

**2 NEWS**  
**MARZO-GIUGNO 2023**

# **Sicurezza** **IN RETE**

NEWSLETTER SU SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO,  
PER RLS E PER TUTTI GLI ADDETTI AI LAVORI  
E CURIOSI DELLA MATERIA



**DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO. LA FORMAZIONE AI DIPENDENTI DELLA P.A.**  
**SAFE DAY. SINDACATI EDILI IL 28 APRILE ALL'INAIL**

**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO:**  
**UNO SGUARDO AL SETTORE DEL COMMERCIO E DEL TURISMO**

**UILTEMP: GARANTIRE I DOVUTI LIVELLI DI SICUREZZA ALLE**  
**CATEGORIE PIÙ DEBOLI**

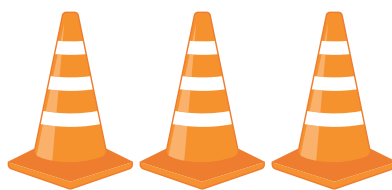
**A SCUOLA IN SICUREZZA PER NON MORIRE SUL LAVORO**

**RLS ONLINE. LA RETE PER IL LAVORO SICURO ITALIANO**

**LA SICUREZZA NEL RINNOVO DEL CCNL METALMECCANICO.**  
**BREAK FORMATIVI**

**SICUREZZA E SINDACATO: IDENTITÀ, FUTURO, PARTECIPAZIONE**

**VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO: LA NECESSITÀ DI FORMAZIONE ALLA LUCE DELLA**  
**CONVENZIONE N. 190 OIL**



## «Carissime lettrici e carissimi lettori di Sicurezza in Rete,

in questo mese di maggio, così come nei mesi appena trascorsi, sono tanti gli appuntamenti che in tema di salute e sicurezza ci hanno viste/i e ci vedranno impegnati e impegnate nei territori, con i lavoratori e le lavoratrici, i delegati e le delegate, per quella che da sempre, ma ancor di più da quando abbiamo lanciato la nostra campagna Zero morti sul lavoro, è una battaglia per la civiltà.

Una vera e propria battaglia, come tutte quelle del movimento sindacale che, ha ricordato il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella nel discorso tenuto a Reggio Emilia il Primo Maggio, «hanno contribuito in modo significativo a raggiungere traguardi di progresso sociale evidenti». In questa stessa occasione il Presidente Mattarella non ha mancato, ancora una volta, di manifestare la sua preoccupazione per la piaga degli infortuni sul lavoro, «che distruggono vite, gettano nella disperazione famiglie, provocano danni irreversibili, con costi umani inaccettabili».

Le sue parole ricordano a tutti e tutte quanto ancora sia lontano l'obiettivo di portare a Zero i morti sul lavoro e di ridurre in modo drastico gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che, secondo quando attestano gli ultimi dati INAIL, non accennano a diminuire. Anzi.

Sono 196 i lavoratori e le lavoratrici che nei soli primi tre mesi di quest'anno hanno perso la vita sul lavoro (ben 10 in più rispetto allo stesso periodo dello scorso anno), senza dimenticare le quasi 700mila persone che lo scorso anno si sono infortunate mentre svolgevano il loro lavoro.

Persone, non solo numeri certo, la cui vita insieme a quella delle loro famiglie ha subito danni irreversibili e con costi umani inaccettabili, per riprendere le parole del Presidente Mattarella.

E allora come non ricordare, anche quest'anno, la Giornata Mondiale per la salute e sicurezza sul lavoro e quella delle vittime dell'amianto, celebrata il 28 aprile scorso, nella quale, unitariamente, insieme a CGIL e CISL, abbiamo voluto lanciare un messaggio, forte e deciso, un messaggio di fiducia, perché **USCIRE DALL'EMERGENZA È POSSIBILE**, perché garantire la sicurezza totale sul lavoro ed eliminare i pericoli, anche quelli da amianto, sono obiettivi che ogni giorno possiamo rendere più vicini.

Perché siamo convinte/i che attraverso un impegno concreto, che guardi alla salute e sicurezza sul lavoro come questione su cui agire insieme – Istituzioni, Enti preposti e Parti Sociali – e con la messa a punto di una strategia di azione coerente ed efficace, sia possibile oltrepassare quella galleria oscura, per dare al lavoro la dignità che merita.



Animate e animati dalla medesima speranza e convinzione, di una luce possibile oltre l'oscurità del tunnel in cui ci troviamo, siamo scese e scesi questi giorni in piazza, unitariamente, a rivendicare **UNA NUOVA STAGIONE DEL LAVORO E DEI DIRITTI**.

A Bologna il 6 maggio, a Milano il 13 maggio e Napoli il 20 maggio, siamo state/i e saremo nelle piazze per una mobilitazione unitaria che, anche in tema di salute e sicurezza sul lavoro – così come riportato nel documento sottoscritto unitariamente – rivendica:

«**Basta morti, malattie professionali e infortuni sul lavoro. Occorre ridare valore al lavoro e alla salute e sicurezza in ogni contesto lavorativo; eliminare i subappalti a cascata ed incontrollati, la precarietà e l'irregolarità contrattuale; contrastare l'età avanzata nei lavori gravosi e usuranti, la mancata o inadeguata sorveglianza sanitaria sul lavoro e gli effetti sulla salute dei cambiamenti climatici; intervenire sulla scarsa – per non dire assente – tutela dei lavoratori e delle lavoratrici della c.d. gig economy.**

**Bisogna investire nella formazione, anche a partire dalle scuole, nei controlli, moltiplicando su tutto il territorio nazionale il numero degli ispettori e aumentando i tecnici delle ASL, nella messa in rete e connessione delle banche dati pubbliche, nella medicina preventiva e di genere, nel garantire la presenza e l'esercizio del ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Bisogna, inoltre, sanzionare i datori di lavoro che non rispettano leggi e contratti, e collegare gli incentivi alle imprese a investimenti su salute e sicurezza».**



In tema di formazione abbiamo iniziato ad approfondire specifici temi con l'obiettivo di fornire conoscenze mirate che, nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, necessitano di un più ampio dibattito e riflessione.

Si tratta, per l'appunto, di Seminari di approfondimento, trasmessi in diretta streaming, organizzati insieme all'ITAL e Enfap Italia, che vedranno la partecipazione, in veste di relatori, di esperti della materia insieme a nostri Dirigenti sindacali, per una offerta informativo-formativa in risposta all'esigenza di una sempre maggiore competenza sui tanti aspetti riguardanti la disciplina della sicurezza sul lavoro.

Il primo di questi, pur organizzato in forma più ristretta il 12 aprile scorso, ha affrontato il tema del [PREPOSTO ALLA LUCE DELLE RECENTI MODIFICHE LEGISLATIVE](#), grazie all'importante contributo di Paolo Pascucci, Professore ordinario di Diritto del Lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Urbino Carlo Bo, e del Dottor Antonio Terracina, Coordinatore Centrale CTSS INAIL.



**Il preposto.  
Le recenti modifiche  
al D. Lgs. 81/08**

SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO

**Ore 10:00 – Apertura Lavori**  
Ivana Veronese, *Segretaria Confederale UIL*  
Noemi Ranieri, *Presidente Enfap Italia*

**Ore 10:15 – Il Preposto. Aspetti giuridico legali**  
Paolo Pascucci, *Professore ordinario di Diritto del lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Urbino Carlo Bo*

**Ore 11:15 – Pausa**

**Ore 11:30 – Il Preposto. Aspetti tecnico organizzativi**  
Antonio Terracina, *Coordinatore Centrale CTSS INAIL*

**Ore 12:30 – Dibattito**

**Ore 13:00 – Chiusura Lavori**

**12 Aprile 2023**  
h. 10:00 – 13:00  
(in videoconferenza)

Nel mese di giugno, nelle giornate del 13 e del 20, sono previste due giornate di approfondimento specifiche rispettivamente su:

## **CAMBIAMENTI CLIMATICI: IMPATTO SUL LAVORO.**

*Effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.*

## **BANCHE DATI INAIL.**

*Le analisi dei dati: uno strumento di prevenzione.*

Vi aspettiamo numerosi!



Ivana Veronese



# DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO. LA FORMAZIONE AI DIPENDENTI DELLA P.A.

di **Vera Buonomo**, Segretaria Regionale UIL Campania



Nella settimana in cui cade la Giornata mondiale per sicurezza sul lavoro, che ricorre il 28 aprile, la Regione Campania ha organizzato un importante incontro formativo e informativo in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA. rivolto ai componenti CUG, dirigenti, funzionari, e dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Gli interventi formativi hanno visto il coinvolgimento delle Università, dall'istituto della Consigliera di Parità nazionale e territoriali e dell'Inail.

Come Uil Campania ho affrontato diverse tematiche, dal ruolo delle OO. SS a quello dei datori di lavoro e degli Organismi di parità. Abbiamo bisogno di un cambiamento culturale per innalzare il livello di consapevolezza, dei contesti organizzativi pubblici, sulla necessità di prevenire le molestie di genere e le discriminazioni, anche alla luce delle novità introdotte dalla Convenzione ILO 190 ratificata in Italia nel 2021.

Infatti, in queste settimane, siamo unitariamente impegnati nella realizzazione di un corso di formazione rivolto a 1500 tra lavoratori e lavoratrici,

incentrato proprio su molestie e violenze dal titolo Sp@CE C190, con il supporto dell'Inail.

Nel mondo del lavoro, che è in continua evoluzione, assecondando e spesso rincorrendo le transizioni che ci apprestiamo ad affrontare, ma soprattutto alla luce dei cambiamenti organizzativi che abbiamo dovuto introdurre a causa della pandemia, l'introduzione di una nuova definizione del luogo di lavoro, non più inteso come spazio esclusivamente fisico, rappresenta per il nostro mondo una importante sfida e un significativo quanto fondamentale obiettivo raggiunto. Lo scopo dell'iniziativa tenutasi il 26 aprile, a cui hanno partecipato circa 500 dipendenti in aula e da remoto, è stato quello di **divulgare e socializzare il concetto per il quale la collaborazione tra Organizzazioni Sindacali e Pubblica Amministrazione, nella realizzazione del benessere organizzativo, passa attraverso l'indispensabile ruolo degli RLS, grazie al supporto dei quali è possibile riconoscere e prevenire i fenomeni di violenza e molestie sui luoghi di lavoro.**

## SAFE DAY. SINDACATI EDILI IL 28 APRILE ALL'INAIL

di **Stefano Costa**, Segretario Nazionale FENEALUIL

Venerdì 28 aprile, in occasione della Giornata Mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, istituita dall'ILO, i sindacati delle costruzioni, FenealUIL, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, per il terzo anno consecutivo hanno scelto la sede centrale dell'Inail di Roma per deporre una corona di fiori al monumento che ricorda gli operai morti nello scavo del traforo di San Gottardo.

Un gesto simbolico con cui hanno voluto commemorare tutte le vittime del lavoro e rilanciare le loro proposte per rendere i cantieri e tutti i luoghi di lavoro più sicuri.

Nel corso della mattinata Feneal, Filca, e Fillea hanno ricordato come *"i morti nelle costruzioni rappresentino il 20% circa delle morti totali, e come insieme agli infortuni anche le malattie professionali continuano a crescere.*

*Non bisogna dimenticare- hanno aggiunto - che anche l'amianto continua a uccidere, confermando la assoluta necessità di rafforzare la sorveglianza sanitaria per prevenire infortuni e patologie legate al lavoro".*

*Per i sindacati "negli ultimi anni si sono avute*



*risposte importanti come il Durc di congruità, l'applicazione dei contratti di settore a tutta la filiera, la riduzione degli anni di contribuzione per l'accesso all'ape sociale.*

*Ma la strada da percorrere è ancora lunga e tra i provvedimenti da completare c'è sicuramente la Patente a punti, uno strumento importante già previsto dal Testo unico, insieme alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, investimenti su formazione e informazione, l'utilizzo della tecnologia per la prevenzione degli infortuni e l'introduzione di aggravanti per gli infortuni sul posto di lavoro."*

Sempre in mattinata i segretari nazionali delle tre organizzazioni, Stefano Costa FenealUil, Cristina Raghitta Filca-Cisl, Giulia Bartoli Fillea-Cgil hanno incontrato il direttore generale dell'Inail Andrea Tardiola.

Tra i temi di comune interesse sono stati discussi i rischi legati alle condizioni climatiche estreme,

particolarmente rilevanti nel settore edile e che l'Istituto sta affrontando attraverso la piattaforma previsionale di allerta Workclimate.

Inoltre, la necessità di agire sulla prevenzione anche attraverso gli strumenti e le soluzioni tecnologiche messe a disposizione dalla ricerca, lavorando per favorire il loro trasferimento dai laboratori ai luoghi di lavoro.

*"La volontà di cooperare per rafforzare la salute e sicurezza nei cantieri in tutte le aziende coinvolte, subappalti compresi, è comune – hanno dichiarato le segreterie. – Si tratta di una priorità che deve vedere uniti tutti i soggetti, sindacato, imprese e istituzioni perché l'obiettivo è per tutti garantire l'incolumità dei lavoratori.*

*Abbiamo ribadito la necessità che ci sia comunicazione tra le banche dati dei sistemi pubblici, che non sono in rete e chiesto nuovamente che ci sia una forte valorizzazione degli RLST, insostituibili strumenti di prevenzione degli infortuni."*



# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: UNO SGUARDO AL SETTORE DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

di **Marianna Flauto**, Segretaria Nazionale UILTUCS

Da qualche giorno abbiamo celebrato la Giornata Mondiale sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro e credo che il senso di questa giornata sia anche quello di non dimenticare, di non dimenticare che ancora ogni giorno tante lavoratrici e tanti lavoratori perdono la vita sul posto lavoro e che ogni anno i dati sugli infortuni e sulle malattie professionali ci dicono che bisogna ancora impegnarsi affinché nessuno perda la via e affinché si riducano malattie professionali e infortuni.

“Zero morti sul lavoro”, la campagna che la nostra Organizzazione ha avviato da qualche anno, ha sicuramente il plauso di avere costretto la politica ad affrontare questo tema meno superficialmente ma ha anche dato impulso ad un cambiamento culturale nell’ambito della comunicazione, tanto è vero che da quando è partita la campagna tanti casi sono stati resi pubblici, casi di infortuni gravi e morti bianche che prima, spesso e volentieri, venivano celati non mettendo a conoscenza l’opinione pubblica.

Ciò significa che siamo sulla strada giusta e che non dobbiamo arretrare di un millimetro.

Nei settori organizzati dalla UILTUCS, la Uil del terziario, basta analizzare i dati del settore del commercio e del turismo, due dei settori più importanti della nostra economia, per renderci conto che anche in questi settori i problemi sono tanti e vanno affrontati tenendo conto delle specificità di ciascun settore.

Partiamo dai dati: i dati sono la base di partenza per lo studio dei fenomeni e degli accadimenti e sono la base dalla quale partire per avere un quadro oggettivo della situazione e mettere in campo le azioni, gli strumenti, le attività adeguate

te al fine di garantire salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, per un sistema di prevenzione che vada a modificare nel tempo quei dati migliorandoli ed in alcuni casi azzerandoli.

Il primo problema però nasce proprio dal metodo di raccolta dei dati e da come questi vengono aggregati.

Avere inserito tanti settori di competenza della UILTUCS nel macro aggregato del terziario non ci consente, ad oggi, di avere dati precisi riguardanti in particolare alcuni settori sensibili quali ad esempio il settore della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza.

All’interno dell’aggregato del commercio, ad esempio, viene incluso anche il commercio all’ingrosso e la vendita e riparazioni di automobili, vendita di prodotti alimentari, arredamento, legname, un macro aggregato, quindi, all’interno del quale vengono inseriti settori diversi e differenti per modello organizzativo e modalità di vendita.

Nella analisi e nello studio dei dati si dovrà dunque necessariamente tenere conto di questi aspetti auspicando che per il futuro i metodi di raccolta dei dati possano essere trattati in maniera differente; ma sappiamo che ciò dipende anche da come vengono classificati i codici Ateco che sono e rimangono comunque l’unico riferimento sul quale si basa il caricamento dei dati da parte dell’Inail.

In particolare, si evince, dai dati INAIL 2022, che nel settore del commercio (che include commercio al dettaglio, all’ingrosso, commercio e riparazioni di veicoli) operano ben 3.371.287 addetti e nel solo commercio al dettaglio operano 1.830.899 addetti.

Nel commercio operano un quarto delle imprese attive in Italia e un quinto del totale degli addetti medi annui.

Nel settore identificato dalla classificazione Ateco-Istat con la lettera G e denominato “commercio all’ingrosso e al dettaglio; riparazione autoveicoli e motocicli”, fra il 2016 e il 2019, si è registrata una diminuzione delle denunce di infortunio del 3,3% passando da 50.903 casi a 49.209.

Nel 2020 sono state presentate all’Inail 36.624 denunce, con una drastica riduzione del 25,6% rispetto all’anno precedente, ma tale riduzione si presume sia legata alle difficoltà legate al periodo di emergenza sanitaria.

La distribuzione delle denunce per modalità di accadimento e genere, anche se non ha evidenziato variazioni nel corso dei 5 anni in esame, presenta caratteristiche degne di nota.

Gli infortuni nel settore del commercio avvengono più frequentemente durante lo svolgimento dell’attività lavorativa piuttosto che in itinere (solo 24 su 100 casi).

Dal punto di vista del genere, se per gli infortuni in itinere vi è una certa equidistribuzione fra donne e uomini (rispettivamente 52% e 48%), nel caso di incidenti avvenuti in occasione di lavoro sono gli uomini ad infortunarsi maggiormente (69% contro 31% delle donne).

Dai dati allegati si ritengono degni di nota anche i dati relativi ai distretti corporei maggiormente interessati dagli infortuni nel settore del commercio.

Nel 2020 le denunce di malattie professionali sono state 2.748, in calo dell’11% sul 2016 quando si contavano poco più di 3.000 casi, in calo del 21% sul 2019.

Il decremento nel 2020 può essere dovuto alla pandemia da coronavirus che ha reso più difficile per il lavoratore la presentazione di eventuali denunce mentre nel 2021, anche se i dati ancora sono provvisori, si è registrata una recrudescenza del fenomeno.

Con il 7% delle tecnopatie sul totale della gestione assicurativa (36.960) “industria e servizi” il

commercio si colloca al terzo posto per numero di denunce, dietro solo al settore delle costruzioni e del manifatturiero.

Altro dato da attenzionare è quello relativo alla provenienza delle denunce, concentrate soprattutto nelle regioni del centro Italia (Toscana e Marche, con il 35% delle protocollazioni).

I lavoratori maggiormente colpiti da malattie professionali sono i commessi e gli ausiliari alla vendita con il 24% delle tecnopatie denunciate nell’ultimo anno.

Anche l’INAIL ci dice quali possono essere i fattori di rischio nel settore del commercio: posture scorrette, esposizione ai rumori, contatto con sostanze irritanti, inalazioni polveri e fibre e infine, non per ultimo, lo stress da lavoro correlato. Fattori che trovano conferma nei dati sulle malattie professionali tra i quali, seppur in percentuale meno significativa, sono presenti anche alcune forme di tumore.

Secondo l’INAIL (dati 2022) nel settore del commercio l’impiego durante i giorni festivi, i turni, gli orari di lavoro che spesso di protraggono la sera e la notte, la continua interazione con il cliente e la corsa al raggiungimento di stringenti obiettivi di produttività sono tutti fattori che incidono sullo stress lavoro-correlato: i disturbi psichici rappresentano infatti l’1,5% delle tecnopatie del settore (56 casi in media all’anno).

Quest’ultimo è sicuramente un dato preoccupante anche perché siamo convinti che si tratti di un dato ancora parziale, dovuto alla difficoltà di ricondurre la causalità di talune patologie psicologiche agli aspetti professionali.

Altro settore da attenzionare è quello del turismo che conta quasi 1,5 milioni di occupati (dati Istat), circa il 6% del totale economia.

Dopo aver subito nel 2021 un calo del 13,6% rispetto al 2019, settore che più di altri ha risentito della crisi pandemica, dal 2022 si è registrata una evidente ripresa.

Nel 2021 le denunce di infortunio sono state circa 21mila, un dato che rimane al di sotto dei dati ante pandemia.

La divisione Ateco si fa fra Alloggi e Ristorazione. La ristorazione prevale massicciamente per numerosità di infortuni con quasi 8 denunce su 10 (16.459 su 21.127 nel 2021) e comunque in coerenza con la composizione degli occupati e si tratta nella stragrande maggioranza dei casi di infortuni occorsi in occasione di lavoro.

Le professionalità più coinvolte per numero di infortuni sono cuochi e camerieri e a seguire gli addetti al servizio di pulizie.

La fascia più colpita risulta quella dei giovani fino a 34 anni e molti sono lavoratori stranieri.

Altra caratteristica riguarda la provenienza territoriale degli infortuni, infatti 1/3 delle denunce arriva dal Nord Est, Nord-Ovest (27%), Centro (23%) e Mezzogiorno (17%).

Nel 2021 le denunce per esito mortale sono state 41.

In questo ultimo caso i dati riguardanti le denunce mortali vedono il mezzogiorno al primo posto (36%), aree del paese dove spesso le imprese sono restie a adeguare le loro strutture alle normative in materia di salute e sicurezza.

Tale dato enormemente preoccupante è un dato che merita un approfondimento per potere mettere in campo strumenti adeguati e mirati a prevenire tali accadimenti in un settore, come quello del turismo, nel quale il tasso di rischio non è elevato come in altri settori e nel quale, proprio per questo, non possono essere né accettabili, né giustificabili tali situazioni.

Per quanto concerne le malattie professionali nel settore del turismo nel 2021 i casi tornano ad aumentare anche se lontani dai dati pre-pandemia e anche in questo caso la ristorazione ha una più alta incidenza dei casi.

Anche in questo caso un dato da attenzionare riguarda la fascia di età e il genere ovvero donne over 55 anni ed anche in questo caso il numero maggiore di denunce riguarda il centro Italia.

In questo settore con i bandi Inail sono state destinate importanti risorse alle imprese per la realizzazione di interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di

lavoro attraverso l'individuazione dei rischi ed alla loro riduzione.

Questi ultimi dati sono soltanto un esempio dell'importanza che la lettura dei dati dei nostri settori può assumere per potere mettere in campo le opportune attività di prevenzione e gli interventi finalizzati alla riduzione degli infortuni, delle malattie professionali più o meno gravi ma anche e soprattutto delle morti sul lavoro, in tutti i luoghi di lavoro, consapevoli del fatto che tutto ciò dipende dalla scarsa attenzione riservata da parte delle imprese ai problemi della sicurezza sul lavoro.

Negli ultimi anni si è posta l'attenzione anche al livello di benessere mentale o comunque immateriale, partendo dal presupposto di fatto che alcune situazioni lavorative possono creare un tale livello di stress da mettere in discussione l'intera organizzazione del lavoro.

Situazioni di stress lavorativo creano indubbiamente frizioni ed inefficienze nel gruppo di lavoro che si ripercuote su tutta l'attività lavorativa.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è una attività sicuramente molto più complessa della valutazione del rischio fisico dove il rapporto causa effetto è più evidente.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato necessita di una attenta conoscenza delle modalità con le quali si svolgono le attività e degli effetti che queste attività producono sullo stato psichico dei lavoratori.

Dai fatti di cronaca raramente si sente parlare di infortuni gravi nei settori del commercio o del turismo ma il dato sugli infortuni con esito mortale in questi settori è un aspetto preoccupante che deve farci riflettere.

La nostra azione quotidiana, la contrattazione collettiva nazionale, la contrattazione aziendale e territoriale dovranno tenere conto di tali problematiche e coerentemente dare lo spazio che merita a questo tema valorizzando la formazione, il ruolo degli RLS e degli RLST dando anche a questi ultimi gli strumenti per svolgere il proprio ruolo a partire dalle agibilità sindacali.

Siamo convinti che rimane ancora tanto lavoro



da fare, ma forti delle nostre idee e delle nostre proposte possiamo proseguire il nostro cammino a testa alta nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori tutti.



# UILTEMP: GARANTIRE I DOVUTI LIVELLI DI SICUREZZA ALLE CATEGORIE PIÙ DEBOLI

di **Marco Amicone**, Responsabile Salute e Sicurezza UILTEMP

Nello scenario di incertezza economica e di discontinuità lavorativa dei lavoratori e delle lavoratrici più fragili, come categoria, quotidianamente svolgiamo la nostra attività sindacale centrando sempre di più l'attenzione sugli aspetti relativi a tematiche legate alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro. Da anni sosteniamo che risulta sempre più urgente spostare il baricentro della politica sindacale di categoria verso un cambiamento culturale che riconosca come tema di contrattazione anche quello della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. La nostra sensibilità a questo tema si è sviluppata anche alla luce di studi e ricerche che hanno messo in evidenza come i lavoratori aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione risultino tra quelli più esposti a rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali rispetto agli altri. Si aggiunge che i dati che riguardano le lavoratrici precarie appaiono ancora più gravi, in quanto spesso non sono libere e consapevoli di poter denunciare condizioni insalubri o pericolose, nel timore di perdere la agognata proroga del contratto. Partendo da interventi normativi fondamentali, il TU 81/2008 e s.m., all'art. 2 recita:

**SI APPLICA A TUTTI I LAVORATORI E LAVORATRICI, SUBORDINATI E AUTONOMI, NONCHÉ AI SOGGETTI AD ESSI EQUIPARATI.**

Se questo dettato normativo può essere più applicabile nel caso del contratto di lavoro in somministrazione, i rischi risultano maggiori e non denunciati in situazioni lavorative precarie di altre

tipologie contrattuali, con le conseguenze che per tali lavoratori e lavoratrici - da noi rappresentati - la tutela è limitata, condizionata dalla tipologia di committenza e di gestione della prestazione lavorativa, ma prima tra tutti, dalla condizione temporanea e precaria di lavoro.

Nella valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro, su tutti i luoghi di lavoro, anche quelli dipendenti da algoritmi o non riconducibili a luoghi fisici, stiamo chiedendo alle controparti di inserire contrattualmente il riconoscimento, prima di tutto e, in alcuni casi, l'ampliamento di tali tutele.

Altro discorso nel settore della somministrazione di lavoro, in cui il D. Lgs 81/2008 e s.m. si applica appieno e le sue regole sono state recepite e migliorate dalla contrattazione nazionale.

Nella fase attuale di maturità del settore e di crescita nel mercato del lavoro, dobbiamo continuare a legittimare l'importanza della sicurezza sui tavoli di trattative e di eventuale contrattazione nel secondo livello.

Attraverso il Fondo bilaterale Formatemp, è prevista l'erogazione dei moduli obbligatori di formazione di base sulla sicurezza nell'ambito dei percorsi formativi erogati ai disoccupati e a lavoratori in somministrazione, grazie alla contribuzione versata al Fondo dalla Agenzie per il Lavoro. Come prevede il CCNL di settore, inoltre, presso l'ente bilaterale EBITEMP, è costituita una Commissione Paritetica, composta da componenti in rappresentanza delle associazioni datoriali e delle parti sindacali, che si riunisce periodicamente per monitorare, discutere e considerare eventuali interventi o azioni correttive legate a specifici casi aziendali o a settori merceologici che richiedono un'attenzione maggiore.

Nella piattaforma di rinnovo contrattuale e sul tavolo di confronto in corso, al fine di aumentare le tutele sulla sicurezza sul lavoro, come UILTemp, unitariamente con le altre OO.SS., abbiamo chiesto di costituire le Commissioni paritetiche per macro aree, già individuate contrattualmente, al fine di osservare il territorio e rafforzare anche su questo tema le relazioni sindacali con le Agenzie per il Lavoro.

Ed è stato proposto, inoltre, di poter nominare il rappresentante sulla sicurezza territoriale (RLST) e prevedere, nel rispetto delle normative, la elezione degli RLS, considerato che nel settore trasversale della somministrazione la presenza della rappresentanza per la sicurezza non è stata ancora definita.

Ma dobbiamo andare oltre e contrattare per le lavoratrici e i lavoratori con contratti atipici di tutti quei mondi che, senza una contrattazione collettiva nazionale e territoriale di riferimento, non trovano cittadinanza.

Parliamo di co.co.co., false partite iva, tirocinanti a

vita, collaboratori volontari delle ONG, lavoratori dello sport e dello spettacolo, lavoratori del web, rider, settori che contano in Italia migliaia di addetti. Abbiamo avviato, in modo unitario, un confronto continuo su tematiche che riguardano le condizioni lavorative, ma anche la condizione salariale e contributiva in un'ottica pensionistica, con le associazioni di settore; abbiamo sollevato problematiche di sostenibilità economica attuale e futura di intere generazioni di lavoratori e lavoratrici, chiedendo confronti politici con i ministeri competenti delle categorie suddette, portando avanti trattative negoziali al fine di sottoscrivere accordi che garantiscano migliori tutele e allargare l'applicazione del TU sulla sicurezza, a tutte le lavoratrici e lavoratori coinvolti. Riteniamo che aprire nuovi fronti di discussioni politiche e sindacali con i soggetti interlocutori istituzionali e datoriali sia una nostra responsabilità, un impegno necessario, affinché questo mondo del lavoro, troppo flessibile e fluido, diventi un posto sicuro e garantito nel diritto naturale alla salute e sicurezza per tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza perdere la certezza del lavoro... e la vita.



# A SCUOLA IN SICUREZZA PER NON MORIRE SUL LAVORO

di *Giovanni Verduci*, Addetto Stampa UIL Campania

“A scuola in sicurezza per non morire sul lavoro”. È questo il tema portante della campagna lanciata dalla UIL Calabria e dalla UIL Scuola Rua calabrese che ha già mandato in archivio due appuntamenti, quello svoltosi presso l'Istituto superiore “Marconi” di Siderno, alla presenza del Segretario Generale della UIL PierPaolo Bombardieri e quello di Catanzaro Lido, svoltosi nell'aula magna dell'Istituto “Fermi”, alla presenza del formatore nazionale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro della UIL Marco Lupi.

In calendario ci sono altri due appuntamenti per **Mister Job** e Uil (il caschetto con il logo Zero morti sul lavoro che si anima in caso di rischi), il primo il 24 maggio a Crotone e l'altro il giorno successivo a Cosenza, alla presenza del Segretario Generale della UIL Scuola Rua Giuseppe D'Aprile.

**«PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO DI ZERO MORTI SUL LAVORO SI PUÒ E SI DEVE FARE ANCORA TANTO, MA DALLA POLITICA NON RIUSCIAMO AD AVERE RISPOSTE. ABBIAMO CHIESTO AL GOVERNO DI AUMENTARE GLI INVESTIMENTI, DI FAR CRESCERE IL NUMERO DELLE ISPEZIONI E DEGLI ISPETTORI E DI PUNTARE SULLA FORMAZIONE E SULLA PREVENZIONE».**

Questo è quanto ha affermato il Segretario Generale della UIL, PierPaolo Bombardieri, confrontandosi sui temi della salute e sicurezza con oltre 300 ragazzi dell'Istituto tecnico commerciale “Marconi” di Siderno, in provincia di Reggio Calabria, nell'ambito di un ciclo di incontri con quattro scolaresche della regione, organizzato dalla UIL Calabria.

La sicurezza, ha sottolineato il leader della UIL «è una questione nazionale e culturale ed ecco perché è importante parlarne anche nelle scuole, tant'è che noi chiediamo al governo di emanare un provvedimento che la preveda come materia obbligatoria nei programmi scolastici.

Così come abbiamo rivendicato una trasformazione radicale della normativa in materia di alternanza scuola/lavoro, essenziale per tutelare gli studenti, il cui impegno scolastico deve restare assolutamente prioritario e preminente».

Inoltre, per Bombardieri «deve essere chiaro che tutte le risorse per la sicurezza non sono una spesa, ma un investimento. E risorse servono anche per gli stessi istituti scolastici che, per oltre il 60%, non sono ancora a norma. Peraltro, quella della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è una parte del tema più generale della legalità su cui è fondamentale sensibilizzare i giovani: a tutti loro dico di non accettare mai situazioni che possano mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza o che li costringa a lavorare nella totale mancanza di diritti e di tutele contrattuali. Il lavoro nero – ha concluso – nega la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e i giovani devono imparare a rifiutare tutto ciò che è sfruttamento. La Calabria, la politica regionale in particolare, metta in piedi una commissione itinerante che visiti le scuole calabresi, accolga le richieste della comunità scolastica e sostenga le necessità di quella educante per limitare gli effetti della povertà educativa e frenare quello della dispersione scolastica».

Il Segretario Generale della UIL Calabria, Santo Biondo, dall'aula magna dell'Istituto superiore

Enrico Fermi di Catanzaro Lido, dove si è svolta la seconda tappa della campagna regionale “A scuola in sicurezza per non morire di lavoro”, ha sollecitato il ceto politico regionale e la classe dirigente calabrese sul tema della giornata e sulle necessità che l’istituzione scolastica calabrese non ha visto ancora soddisfatte.

«Sulla scuola – ha affermato Santo Biondo – dove si costruisce il futuro professionale e sociale della nostra terra, bisogna costruire una grande fase di attenzione ed è necessario investire le risorse necessarie per formare la nuova classe dirigente». Per il Segretario Generale «dei temi della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro non bisogna parla-

re solo in occasione di eventi drammatici.

Per questo siamo convinti della correttezza della nostra campagna Zero morti sul lavoro. Mille morti sui luoghi di lavoro e 500 mila infortuni sono numeri inaccettabili per una nazione che si definisce democratica».

«La prevenzione – ha concluso Santo Biondo – è l’unica arma che possiamo usare per ribaltare il paradigma attuale.

Per questo siamo oggi qui. Attraverso la conoscenza e la formazione si matura la sensibilità verso un tema che, spesso, viene trascurata nel mondo di lavoro. Per questo chiediamo che quella della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro entri a pieno titolo nel programma delle nostre scuole».







## RLS ONLINE. LA RETE PER IL LAVORO SICURO ITALIANO

di **Domenico Nese**, Coordinatore RLS di UILTEC Campania

Si è svolto a Roma, il 23 Marzo scorso, l'evento conclusivo del progetto unitario e apertura al pubblico nazionale degli RLS, della piattaforma collaborativa informatica per la salute e sicurezza sul lavoro: RLS ONLINE.

Ho avuto l'opportunità di partecipare alla fase di "sperimentazione" della piattaforma e poi ritrovarmi, nell'occasione dell'evento conclusivo, insieme a Donatella Canclini (RLST comparto artigianato - Provincia di Sondrio), Salvatore Cesabella (RLS - Mobilità TPL Piemonte) e Florin Spasiuc (RLS di Tratta - Cantieri di Terzo Valico), tutti di UIL, a portare la nostra esperienza di utilizzo della piattaforma e fare "focus" sui diversi contenuti (area interattiva, newsletter, documentazione e percorsi tematici).

La UIL ha dato un grande contributo nella realizzazione di questo strumento, con il lavoro di Susanna Costa nel comitato di direzione e Irene Delaria con Gabriella Galli, nel comitato di redazione.

Personalmente ho messo subito sotto "stress" e quindi alla prova forzata la novella piattaforma e ne ho apprezzato non solo i contenuti ma anche la logica con cui è stata concepita.

Una logica partecipativa, di condivisione, collaborazione e scambio di idee e risorse. Proprio come io ho sempre inteso la SICUREZZA.

**SE TU HAI UNA MELA, E IO HO UNA MELA, E CE LE SCAMBIAMO, ALLORA TU ED IO ABBIAMO SEMPRE UNA MELA PER UNO. MA SE TU HAI UN'IDEA, ED IO HO UN'IDEA, E CE LE SCAMBIAMO, ALLORA ABBIAMO ENTRAMBI DUE IDEE.**

Il progetto RLS ONLINE fornisce agli RLS, RLST, RLSSP gli strumenti utili per svolgere a pieno i diversi ruoli della rappresentanza in ambito SSL in una logica di rete collaborativa ed in ottica di dialogo aperto. Le conoscenze specialistiche permetteranno di approfondire i temi legati alla SSL e contribuiranno a promuovere una cultura collaborativa avanzando lo stato dell'arte sui modelli di costruzione della conoscenza.

L'esperienza sindacale di rappresentanza di Donatella, Salvatore e Florin, che sono intervenuti prima di me nel dibattito, portando la loro esperienza in "campo" e poi suggerendo di cosa si potrebbe ancora arricchire la piattaforma mi ha trasmesso grande positività ed ho apprezzato i "valori autentici" che ci legano ad un'organizzazione sindacale che mette al "centro" le persone.

Io a differenza loro non sono un RLS, ma ho la fortuna di relazionarmi in modo continuo con chi svolge questo importante ruolo, sia per l'attività sindacale che svolgo che con la mia professione.

Nel mondo sindacale sono coordinatore degli RLS di UILTEC Campania. Nel mondo professionale sono un RSPP di azienda da quasi venti anni.

E tutte le volte che mi trovo a dialogare con gli RLS, faccio loro sempre la stessa domanda: secondo te qual è il modo migliore per fare sicurezza?

Per comprendere quali siano gli elementi da loro ritenuti più importanti ma anche per acquisire nuove idee o aspetti che fino ad oggi non avevo considerato.

E così che da questa domanda e dagli spunti

assunti come risposta è nata una “ricetta” dell’applicazione più pratica della sicurezza, che voglio provare a condividere con voi. Ed è stata questa “ricetta” ispirazione principale del mio intervento all’evento conclusivo di RLS ONLINE.

Riporto solo una serie di punti ritenuti più importanti.

## 1. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il pilastro centrale di tutto il sistema di prevenzione. Condotta nel rispetto di legge e migliore tecnica. Bisogna renderla partecipativa, viva e dinamica. Un lavoro condiviso con gruppi di lavoratori che partecipano all’analisi insieme al RLS. I lavoratori non devono subire la sicurezza ma diventare protagonisti del progetto di sicurezza aziendale.

## 2. CENTRALITÀ DEL RUOLO DEL RLS IN AZIENDA

Diciamolo chiaramente che la funzione del RLS oggi è profondamente cambiata. Non più un ruolo di solo controllo e richiamo al rispetto della normativa. Ma di relazione continua con tutte le figure aziendali. Deve avere una preparazione tecnica e giuridica per dare il suo contributo. Ma anche sviluppare competenze relazionali. Per la sua vicinanza ai lavoratori è la figura che può influenzare anche i comportamenti dei lavoratori. Un vero e proprio leader della sicurezza. Capace di erogare feedback, saper ascoltare e anche saper governare gruppi di lavoro con leadership. Ed è proprio per questo che le organizzazioni sindacali devono fornire loro una formazione più ampia, già prima che essi siano eletti RLS ed un supporto continuo dopo. Facendo emergere sempre più la loro professionalità.

## 3. COMUNICAZIONE EFFICACE

Intesa nello scambio bidirezionale delle informazioni. In modo organizzato ed efficace con momenti

di confronto e condivisione.

## 4. SEGNALAZIONE NEAR-MISS

Un potente sistema partecipativo. Il NEAR-MISS è un indicatore di falla di sistema. Un evento senza conseguenze. È fondamentale analizzarne le cause. Visto che in media se ne segnalano ancora pochi nelle aziende, uno ogni 4 anni, ciò che viene appreso come lezione dalla loro analisi, potrebbe essere condiviso sul portale, ovviamente in modo anonimo perché a noi interessano i fatti accaduti e le misure che faranno in modo che non si ripresentino.

## 5. MONITORAGGIO E MISURA DELLE ATTIVITÀ RITENUTE UTILI

Qualche esempio: (ore di formazione, numero di riunioni, numero di audit). Fare statistica anche di questo in proporzione alla popolazione lavorativa aziendale.

## 6. FORMAZIONE

Uno strumento fondamentale per aumentare consapevolezza sui rischi ed orientare i comportamenti. Bisogna aggiungere alla formazione cogente, altra formazione più informale e frequente secondo la logica anglosassone della chiacchierata con i colleghi davanti la cassetta degli attrezzi, coinvolgendo proprio gli RLS anche come trainer.

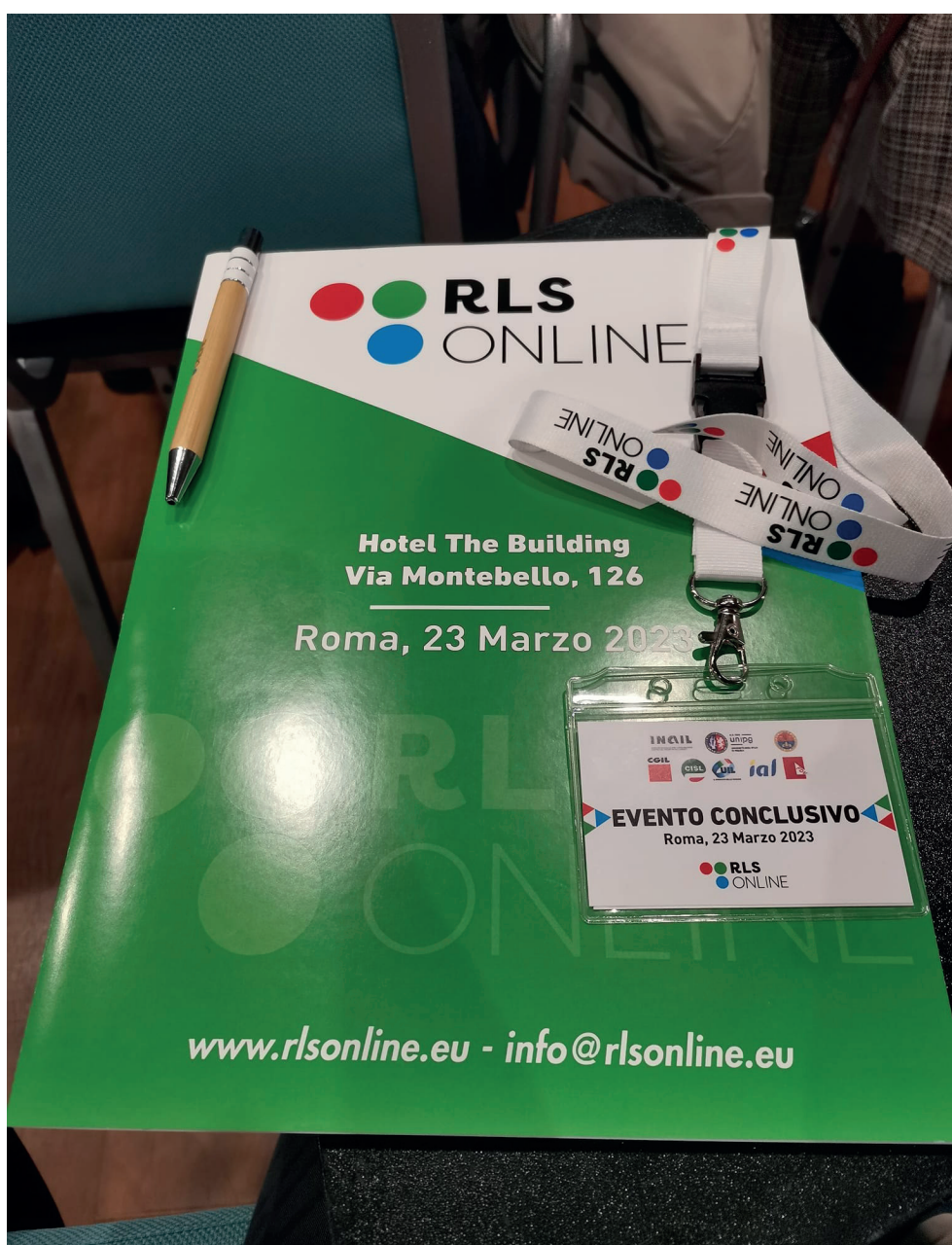
## 7. SICUREZZA BASATA SUL COMPORTAMENTO

Sarebbe auspicabile poter avere un protocollo di gestione della sicurezza comportamentale. Ormai, sempre più ne riconosciamo l’importanza. I comportamenti della sicurezza sono tutti orientabili, prevedibili e misurabili e sono generati dal contesto ambientale che ci circonda. Se pensiamo



che i comportamenti dei lavoratori siano legati al loro carattere, all'educazione ed alla cultura personale. Non è così. Ci sbagliamo. È il contesto organizzativo aziendale con le contingenze che generano i comportamenti a rischio o i comportamenti sicuri dei lavoratori. È fondamentale che si conoscano quali siano le basi scientifiche utilizzate per costruirli. La legislazione vigente ci spinge sin troppo nell'utilizzare misure punitive e sanzioni per ottenere comportamenti di sicurezza, ma non funziona. Per costruire i comportamenti occorrono antecedenti ma soprattutto rinforzi po-

sitivi, feedback, lodi, premi e non aspettare che il lavoratore sbagli per punirlo. Questo sistema ci sta portando troppo lontano e ci induce in errore. Mi sono qualificato nella gestione della sicurezza comportamentale, in Italia non siamo molti, siamo solo 1500 professionisti che concluso un percorso formativo importante hanno sottoscritto un codice deontologico presso l'unica società scientifica italiana AARBA. Mi piacerebbe trovare qualche contenuto del genere anche sulla piattaforma RLS ONLINE perché è un aspetto della sicurezza ancora per molti sconosciuto.





# LA SICUREZZA NEL RINNOVO DEL CCNL METALMECCANICO. **BREAK FORMATIVI**

di **Andrea Farinazzo**, Responsabile Salute e Sicurezza UILM



All'interno del rinnovo del CCNL dei metalmeccanici del 2021 non è stata eliminata la prospettiva di sviluppare i break formativi che devono andare ad ampliare quelli già introdotti nel 2016 che prevedevano momenti di formazione dei lavoratori direttamente nelle postazioni e durante l'orario di lavoro con una persona abilitata. I break hanno ad oggetto rischi correlati alla propria mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature e alle relative procedure operative di sicurezza, la cosa che è andata a migliorare la suddetta prospettiva è quella di inserire all'interno dei break formativi, i near miss, ossia creare discussioni in merito a ciò che non è accaduto così da fare in modo che non possa mai più accadere. Una vera e propria innovazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro: si sviluppa la collaborazione e la formazione congiunta tra Rspp, Rls, Lavoratori, in modo che vi sia la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti, così che si possa introdurre la sicurezza sul lavoro in modo partecipativo

da parte di tutti, la cosiddetta sicurezza comportamentale.

## **Cosa sono i Break Formativi?**

Allo scopo di incrementare l'efficacia dei momenti formativi e di coinvolgimento diretto dei lavoratori, all'interno del CCNL Metalmeccanici (Industria) e più specificamente all'interno della Sezione IV, Disciplina del rapporto individuale di lavoro, Titolo V, Ambiente di lavoro, articolo 1, viene prevista la possibilità per le aziende di sperimentare «i cosiddetti break formativi, consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area

di competenza». Prima di mettere in luce le peculiarità di questa particolare ed innovativa metodologia rivolta all'aggiornamento della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, è bene richiamare quantomeno due provvedimenti.

## Definizione

Il break formativo è una metodologia di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-Learning, ma direttamente nei luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti di lavoro o presso le postazioni di lavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di approfondimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

I "break formativi" non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di Legge (Decreto 6 marzo 2013)

## Erogazione

L'erogazione della formazione tramite i Break formativi è adottata previa consultazione dei RLS. Il preposto è aggiornato sui contenuti e programma dei break riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte di preposti, RSPP e Rls, anche congiuntamente.

## Validità Aggiornamento

L'RSPP progetta la formazione dei lavoratori (art. 33, D.lgs. n. 81/2008) e consulta preventivamente il RLS in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, comma 1, lett. D, D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50 c. 1, lett. M, D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'OPP competente.

## Contenuti

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda;

Definizione degli obiettivi;

Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri;

Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica dell'apprendimento)

Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletrico ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli

aspetti di miglioramento ecc.), con uso di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.;

Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate);

Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o fine turno) con partecipazione del preposto e del RLS;

Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori. Il formatore (anche RSPP), coadiuvato dal preposto e RLS può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test d'ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo);

Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio, utilizzo dei Dpi eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni.

## Ulteriori dettagli

Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori intere4ssati ai suddetti rischi.

Al termine, si svolge una breve discussione/

confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicure segnalati in proposito.

In conclusione viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test uscita).

Il formatore (anche RSPP) e il preposto e il RLS infine confrontano i risultati dei test di ingresso e uscita.

Il formatore (anche RSPP), il preposto e il RLS svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive. I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati interamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale).

### PUNTI DI FORZA

- Disponibilità di formatori e RLS interni;
- Disponibilità dei preposti ad effettuare riunioni di reparto;
- Disponibilità di area interne, per effettuare gli incontri.

### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Necessità di pianificare le riunioni in modo da avere la disponibilità di un RLS con una distribuzione equa tra gli incontri;
- Aggravio nella gestione delle riunioni delle loro registrazioni;

### OPPORTUNITÀ

- Possibilità di ridurre gli incontri di aggiornamento in aula per gli operatori;
- Formazione continua.
- Non riconoscimento delle ore di formazione per eventuale non rispetto dei requisiti richiesti dall'accordo;
- Non equo coinvolgimento degli operatori.



# SICUREZZA E SINDACATO: IDENTITÀ, FUTURO, PARTECIPAZIONE

di Alessandro Lupo, Delegato e RLS Ansaldo Energia



Il 9 maggio scorso, a Genova, si è tenuto l'evento formativo "Sicurezza e sindacato: identità, futuro, partecipazione". L'evento, il cui obiettivo è stato discutere, insieme a RLS, RLST e RLS di Sito produttivo, dei rischi che comporta lavorare nei vari settori e le buone prassi da seguire, è stato organizzato dalla UIL Liguria, grazie al lavoro del Segretario Regionale Fabio Servidei, e ha visto la partecipazione del Segretario Generale della UIL Liguria, Mario Ghini, della Segretaria Confederale UIL, Ivana Veronese e del Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inail, Guglielmo Loy.

Pubblichiamo, a seguire, l'intervento di Alessandro Lupo, Delegato e RLS presente all'evento.

«Negli ultimi mesi si è sentito parlare di Ansaldo Energia, sulle questioni economiche ma purtroppo anche su questioni di sicurezza. Qualche quotidiano locale ha voluto far passare Ansaldo come un girone dantesco.

Fortunatamente non è così, Ansaldo Energia è forse l'azienda più sicura nella quale io abbia lavorato.



Parlo di fabbrica, quindi Campi/Fegino. Sicuramente si può sempre migliorare, però non è certo dall'anzianità delle macchine utensili che si può stabilire lo standard di sicurezza di un'azienda.

Si discuteva su quanto fossero datate alcune macchine come se si parlasse di automobili. Ci sono MU e MU, da una sega a nastro per legno da 2000 euro a un tornio parallelo da 20.000 euro o un centro di lavoro cnc da 200.000 euro e fino a macchine da 1 o più milioni di euro.

Queste, sono quelle categorie di macchine che ci consentono di costruire pezzi di dimensioni atte a fabbricare centrali elettriche.

Sicuramente in Ansaldo non maneggiano spiccioli, ma non è nemmeno fattibile spendere 100 milioni di euro ogni 15 anni per sostituire il parco macchine. Per questo le macchine vanno messe in sicurezza, aggiornate costantemente secondo gli standard, a volte sono stati fatti dei retrofit, altre solo dei revamping. Senza dubbio, hanno anche investito su macchine nuove e si spera continuino a farlo.

Ho fatto questa breve spiegazione, per allacciarmi ad un'altra questione che però va di pari passo. Non tanto il prezzo di una macchina utensile ma la dimensione, la potenza, le difficoltà che si incontra; dato per esempio i limiti dovuti all'età tecnologica (comandi cn non disponibili) della macchina stessa o perché si necessita di lavorare componenti che non sono l'ideale a causa delle dimensioni (esempio velocità o potenza) o numero di assi. Qui, subentra un altro fattore: chi ci lavora. L'esperienza, la specializzazione, la capacità di problem solving dell'operatore.

Se un nuovo assunto viene assegnato ad un tornio a controllo numerico; una macchina che lavora chiusa dietro ad un vetro temprato, cilindri diametro 200mm al massimo; avremo dato a questo nuovo operatore (se non abbastanza preparato), la possibilità di ammazzare dei pezzi o al massimo di danneggiare il tornio. Quindi,

alla base, ci sarà la formazione perché impari ad utilizzare il macchinario correttamente ed in sicurezza, poi chiaramente la sua esperienza farà sì che apprenda sul campo e dai colleghi più esperti, la tecnica, le malizie e la prevenzione.

La prevenzione, ovvero la consapevolezza di prevedere che, senza dovuti accorgimenti, potrebbero verificarsi situazioni inaspettate, quali la vibrazione di una lavorazione, la rottura del tagliente o addirittura la possibilità che lo staffaggio non sia sufficiente a trattenere il pezzo in lavorazione: per la forza di avanzamento o per i giri elevati di rotazione.

Qui arrivo ad un fatto successo da qualche mese in Ansaldo, chiaramente è un'opinione mia personale. La questione è ancora in mano alla magistratura che un giorno ci farà sapere come si siano svolti i fatti e quali siano le cause dell'incidente avvenuto a febbraio in Ansaldo.

L'infortunio di Simone mi ha fatto molto riflettere.

Per come la vedo io, è stata una roulette russa, una sequenza di eventi che ha portato ad un gravissimo incidente.

Il ragazzo, tornitore in Ansaldo da 3 anni, dopo il dovuto affiancamento, non ha saputo prevedere che una di quelle cassette sarebbe stata espulsa violentemente dalla forza centrifuga esercitata dalla veloce rotazione del plateau e la sfortuna ha voluto che venisse sparata proprio in direzione delle porte, che al piegarsi lo hanno colpito e scaraventato a terra.

Se invece che quel grosso tornio a giostra, fosse stato il tornietto da massimo 200 mm di diametro, chiuso e di ultima generazione (quello di cui parlavo prima), sicuramente a Simone non sarebbe accaduto niente di grave.

Le aziende vogliono apprendisti, giovani da pagare poco, ma esperti.

Anche in Ansaldo, nella selezione del personale, a operai esperti (ed ho avuto qualche testimonianza

di conoscenti) è stato dato il ben servito perché chiedevano troppo. Eppure, sono operai in gamba, lo so, li ho visti lavorare in altre aziende. Qualcuno ha accettato il compromesso di guadagnare un po' meno, altri sono rimasti dov'erano.

Il risultato è che ti trovi con ragazzi in gamba ma senza troppa esperienza, che probabilmente daranno dimostrazione di valore negli anni, ma che nell'immediato vengono messi senza troppa attenzione a lavorare in autonomia su macchine che fino al mese prima erano utilizzate da operai con esperienze trentennali! Quindi la sicurezza non è solo fatta di formazione e dpi, ma anche nel valutare a chi poter dare certe responsabilità.

La gestione delle risorse umane è una vergogna sotto questo aspetto. A volte penso che neanche aprano i curriculum... sei mesi di tirocinio a carico della regione e via. Apprendistato se va bene, altrimenti a casa e vai di altri tirocinanti.

Prima ho specificato che l'azienda dove lavoro cura abbastanza la prevenzione e la sicurezza, e mi riferivo alla fabbrica. Una decina di anni fa invece, mi trovavo a lavorare nei cantieri, al service, in giro per il mondo ad aprire e chiudere turbine a vapore.

Il settore vapore è particolare. Ci sono turbine a vapore di ultima generazione ma anche turbine di quando il vapore era la tecnologia all'ultimo grido. In provincia di Messina abbiamo revisionato una turbina rateau schneider di almeno 60 anni. Mentre sulle nuove tecnologie ci sono procedure, attrezzature, software per smontare, settare e rimontare; su una macchina progettata nel 1950 bisogna affidarsi all'esperienza del capo cantiere, degli specialisti (spesso pensionati in consulenza) e alla fortuna di non trovare troppa ruggine.

Un aspetto preoccupante - spero che nel frattempo la situazione sia migliorata - era appunto anche nel caso del service, la selezione delle maestranze.

Venivano reclutati ragazzi di poca esperienza o

a volte addirittura nulla. Appalti di appalti, dove i trattamenti economici ma anche vitto e alloggio erano penosi. Noi ansaldini stavamo alla grande chiaramente...

Quindi l'ambizione di questi ragazzi era proprio riuscire in qualche modo a fare colpo per poter un giorno diventare dipendenti di Ansaldo. Lavorando 10/12 ore al giorno, senza un giorno di riposo, ecc. Poi tra tiranti pesanti sui piedi, mani schiacciate, situazioni di dubbia sicurezza; la situazione era un po' critica. Mi auguro veramente che la situazione ad oggi sia realmente cambiata, sulla carta un po' lo è.

Quando mi è stato chiesto di preparare questo intervento, sono andato a dare un'occhiata ai dati del 2022. Sono rimasto colpito dai morti per infortunio sul lavoro: 790 morti, quelli non in itinere, altrimenti sono più di mille.

Al terzo posto i giovani dai 15 ai 24 anni! Fin'ora ho parlato proprio di questo. Vogliamo mettere al sicuro questi ragazzi? Della generazione prima di me, di tornitori senza dita o fresatori con un occhio ne ho conosciuto qualcuno, ma oggi se abbiamo la possibilità di prevenire e ridurre i rischi, non dobbiamo lasciare la questione alla fortuna.

Giusto dietro ai dati del 2022 ho notato che al secondo posto le morti sono dei lavoratori immigrati. Quelli che vengono da chissà quali realtà, ad accettare lavori sicuramente precari ma anche scartati dalla maggior parte degli italiani. Quindi oltre la precarietà, la mancanza di formazione, si aggiunge anche la criticità del tipo di lavoro (appesi a un ponteggio, schiacciati da macchinari o distrutti per un'usura fisica estrema). Tutti abbiamo lo stesso valore.

Al primo posto ci sono gli ultrasessantenni. Quelli che stanno rincorrendo la pensione. Che hanno lavorato una vita ma ancora non gli viene riconosciuto il diritto di fermarsi.

Mio padre, idraulico dipendente, a 12 mesi dalla pensione, ha perso il lavoro ed ha fatto qualsiasi

mestiere.

È finito persino appeso ad un grattacielo per pulire i vetri a 61 anni.

È stato penso il periodo più brutto e triste della sua vita. Anche perché quei 12 mesi sono durati quasi due anni.

Troppo spesso, per raggiungere l'età pensionabile, bisogna accettare compromessi inaccessibili per lo più per lo stato fisico.

Ci sono mestieri che non sempre ci consentono di arrivare ai 43 anni di lavoro, soprattutto per chi ha iniziato dopo. Con questo mi allaccio al percorso di mobilitazione che insieme CISL e CGIL abbiamo intrapreso. Spero che si riesca ad imporre un importante cambiamento sulla previdenza. Ci vogliono dei seri sconti sull'età pensionabile, soprattutto su alcune categorie di lavoratori.

Grazie a tutti per l'attenzione, buon proseguimento».

# VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO: LA NECESSITÀ DI FORMAZIONE ALLA LUCE DELLA CONVENZIONE N. 190 OIL

di *Elsa Pili*, Servizio Lavoro, Coesione e Territorio UIL Nazionale

La disciplina relativa alle molestie nasce, nel nostro ordinamento, all'interno del **SISTEMA ANTI-DISCRIMINATORIO**. Il codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 198/2006), infatti, all'art. 26 specifica: "sono considerate come discriminazioni anche le molestie", anche se ne circoscrive l'ambito alle **MOLESTIE DI GENERE** (l'articolo prosegue, infatti, così: "ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") e alle **MOLESTIE SESSUALI** ("sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo").

Tra le molte innovazioni che introduce la **CONVENZIONE N. 190 DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO** (e la relativa Raccomandazione n. 206, che però non è vincolante), una delle più sostanziali è il **FORMALE RICONOSCIMENTO DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SUL LAVORO ALL'INTERNO DELLA MACRO-AREA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**: i due sistemi (anti-discriminazione e SSL), però, non sono visti come alternativi. Al contrario, si integrano e completano, segnando un legame strettissimo che Convenzione e Raccomandazione stesse sottolineano più volte. Tra tutti i riferimenti, vale la pena ricordare l'art. 8 della Raccomandazione, focalizzato sulla valutazione dei rischi, che "dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano

la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali". L'articolo specifica, poi, che un'attenzione particolare dev'essere prestata a determinate categorie di rischi e pericoli e cita espressamente, alla lettera c), quelli "**CHE SIANO CONSEGUENZA DELLA DISCRIMINAZIONE**, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie".

Il testo dell'OIL, inoltre, **RIUNISCE SOTTO UN'UNICA FATTISPECIE VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO**, sancendo un'altra novità importante: tutte le forme di aggressione, prevaricazione, "pratiche e comportamenti inaccettabili", per usare le parole della Convenzione, vengono di fatto ricomprese all'interno di un'unica categoria, permettendo così una sostanziale semplificazione e razionalizzazione (pur lasciando agli Stati membri la libertà di decidere per una disciplina separata della violenza, da una parte, e delle molestie, dall'altra).

In pochi articoli, questo trattato internazionale, che per primo affronta il tema della violenza e molestie sul lavoro, **COMPIE UNA RIVOLUZIONE** sotto tanti aspetti, soprattutto se si considera che è un testo proposto, scritto e approvato da un'Organizzazione internazionale che conta più di 180 Paesi, con contesti sociali, economici e politici molto differenti tra loro (anche se, fino a ora, solamente 27 Stati hanno ratificato la Convenzione). Oltre le caratteristiche già menzionate, vale la pena ricordare anche **L'AMPLIAMENTO DEL CAMPO DI AZIONE**, col preciso intento di colmare le lacune delle singole legislazioni nazionali ed estendere le tutele fino alla piena realizzazione del "diritto di



tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere". Per realizzare questo obiettivo, la Convenzione accresce, innanzitutto, la categoria dei **SOGGETTI PROTETTI**: tutte le lavoratrici e i lavoratori (indipendentemente dal loro status contrattuale) e "altri soggetti nel mondo del lavoro" (la Convenzione cita espressamente le persone in formazione, i tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro), oltre agli "individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro". Ma è anche **IL CONCETTO DI "LAVORO"** che viene rivisto in un'ottica nuova ed estensiva, poiché la Convenzione si applica alla violenza e alle molestie che si verificano "in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro": vengono espressamente citate anche le comunicazioni di lavoro, incluse quelle "rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione".

La Convenzione n. 190 è stata **RATIFICATA DAL NOSTRO PAESE** con la legge n. 4/2021 e i suoi contenuti sono, dunque, vincolanti, anche se non sono stati adottati ulteriori leggi o regolamenti attuativi che definiscano in maniera più puntuale e operativa procedure, responsabilità e sanzioni.

Quelle brevemente esposte nella prima parte di questo articolo sono solo alcune delle molteplici innovazioni che introduce, espressione concreta di un **APPROCCIO** completamente nuovo, che lo stesso testo del trattato internazionale definisce **"INCLUSIVO, INTEGRATO E INCENTRATO SULLA PROSPETTIVA DI GENERE"**.

E' necessario progettare e fornire una formazione specifica sui contenuti della Convenzione e della Raccomandazione e, nell'assenza di modifiche alla legislazione già esistente e di azioni e strumenti di supporto da parte delle istituzioni, equipaggiare il Sindacato delle competenze e delle conoscenze su questo testo, sugli obblighi che ne derivano in capo al datore di lavoro e alle altre figure preposte alla

tutela della salute e sicurezza sul lavoro ma anche sui possibili strumenti di azione e di prevenzione che il Sindacato può e deve mettere in campo a tutti i livelli, dalla contrattazione nazionale a quella di secondo livello, fino alle richieste e proposte all'interno del singolo contesto aziendale.

#### Con questo obiettivo è nato **SP@CE C190 - SVILUPPO PREVENZIONISTICO PER IL CONTENIMENTO DEGLI EVENTI AVVERSI E L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO**:

un progetto unitario finanziato dall'INAIL volto a coinvolgere 4065 partecipanti grazie a iniziative seminariali unitarie promosse dalle tre confederazioni CGIL, CISL e UIL e gestite da E.N.F.A.P. ITALIA (Capofila), Fondazione Di Vittorio e IAL Nazionale. Il corso di formazione erogato da SP@CE prevede due moduli, di 4 ore ciascuno: un primo modulo generale sui temi della Organizzazione e percezione del rischio nel contenimento degli eventi avversi e un secondo modulo specifico proprio sul tema della violenza e delle molestie sul lavoro, alla luce delle novità apportate dalla Convenzione n. 190.

La formazione, iniziata a marzo, **STA RISCOUOTENDO UN FORTE INTERESSE** da parte dei partecipanti, spesso RLS, RLST o referenti per la SSL: un segnale del fatto che, probabilmente, in questi due anni (dall'approvazione della legge n. 4/2021) **TROPPO POCO È STATO FATTO** per rendere pienamente operative le disposizioni della Convenzione, soprattutto per ciò che riguarda le azioni per la prevenzione e per l'inserimento concreto della violenza e delle molestie all'interno del processo per la valutazione dei rischi.

# FREE EVERYONE FROM VIOLENCE AND HARASSMENT



## INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ART. 13 REGOLAMENTO EU 2016/679

In ossequio al Regolamento (UE) 2016/679 desideriamo informarLa in relazione al trattamento dei Suoi dati personali raccolti, a seguito della Sua adesione, per l'erogazione del servizio di Newsletter di *Salute e Sicurezza* promosso dalla UIL - Unione Italiana del Lavoro.

**A. TITOLARE DEL TRATTAMENTO** è la UIL - Unione Italiana del Lavoro con sede in Via Lucullo 6, 00187, Roma (RM); CF 80127290585, in persona del legale rappresentante *pro tempore*.

**B. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO:**

- Attività d'informazione e approfondimenti realizzate attraverso l'invio di newsletter a mezzo e-mail;
- Esercitare i diritti del titolare, ad esempio il diritto di difesa in giudizio;
- Migliorare la fruibilità dei servizi erogati dal Titolare del Trattamento, anche attraverso i suoi siti web.

**C. La BASE GIURIDICA** del trattamento è costituita da:

- Adesione al servizio di Salute e Sicurezza, tramite la piattaforma 4DEM;
- Obblighi contrattuali e di legge;
- Legittimi interessi del Titolare.

**D. La informiamo che i Suoi dati personali potranno essere COMUNICATI a:**

- Personale dipendente del Titolare del trattamento regolarmente autorizzato e formato in ossequio a quanto previsto nel Regolamento (UE) 2016/679;
- Fornitori e collaboratori esterni del Titolare del trattamento, appositamente nominati, che erogano i servizi e tutte le attività connesse;
- Soggetti cui l'accesso ai dati sia riconosciuto da disposizioni di legge, di regolamento o di normativa comunitaria.

**E. TRASFERIMENTO DEI DATI**

Laddove necessario per il corretto funzionamento del servizio di newsletter offerto, i suoi dati personali potrebbero essere oggetto di trasferimento verso paesi extraeuropei o verso organizzazioni internazionali unicamente per il perseguimento delle finalità di cui sopra.

**F. La informiamo che la sua adesione al servizio di Newsletter di Salute e Sicurezza, tramite la piattaforma 4DEM, è necessaria al trattamento dei dati personali comuni da Lei forniti (e.g. nome e cognome, e-mail, dati di identificazione e di contatto così come quelli inerenti la tipologia o i settori di interesse etc.) per poter beneficiare del servizio di cui sopra promosso dalla UIL - Unione Italiana del Lavoro.**

**G. I Suoi dati personali saranno utilizzati con strumenti informatici e telematici al solo fine di fornire il servizio richiesto e, per tale ragione, saranno conservati esclusivamente per il periodo in cui lo stesso sarà attivo e, successivamente, per il tempo previsto dagli obblighi di conservazione per finalità fiscali e/o per altre finalità dettate dalla legge o da Regolamenti.**

**H. CANCELLAZIONE DAL SERVIZIO**

L'iscritto ha la possibilità di non ricevere più gli aggiornamenti, sulle attività d'informazione realizzate con l'invio di newsletter da parte del servizio di Salute e Sicurezza promosso dalla UIL - Unione Italiana del Lavoro, tramite disiscrizione automatica da effettuare al momento della ricezione della Newsletter.

**I. DIRITTI DELL'INTERESSATO.** Lei ha diritto di chiedere al Titolare del trattamento in qualsiasi momento la revoca del consenso (art. 7) prestato, e l'accesso ai Suoi dati personali (art. 15), la rettifica (art. 16) o la cancellazione (art. 17) degli stessi, la limitazione del trattamento che lo riguardano (art.18) o di opporsi al loro trattamento (art. 21), oltre al diritto alla portabilità dei dati (art. 20).

La informiamo inoltre che potrà esercitare i diritti di cui al paragrafo precedente inviando al Titolare del trattamento apposito modulo (scaricabile sul sito del Garante per la protezione dei dati personali), debitamente compilato, attraverso le seguenti modalità

- a mezzo e-mail al seguente indirizzo: [privacy@uil.it](mailto:privacy@uil.it); [lavoro.sicurezza@uil.it](mailto:lavoro.sicurezza@uil.it).
- a mezzo servizio postale a UIL - Unione Italiana del Lavoro con sede in Via Lucullo 6, 00187, Roma (RM).

Ha altresì il diritto di proporre reclamo al Garante Italiano per la protezione dei dati personali.

Per tutte le comunicazioni, il Titolare provvede, salvo giustificati motivi, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta. Tutte le comunicazioni a seguito delle richieste di informazioni sono gratuite, tuttavia ove le stesse siano manifestamente infondate o eccessive in quanto ripetute, il titolare può o addebitare un contributo di spese ragionevole tenuto conto dei costi amministrativi sostenuti, o rifiutarsi di rispondere.

**J. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DATI.** Il Titolare ha provveduto a nominare un Responsabile per la protezione dei dati (RPD), contattabile all'indirizzo e-mail: [rpdp@uil.it](mailto:rpdp@uil.it).



VORREMMO CHE A FAR VIVERE QUESTA NEWSLETTER,  
STRUMENTO DI INFORMAZIONE E AZIONE COLLETTIVA, FOSTE SOPRATTUTTO VOI.

VI CHIEDIAMO, PER I PROSSIMI NUMERI, DI INVIARCI LE VOSTRE PROPOSTE DI CONTRIBUTI  
E SEGNALAZIONI PER EVENTI CHE VORRESTE INDICASSIMO IN CALENDARIO.

POTETE SCRIVERE A [lavoro.sicurezza@uil.it](mailto:lavoro.sicurezza@uil.it)  
INDICANDO NELL'OGGETTO "SICUREZZA IN RETE".

ASPETTIAMO LE VOSTRE IDEE!

