiesta
dipendenti
puo
testo
ogni
decreto
occupano
lavorativa
pubblico
presso
riduzione
attraverso
dall'articolo
condizioni
sociali
base
legge
lavoro
soggetti
convenzione
centoventi
articoli
Conferenza
graduatoria
contributi
Repubblica
persone
modalita
unificata
riserva
lavoratori
possono
disposizioni
capacita
secondo
quota
disabile
datori
giorni
convenzioni
criteri
data
datore
assunzioni
oneri
sociale
Fondo
assunti
durata
marzo

La tutela psicofisica del lavoratore

Art. 2087 c.c.: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»



Secondo una giurisprudenza risalente tale disciplina era applicabile ai soli lavoratori subordinati, la Cassazione nel 2014 con la sentenza n. 9870 ha allargato le maglie a tutti i lavoratori equiparabili ai subordinati. Ad esempio i soci lavoratori di cooperativa.

Del tutto coerentemente con l'orientamento di cui sopra, la giurisprudenza ha affermato che l'obbligo di cui all'art. 2087 attiene a tutti i luoghi e alle fasi di espletamento dell'attività lavorativa, nonché, durante lo svolgimento di questa, ad ogni momento in cui l'integrità psico-fisica del lavoratore beneficiario della tutela può essere messa in pericolo dall'attività e dall'ambiente in cui il medesimo si trova ad operare.

Non limitandosi dunque a ricomprendere in senso ristretto il luogo di lavoro, ma tutti i luoghi e alle fasi di espletamento dell'attività lavorativa.

Un cenno è utile al cosiddetto infortunio in itinere, cioè avvenuto durante il normale tragitto casa-lavoro. Tale infortunio rientra in quelli indennizzabili dall'Inail ma con delle limitazioni. La principale è quella dell'utilizzo dell'auto privata, per cui è indennizzabile solo se non vi sono mezzi pubblici adatti al percorso, criterio che viene peraltro valutato con molto severità dalla giurisprudenza.

La seconda limitazione è il cosiddetto rischio elettivo, che sostanzialmente attiene alle condotte umane che aumentano il rischio di infortunio e fa si che l'Inail risarcisca parzialmente, o neghi il risarcimento, in caso di concorso del lavoratore.

La tutela psicofisica del lavoratore

L’art. 2087 c.c. si pone come «*zoccolo duro*» dell'intero complesso normativo della disciplina della sicurezza sul lavoro, della quale costituisce una «*chiave di lettura*» fondamentale ed un «*sostegno*» indispensabile.

La dottrina tradizionalmente interpreta l'art. 2087 come istitutivo del c.d. obbligo di sicurezza. Il datore di lavoro nell'esercizio dell'attività è tenuto a garantire l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro, proteggendolo in via preventiva dai pericoli dell'ambiente lavorativo e rispettando la sua sfera personale in attuazione del precetto ex art. 32 Cost.

La tutela psicofisica del lavoratore

Proprio in ragione della sua intima natura, l'obbligazione dell'art. 2087 non è riducibile ad un «non facere», comportando altresì un dovere di intervento positivo del datore di lavoro per adottare ed applicare tutte le misure necessarie «suggerite dalla particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica», dimodoché l'attività produttiva si eserciti senza pregiudizio per la vita e le condizioni di salute del dipendente.



La tutela psicofisica del lavoratore

Al profilo di responsabilità per violazione dell'art. 2087 è stato anche ricondotto dalla dottrina e dalla giurisprudenza il discusso problema della risarcibilità del c.d. **danno biologico**, inteso come la menomazione all'integrità psico-fisica della persona in sé e per sé considerata.





Allo scopo si è detto che costituisce requisito necessario e sufficiente l'accertamento del collegamento tra l'omissione delle cautele e l'insorgenza degli effetti patologici o traumatici nel lavoratore medesimo.

La tutela psicofisica del lavoratore

È necessario specificare come la responsabilità dell'imprenditore si estende altresì all'obbligo di **informare i lavoratori dei pericoli dell'ambiente di lavoro** e di controllare e vigilare sull'effettivo uso delle misure di sicurezza.
Di contro, la responsabilità del datore di lavoro non si configura quando il danno sia stato provocato da una condotta del lavoratore del tutto atipica ed eccezionale rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute o, comunque, connotata dai caratteri della abnormità e dell'assoluta imprevedibilità.



La tutela psicofisica del lavoratore



La responsabilità viene dunque limitata in quei casi in cui non si poteva ragionevolmente prevedere quell'evento (ad esempio un terremoto) e quando il lavoratore disattende le direttive ricevute.
Sul prestatore di lavoro incombe così **l'obbligo di provvedere alla cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**.
Peraltro, dottrina e giurisprudenza avevano già fondato sul principio di correttezza, di cui all'art. 1175, l'obbligo del lavoratore di collaborare al sistema della sicurezza affermandosi la legittimità del licenziamento intimato a causa dell'inosservanza delle misure di tutela.

La tutela psicofisica del lavoratore



Sempre l'art. 2087 ha rappresentato il referente centrale del recente dibattito sul c.d. « mobbing », ovvero le azioni e i comportamenti intimidatori ed ostili di cui il lavoratore viene fatto oggetto nell'ambiente di lavoro da parte dei propri superiori o colleghi.

Il mobbing, incidendo sull'equilibrio psico-fisico del dipendente, può condurre ad una situazione di stress, depressione e talvolta perfino al suicidio (Figurati, Osservazioni in materia di mobbing, in GIL, 2000, 15, 35) e costituisce per questo una causa di violazione del dovere datoriale di tutelare la personalità morale e l'integrità fisica del lavoratore.

Il reinserimento sociale del lavoratore

L'Inail eroga prestazioni di sostegno ai lavoratori infortunati o affetti da malattia professionale che, a causa delle conseguenze dell'evento lesivo, vivono situazioni di difficoltà di reinserimento nel proprio ambiente di vita e nel sistema sociale e lavorativo.

Per il recupero dell'autonomia, mediante **l'erogazione di dispositivi tecnici**, l'abbattimento e il superamento delle **barriere architettoniche** nella propria abitazione e il reinserimento sociale volto a **rimuovere gli ostacoli nel contesto familiare e socio-ambientale** che impediscono la ripresa dei ruoli sociali; per il superamento e l'abbattimento di barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro e di formazione, mirati al reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro.



Il reinserimento sociale del lavoratore



La realizzazione degli interventi è garantita attraverso la definizione, nell'ambito dell'equipe multidisciplinare, di **progetti riabilitativi personalizzati**, di reinserimento nella vita di relazione e di reinserimento lavorativo personalizzato.

In quest'ultimo caso, la realizzazione degli interventi può essere garantita anche attraverso la definizione di un **progetto di reinserimento lavorativo personalizzato** proposto dal datore di lavoro, condiviso dal lavoratore e valutato dall'equipe multidisciplinare.

Il reinserimento sociale del lavoratore



Segretariato sociale

- Il segretariato sociale, tramite il funzionario socioeducativo (assistente sociale), fornisce informazioni agli infortunati e/o affetti da malattia professionale e loro familiari sulle prestazioni economiche e sanitarie erogate dall'Inail e su servizi e opportunità offerti dagli altri enti presenti sul territorio.
- **Colloqui con gli assistenti sociali** della Direzione e delle sedi territoriali Inail competenti del lavoratore infortunato e/o affetto da malattia professionale



Tipologie di intervento



- Abbattimento barriere architettoniche
- Fornitura di ausili informatici
- Fornitura di ausili domotici
- Adattamento del mezzo di trasporto

Aiuti di Stato compatibili ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014



Il **Regolamento UE n. 651/2014 DELLA COMMISSIONE del 26 giugno 2014** che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 107 e 1088 del Trattato (regolamento generale di esenzione per categoria) sostituisce ed abroga il precedente Regolamento 800/08.

Il Regolamento n. 651/2014 introduce **importantissime novità**.

Aiuti di Stato compatibili ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014

Punta a **permettere ai governi dell'Unione europea (UE) di destinare importi maggiori di denaro pubblico a un insieme più ampio di imprese**, senza prima dover richiederne il permesso alla Commissione europea.

Come regola generale, con l'eccezione degli importi di modesta entità, gli aiuti di Stato devono essere notificati e autorizzati dalla Commissione prima della concessione. Il regolamento esenta gli Stati membri da tale obbligo di notifica, purché siano soddisfatti i criteri del regolamento generale di esenzione per categoria.

L'esenzione è progettata per ridurre gli oneri amministrativi delle autorità nazionali e locali e per incoraggiare i governi dell'UE a incanalare gli aiuti verso la crescita economica, senza dare ai riceventi un ingiusto vantaggio competitivo.

Aiuti di Stato compatibili ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014

La **promozione della formazione e dell'assunzione/occupazione dei lavoratori** svantaggiati e dei lavoratori con disabilità rappresenta un obiettivo fondamentale delle politiche socioeconomiche dell'Unione e degli Stati membri.

Alcune categorie di lavoratori svantaggiati e di lavoratori con disabilità incontrano ancora notevoli difficoltà per accedere al mercato del lavoro e per rimanervi.

I principali elementi della strategia dell'UE sulla disabilità riuniscono iniziative antidiscriminazione, per le pari opportunità e di inclusione attiva e rispecchiano la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità che è stata sottoscritta dall'UE e dalla maggioranza degli Stati membri.

Aiuti di Stato compatibili ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014

Sono permessi senza previa autorizzazione e notificazione alla Commissione europea gli aiuti per l'assunzione dei lavoratori svantaggiati.

I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.

Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, **ai lavoratori svantaggiati è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale** o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.

L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

Aiuti di Stato compatibili ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014

Sono inoltre consentiti gli aiuti all'occupazione dei lavoratori disabili sotto forma di **integrazioni salariali**, gli aiuti possono essere erogati al massimo nella misura del 75%.Infine sono ammessi gli aiuti per i costi sostenuti per l'adeguamento del luogo di lavoro e i costi sostenuti per fornire assistenza ai lavori svantaggiati. Non tutti i costi possono essere sostenuti da fondi statali, ma solo nella misura nei modi statuiti dall'art. 34 e 35 del Regolamento n. 651/2014.



INTEGRA PNRR

L'Unione Europea ha risposto alle conseguenze della crisi pandemica con il **Next Generation EU (NGEU)**. È un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa(REACT-EU).

Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia intende inoltre utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti della RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi.

Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: **il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).**

Questo Piano, che **si articola in sei Missioni e 16 Componenti**, beneficia della stretta interlocuzione avvenuta in questi mesi con il Parlamento e con la Commissione Europea, sulla base del Regolamento RRF.

Le sei Missioni del Piano sono:

- digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
- rivoluzione verde e transizione ecologica;
- infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- istruzione e ricerca;
- inclusione e coesione;
- salute.

La missione che ci interessa maggiormente in questo ambito è la Missione 5.

In tale missione viene dichiarato l'obbiettivo di **realizzare una riforma della normativa sulle disabilità nell'ottica della de-istituzionalizzazione e della promozione dell'autonomia delle persone con disabilità.**

In tal senso l'obiettivo si realizza attraverso: il rafforzamento e la qualificazione dell'offerta di servizi sociali da parte degli Ambiti territoriali, la semplificazione dell'accesso ai servizi socio-sanitari, la revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità, la promozione dei progetti di vita indipendente, la promozione delle unità di valutazione multidimensionale sui territori, in grado di definire progetti individuali e personalizzati.

E per portare avanti gli obbiettivi dichiarati il 20 dicembre 2021 il Senato ha approvato in via definitiva **la legge delega per la riforma della disabilità**, che prevede una serie di **interventi orientativi, formativi e per il lavoro rivolti alle persone disabili, sia in cerca di occupazione che già occupate.**

Il testo ha come obiettivo una profonda revisione della normativa sulla disabilità, che consentirà di razionalizzare e unificare in un'unica procedura del processo valutativo di base (legge n. 104/92) tutti gli accertamenti che riguardano l'invalidità civile, la cecità civile, la sordità civile, la sordocecità, l'accertamento della disabilità ai fini dell'inclusione lavorativa, fino alle valutazioni sul possesso dei requisiti per accedere a agevolazioni fiscali, tributarie e della mobilità.

INTEGRA PNRR

Oltre agli interventi programmatici di cui alla slide prima, il **Decreto Semplificazioni-bis**, che ha il precipuo compito di **direzionare e coordinare gli investimenti derivanti dal PNRR**, all'art. 47 pone l'attenzione e apporta tutela alle pari opportunità e di genere.

In particolare, si prevede, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, **l'obbligo per gli operatori economici di redigere il rapporto sulla situazione del personale.** Al fine di perseguire queste finalità il c. 8 di detto articolo ha inoltre previsto che si venissero emanate delle linee guida, che sono state definite il 7 dicembre 2021, tramite un DPCM che ha elencato quali criteri devono soddisfare gli operatori economici per poter eseguire appalti finanziati con i soldi del PNRR.

INTEGRA PNRR

Principalmente vengono elencate delle clausole di esclusione dalle gare di appalto in caso di mancanza dei requisiti di legge e viene inoltre **previsto un sistema a punti in cui le aziende più virtuose in quanto assunzioni di persona disabili, donne e giovani under 36 avranno un maggior punteggio** e quindi una maggiore probabilità di vincere la gara di appalto in questione.



A titolo di esempio, non esaustivo, **tabella con criteri di valutazione** che verrà utilizzata:

Criterio di valutazione	**Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio**
Possesso della certificazione di responsabilità sociale ed etica SA 8000 o equivalente	Si = X p No = 0 p
Natura di cooperativa sociale dell'impresa ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera *b)*, della legge 8 novembre 1991, n. 381, a condizione che le persone con disabilità impiegate siano almeno il 30 per cento dei lavoratori della cooperativa (al netto cioè delle altre categorie di lavoratori "svantaggiati" di cui all'articolo 4 della legge n. 381 del 1991).	$\geq$ 50% = Y + X p $\geq$ 30% = Y p < 30% = 0 p
Imprese o *start-up* di cui siano titolari persone con disabilità o di cui la maggioranza dei soci siano persone con disabilità o che abbiano persone con disabilità nel ruolo di presidente, amministratore delegato, direttore generale.	Si = X p No = 0 p
Impiego o assunzione di persone con disabilità in quota eccedente l'obbligo minimo di legge.	X p per ogni unità eccedente l'obbligo minimo di legge



Conoscenze di base in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

La normativa che regola la materia della sicurezza sul lavoro è molto vasta e complessa e, spesso, la sua comprensione risulta ostica per tutti coloro sui quali ricadono gli obblighi relativi.

Quando si parla di **sicurezza sul lavoro** si fa riferimento **all'insieme di misure, provvedimenti, valutazioni e monitoraggi che bisogna mettere in atto all'interno dei luoghi di lavoro per tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, proteggendoli dai rischi presenti.**

Conoscenze di base in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

Si tratta di un tassello fondamentale nel quadro della corretta gestione aziendale che fa leva su due parametri in particolari:

- **la prevenzione**
quindi misure previste per evitare che si verifichi un evento dannoso;

- **la protezione**
quindi misure previste per limitare le conseguenze di un evento dannoso che si verifica;

Si tratta dunque di **una condizione necessaria per ogni realtà lavorativa con almeno un lavoratore**.



Conoscenze di base in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

La sicurezza sul lavoro è importante perché consente di eliminare, ridurre o, comunque, controllare:

1) fattori rischio derivanti dai processi lavorativi;

2) incidenti e infortuni per i lavoratori;

3) l'insorgere di malattie professionali;

Pertanto la sicurezza sul lavoro è utile per garantire e tutelare il benessere psico-fisico dei lavoratori, contribuendo a creare un ambiente di lavoro tranquillo e positivo.

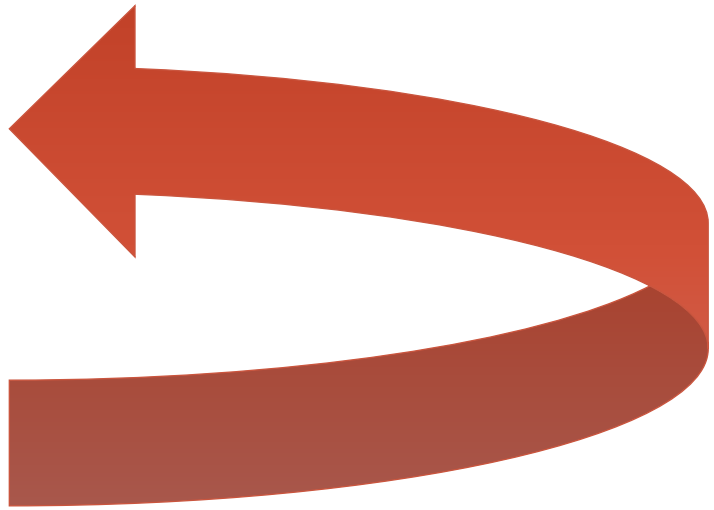


Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Le norme sulla sicurezza le ritroviamo:

- **Costituzione italiana**

La tutela della salute dei lavoratori è garantita già dalla Costituzione italiana che all'art. 32 comma 1cita: " La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività [...] "Questo principio ha sempre ispirato la legislazione nazionale in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che fin dagli anni '50 ha posto le basi per una normativa volta a garantire la sicurezza di attrezzature, utensili e macchinari e l'igiene degli ambienti di lavoro.



Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro



Le norme sulla sicurezza le ritroviamo:

- Normativa comunitaria

L'attenzione alle condizioni generali di sicurezza contraddistingue la più recente normativa comunitaria che propone un punto di vista innovativo, teso a creare nell'azienda una nuova cultura della sicurezza; in quest'ottica in Italia il D.Lgs. 626/94 assegna per la prima volta un ruolo attivo ai lavoratori, stabilendone il diritto alla costante formazione, informazione e consultazione in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

Le norme sulla sicurezza le ritroviamo:

D. Lgs. 81/2008 - conosciuto come Testo Unico sulla Sicurezza

Questo decreto, al quale va riconosciuto il merito di aver introdotto nel nostro Paese una nuova filosofia in materia di tutela della salute dei lavoratori il cui asse portante è rappresentato dalla valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, ha riformato, riunito e armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate dalle numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con l'obiettivo principale di garantire l'adeguarsi della vigente legislazione all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Il D.Lgs. 81/08 quindi il Testo Unico sulla sicurezza **si applica a**:

- tutti i settori di attività, sia pubblici che privati;
- tutte le tipologie di rischio;
- tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi.

Gli obblighi di prevenzione e protezione riguardano anche i cosiddetti "soggetti equiparati" ai lavoratori che sono indentificati in:

- lavoratori "interinali" con contratto di somministrazione di lavoro;
- soci lavoratori di cooperative sociali;
- allievi di istituti di istruzione e universitari e partecipanti a corsi di formazione professionale;
- lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi;

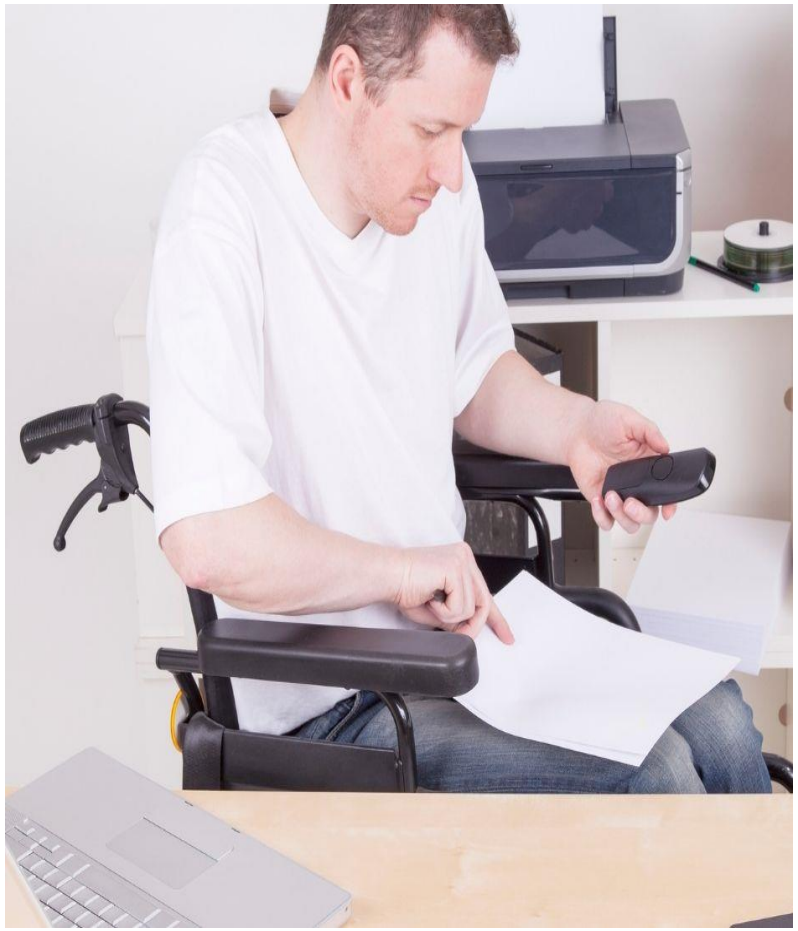
Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro

- componenti dell'impresa familiare;
- coltivatori diretti del fondo, artigiani e piccoli commercianti, soci di società semplici del settore agricolo;
- volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
- volontari che effettuano il servizio civile;
- lavoratori socialmente utili (L.S.U.);
- lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico;
- lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- lavoratori delle PA che prestano servizio presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali;
- lavoratori autonomi;
- lavoratore distaccato

Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Tutti questi lavoratori, nello svolgimento della proprie mansioni, sono sottoposti a dei rischi.

Concetto di Sicurezza: La sicurezza (dal latino "sine cura": senza preoccupazione) è l'essere consapevoli che una certa azione non provocherà dei danni futuri. Solo una conoscenza di tipo scientifico, basata quindi su osservazioni replicabili, può garantire una valutazione intelligente della sicurezza. La sicurezza totale si ha in assenza di pericoli ed, in senso assoluto, si tratta di un concetto difficilmente traducibile nella vita reale. Tuttavia l'applicazione delle norme di sicurezza rende più difficile il verificarsi di eventi dannosi e di incidenti e si traduce sempre in una migliore qualità della vita.



Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro



Poiché, come già accennato, la condizione di sicurezza totale non esiste in assoluto, il fatto che l'evoluzione di un sistema, azione, attività lavorativa ecc.. possa causare effetti indesiderati (danni), porta ad un concetto probabilistico che indichiamo con il termine «rischio».

L'attività di conoscenza delle condizioni di sicurezza è rivolta quindi alla valutazione scientifica dell'entità del rischio ed alla sua gestione.

Quindi ricapitolando :

La normativa inerente la sicurezza nei luoghi di lavoro fa capo al Decreto Legislativo n° 81 del 9-Aprile-2008, Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

(TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO)

Normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro



Art. 17 – Obblighi non delegabili del Datore di Lavoro

-Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

-Designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP).

Art.20 – Obblighi dei lavoratori

1. 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.

2. I lavoratori devono in particolare:

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;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;



Art.20 – Obblighi dei lavoratori

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) 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 – Obblighi dei lavoratori

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) 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;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.



Concetto di Rischio, Danno , Pericolo



DEFINIZIONE

Pericolo: caratteristica intrinseca di una situazione, lavorazione, macchinario o attrezzatura tale per cui l'esposizione del lavoratore può portare a conseguenze negative.

Danno: tutto ciò che rappresenta una perdita, non solo di tipo monetario

Pericolo: Proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità o condizione che ha la potenzialità di causare danni.

Concetto generale: molte cose (impianti, materiali, attrezzi di lavoro, sostanze, metodi e pratiche di lavoro, rumore, ecc.) rappresentano un pericolo

Concetto di Rischio, Danno , Pericolo



DEFINIZIONE

Rischio: è causato dalla esposizione al pericolo e consiste nell'eventualità di subire un danno più o meno grave.

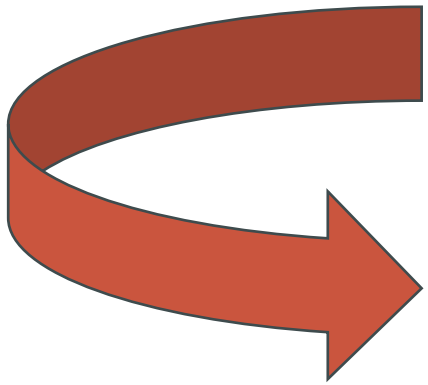
Infortunio: è un incidente che provoca un danno più o meno grave

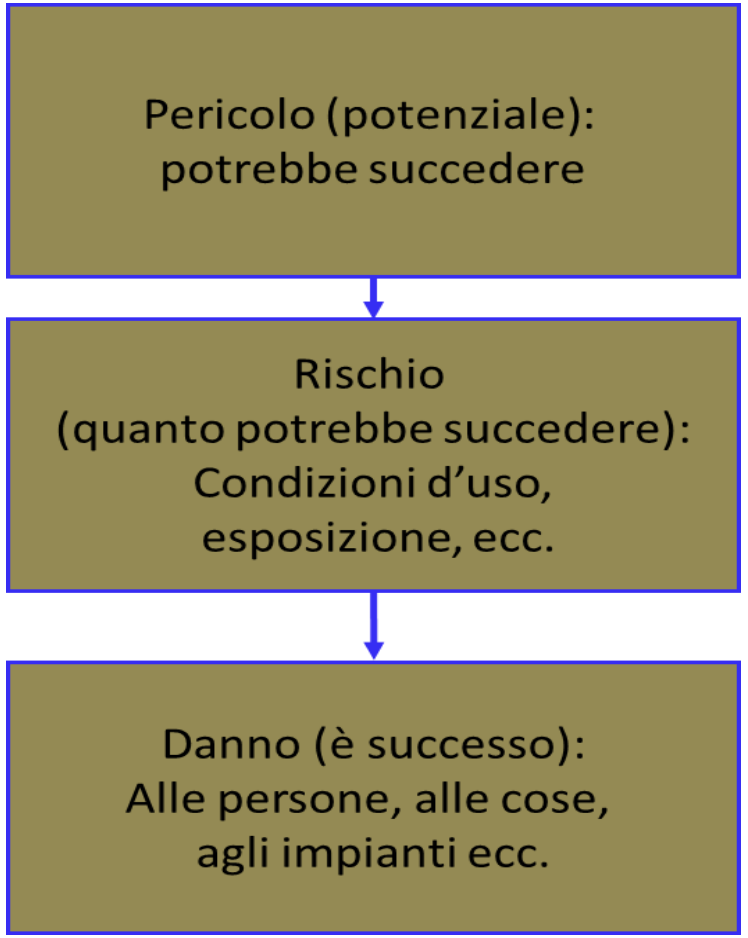
Rischio: Probabilità che sia effettivamente raggiunto il limite potenziale che determina il danno. L'uso degli agenti pericolosi può determinare un rischio concreto o meno. Dipende dalle condizioni di uso.

Concetto di Rischio, Danno , Pericolo

Danno

Il danno è l'evento che può chiudere il circuito tra il pericolo (forse succede) e il rischio (sta succedendo).





CRITERI METODOLOGICI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
(Responsabile Servizio di prevenzione)

Valutazione dei rischi

Analisi SISTEMATICA delle attività lavorative finalizzata a :

* individuare i pericoli (fattori di rischio);

*individuare le persone potenzialmente esposte;

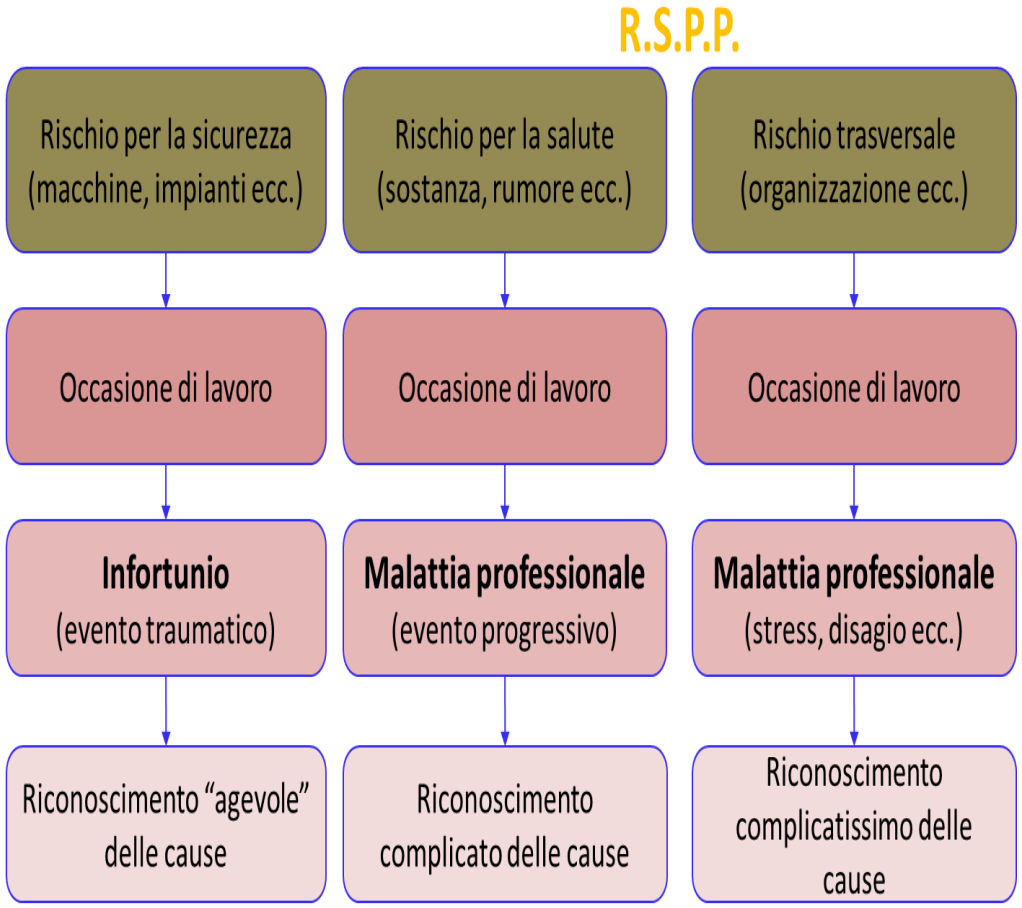
* valutare (stimare) i rischi;

*individuare i possibili effetti sulle persone;

* individuare soluzioni per eliminare o ridurre i rischi a un livello accettabile.

La centralità del concetto di prevenzione è attribuita alla valutazione, in capo al datore di lavoro. c.d. rischi presenti nel posto di lavoro e la conseguente programmazione degli interventi migliorativi.

In tutti i posti di lavoro vi è un documento chiamato " valutazione del rischio (DVR)"



CRITERI METODOLOGICI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
(Responsabile Servizio di prevenzione)

Nella stesura del documento di valutazione del rischio (DVR) devono essere individuati gli interventi di miglioramento (adeguamento tecnologico, formativo, procedurale ecc..) mirati a ridurre il rischio fino a:

Rischio tollerabile: rischio accettato in seguito alla ponderazione del rischio. Il rischio tollerabile è anche detto "rischio non significativo" o "rischio accettabile". Il rischio tollerabile non dovrebbe richiedere ulteriore trattamento.

Rischio residuo: Rischio rimanente a seguito del trattamento del rischio. Il rischio residuo comprende anche i rischi non identificabili e solitamente viene assicurato

NON ESISTE IL RISCHIO ZERO

Il rischio è la combinazione tra la probabilità o frequenza (P) che si manifesti un certo evento dannoso e la gravità (Magnitudo, M) associata all'evento stesso.

$$R = f(P, M)$$

Generalmente si considera $R = P \times M$

Si tratta di una indicazione generica che va associata al numero dei lavoratori esposti.

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

La prevenzione consiste nelle operazioni messe in atto per ridurre la probabilità che si verifichi un determinato evento dannoso

R = f (P, M) Ad es:

- Il divieto di fumare è un intervento di prevenzione per il rischio incendi.

- L'utilizzo di un impianto elettrico costruito nel rispetto della normativa vigente è un intervento di prevenzione per il rischio elettrico.



Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

La prevenzione è l'insieme di tutte le azioni, disposizioni e interventi atti a evitare o ridurre quanto più possibile la frequenza o probabilità di eventi dannosi. Le misure di prevenzione hanno sempre la priorità rispetto ad altre soluzioni.

Fare informazione è una importante ed obbligatoria misura di prevenzione!

IL TESTO UNICO PER LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

prevede l'adozione di strumenti che possono prevenire l'accadimento di un incidente e/o proteggere il lavoratore da un infortunio o da una malattia.

Ma qual è dunque la differenza tra prevenzione e protezione?

Quale è la differenza tra prevenzione e protezione?

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

La **prevenzione** è attività prodromica ovvero preventiva, e agisce per ridurre la probabilità che un evento accada.

La **protezione** agisce per ridurre l'entità del danno qualora accada.

La prima e principale misura di prevenzione è la valutazione dei rischi, intesa non solo come il mero processo d'identificazione, misurazione e valutazione del rischio, ma come l'adempimento di assoluta centralità per garantire l'efficacia degli strumenti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.



Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

La prevenzione è l'insieme di tutte le azioni, disposizioni e interventi atti a evitare o ridurre quanto più possibile la frequenza o probabilità di eventi dannosi.

Le misure di prevenzione hanno sempre la priorità rispetto ad altre soluzioni.

Fare informazione è una importante ed obbligatoria misura di prevenzione!

I concetti di informazione (articolo 36 tusl informazione dei lavoratori), formazione ed addestramento specifico (articolo 37 tusl formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) sono considerati punti importanti nell'attività di prevenzione.

Per tale ragione sono attività che devono essere svolte durante tutto l'arco del rapporto di lavoro con programmazione e periodicità. La scuola è pertanto una struttura cardine sulla prevenzione e protezione

(TUSL: testo unico sicurezza lavoro).

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

L'informazione riguarda le misure generali di prevenzione e protezione dai rischi connessi alle attività svolte dai lavoratori; è destinata a tutti i lavoratori e non prevede verifiche dell'apprendimento.

Si supporta l'intervento di informazione con semplici documenti divulgativi quali opuscoli, visione di filmati e presentazioni.



Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

La formazione consiste in una attività didattica progettata e strutturata, composta da lezioni frontali ed esercitazioni, basata su programmi con parti generali e parti specifiche sui rischi strettamente correlati alle singole attività lavorative.

Prevede test e verifiche dell'apprendimento.

L'**addestramento** completa il percorso

Formativo, integrando le nozioni apprese

Durante i momenti di informazione e

Formazione, con la valutazione di aspetti

E procedure pratiche ed operative,



Direttamente presso la postazione di lavoro e sotto la guida di personale esperto.

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi



OBIETTIVI DELL' AZIONE FORMATIVA la formazione deve intervenire sulle variabili "individuo" e "gruppo", al fine di influenzarne il comportamento organizzativo attraverso la modifica:

- delle conoscenze e delle informazioni sui rischi dell'ambiente fisico e sociale;

- dell'esperienza e delle abilità nello svolgere le proprie mansioni in modo sicuro e nel rispondere in modo adeguato alle variazioni delle condizioni di rischio;

- dei principi, dei valori e degli atteggiamenti nei confronti della sicurezza in modo da favorire il cambiamento dei comportamenti.

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

La protezione consiste negli interventi messi in atto per ridurre la gravità associata a un determinato evento dannoso

R = f (P, M)

Una maschera è un intervento di protezione per il rischio chimico.

Una cuffia è un intervento di protezione per il rischio rumore

...

Nella normativa la prevenzione ha priorità rispetto alla protezione



Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi



Le misure di protezione non impediscono che accada un evento sfavorevole ma ne riducono le conseguenze.

Tipico esempio di misura protettiva è l'utilizzo dei dpi (dispositivi di protezione individuale).

Le misure di protezione, talvolta indispensabili, sono seconde per importanza all'attività di prevenzione.

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

INCIDENTE E INFORTUNIO MANCATO

Evento dovuto a carenze organizzative, errori umani e causa fortuita che ha la potenzialità di condurre ad un infortunio o di provocare danni alle cose.

DATI INAIL INCIDENTI O INFORTUNI

Ogni 330 incidenti sul lavoro:

300 non danno luogo a infortuni, sono "mancati infortuni"

27 provocano infortuni lievi per cui è sufficiente la medicazione

3 danno luogo ad infortuni di una certa gravità con assenza dal lavoro

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

Perché avvengono gli infortuni? Per una serie di elementi collegati:

- **fattori personali:** problemi familiari che comportano distrazione dall'attività lavorativa
- **azioni pericolose**: atti non sicuri
- **condizioni tecniche di pericolo** : cavi di tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche avverse, rumore, utilizzo prolungato di videoterminali
- **incidente dall'ambiente operativo** : mancanza di formazione; l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro (pavimento sdrucciolevole, microclima inadatto, mancanza di coordinazione…

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi

Aspetti psicologici

La probabilità di infortunio è funzione sia della reale pericolosità (rischio) che della percezione che un individuo ha di questa pericolosità.

Prevenzione: azione tendente ad instaurare negli individui e nel tempo una risposta adeguata sia al rischio che alla percezione del rischiosità

Formare alla percezione e alla valutazione del rischio

Comunicare in maniera efficace la presenza del rischio

Aumentare la consapevolezza

Misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi



L'errore è una componente inevitabile della realtà umana. Anche il sistema può sbagliare creando le circostanze per il verificarsi di incidenti, infortuni, fallimenti di procedura che restano tali fino a quando un errore dell'operatore non li rende palesi.

Non potendo eliminare preventivamente tutti gli errori possibili, è fondamentale favorire le condizioni di lavoro più idonee in modo tale da attuare un sistema che renda difficile per l'uomo sbagliare e preveda difese che possano mitigare le conseguenze di un errore che si è verificato.

INTEGR

