



[02]2024

SICUREZZA IN RETE

Newsletter su salute e sicurezza sul lavoro, per RLS e per tutti gli addetti ai lavori e curiosi della materia

Editoriale di Ivana Veronese

UN INIZIO NUOVO, L'IMPEGNO DI SEMPRE

Carissimi lettori e carissime lettrici,

vi presentiamo la nostra Newsletter "Sicurezza in Rete" nella sua nuova veste grafica. Abbiamo pensato fosse arrivato il momento di rinnovarla, anche alla luce del sempre crescente impegno che la nostra Organizzazione, tutta, sta mostrando in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Nonostante le novità evidenti non abbiamo però abbandonato il nostro caschetto giallo, imbrigliato fra una rete sorretta da lavoratrici e lavoratori dei vari comparti; perché il suo significato continua ad essere, per noi, al centro di questo piccolo ma importante progetto editoriale: una rete fatta di colleghi e colleghe, lavoratori e lavoratrici delle nostre categorie e territori, che sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, intendono mettere a fattor comune esperienze, idee e azioni quotidiane. Un ringraziamento quindi alla nostra grafica che lo ha ideato e che in un semplice disegno è riuscita ad esprimere un concetto per noi fondamentale e cioè che la "Sicurezza" non può che essere pensata "in Rete".

Ed è partendo da questo assunto che rinnovo, quindi, a tutti e tutte voi l'invito a mandarci contributi da poter diffondere attraverso

Marianna Flauto 4

Segretaria Nazionale UILTUCS

Massimo Sabatino 7

Segretario Regionale UIL Campania

Silvia Cirillo 8

Segretaria Nazionale UILPOSTE

Paolo Collini 11

Coordinatore Servizio Salute e Sicurezza UILTRASPORTI Nazionale

Laura Latini 13

Segretaria Regionale UIL Roma e Lazio

Ignazio Baudo 16

Segretario Regionale UIL Sicilia e Area Vasta

Valentina Puglisi 17

RLST UILTUCS Perugia

Andrea Bolognesi 19

Funzionario UIL Nazionale

Federica Montaghi 22

Responsabile del Coordinamento regionale sulla sicurezza sul lavoro Uil Toscana

questa newsletter: buone pratiche, idee, proposte, difficoltà. I vostri racconti spesso possono essere, per altre colleghe e colleghi di diversi territori o categorie, spunti importanti per nuove attività o pezzi di soluzione di problemi che magari, senza saperlo, condividete. Questo spazio nasce per voi: occupatelo, fatelo vostro.

Entrando nel merito di alcune fra le nostre attività degli ultimi mesi, non posso non iniziare ricordando il percorso itinerante che ha visto, nelle principali piazze di 7 delle nostre maggiori città, l'esposizione di bare di cartone, a memoria delle vittime sul lavoro.

Bare di cartone che, contando solo i morti del 2023, sono riuscite a riempire perfino Piazza del Popolo a Roma, lasciando attoniti e increduli i passanti e noi sempre più arrabbiati e delusi.

Arrabbiati e delusi da un Governo che non sembra accennare a cambiare rotta e a prendere una volta per tutte decisioni concrete e coraggiose, davanti a un fenomeno che non può essere più considerato un'emergenza ma una guerra quotidiana in cui a perdere – la salute e troppo spesso la vita – sono lavoratrici e lavoratori innocenti.

“Questo è un Requiem per tutti coloro che vedete rappresentati in questa spianata di bare, per tutti i morti sul lavoro, per tutti quelli che dimentichiamo ...”.

Con queste parole lo scrittore e drammaturgo Stefano Massini ha introdotto l'iniziativa il 19 marzo in Piazza del Popolo a Roma, la prima delle 7 organizzate nei giorni a seguire: a Napoli il 24 aprile, a Firenze il 7 maggio, a Milano il 10 maggio, a Bologna il 17 maggio, a Perugia il 20 maggio, a Bari il 24 maggio.

Tante bare quante sono state le vittime sul lavoro nel 2023, nelle Regioni che le hanno ospitate, per dare voce a tutti quei lavoratori e a quelle lavoratrici che non hanno

fatto più ritorno a casa, che non hanno più potuto abbracciare i loro cari e la cui morte, invece, si sarebbe dovuta e potuta evitare.

Come si dovevano e potevano evitare quelle morti, cosiddette “plurime”, che hanno riempito i notiziari e le pagine dei maggiori quotidiani degli ultimi mesi ma sulle quali, finita la baraonda mediatica, è calato un velo di silenzio e disinteresse e si è lasciato, come al solito, alle famiglie il triste onere della ricerca disperata dei responsabili, di un perché, di una giustizia che certo non restituirà la vita a chi l'ha persa.

Ed è in questo scenario, sempre più preoccupante, dell'incremento delle morti, degli infortuni e delle malattie “da lavoro” che il nostro Governo – come accennato poc'anzi – continua a reagire con provvedimenti irrisori che non sembrano rispondere affatto alle problematiche alla base di questa ecatombe.

Come è avvenuto per il recente provvedimento della **“Patente a crediti”**, introdotta per la prima volta nel DL 2 marzo 2024, n. 19, poi convertito in Legge, con un ritardo di ben 15 anni dalle previsioni legislative del D. Lgs 81/2008, e sulla quale abbiamo espresso non poche perplessità. In primis, che non risponde affatto agli obiettivi che il legislatore, nel lontano 2008, si era prefissato e nemmeno alle proposte operative fatte da UIL, assieme a CGIL e CISL per il settore edile – ricordiamo che siamo stati i primi, unitariamente, a richiederne insistentemente l'attuazione nelle nostre rivendicazioni e a presentare una proposta concreta.

Per non parlare, poi, del lavoro di **accorpamento e aggiornamento degli Accordi Stato Regioni** sulla Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in ritardo, anch'esso, di ben due anni e la cui assenza rende di fatto ancora inattuabile l'obbligo formativo della figura del datore di lavoro, da noi tanto agognato ma ottenuto solo sulla carta, con l'emanazione della Legge 215/2021.

Ricordiamo che su questo si sono tenuti

una lunga serie di incontri e che come UIL, e parti sociali tutte, abbiamo presentato non poche proposte di integrazione e modifica ma, come detto, ad oggi ancora nessun documento in vista e delle nostre proposte, purtroppo, poco o niente è stato accolto.

In ultimo, ma non certo per importanza, il tema riguardante l'emergenza caldo in merito al quale, lo scorso 20 giugno, si è svolto l'incontro al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Un incontro che chiedevamo da tempo e che alla fine si è tenuto a emergenza ormai esplosa e che nei fatti non ha portato praticamente a nulla. Il Ministero del Lavoro, tramite il suo sottosegretario Durigon, presente al tavolo, ha riproposto, infatti, il protocollo dello scorso anno, che si era arenato per la indisponibilità a sottoscriverlo delle Associazioni datoriali e che, anche questa volta, si sono dichiarate indisponibili a sottoscriverlo, considerando – a detta loro – le norme attuali già esaustive e conosciute e portando ad esempio di buona prassi qualche raro protocollo territoriale che ha affrontato il tema.

L'incontro, quindi, è terminato con il solo impegno del Ministero in merito agli ammortizzatori sociali, senza però chiarire se gli ambiti settoriali saranno larghi oppure definiti come erano nel Decreto n. 98 del 28.7.2023 e senza un impegno sul rendere obbligatorio l'ammortizzatore in caso di inefficienza o inefficacia di misure alternative. Abbiamo ribadito – in quella sede – la necessità di chiudere positivamente ed in tempi brevissimi tutte le questioni sopra

elencate e nel frattempo, attraverso una circolare inviata alle strutture nella stessa giornata, abbiamo invitato – e lo ricordiamo ora – le categorie ed i territori ad attivare confronti sul tema e a proporre alle associazioni datoriali protocolli specifici di settore o di area geografica.

Insomma, un Governo che non sembra rispondere concretamente e in maniera efficace – e diremmo veloce! – alle problematiche attuali e soprattutto all'enorme tragedia che si sta consumando in questo Paese e che non può essere più considerata, e quindi "trattata", come fosse un'emergenza, un avvenimento sporadico e fissato in un tempo stabilito.

È purtroppo un fenomeno strutturale, una scia di sangue che quotidianamente registra vittime e superstiti spesso infortunati gravemente.

Lo dicono i numeri, lo dicono i 3 morti al giorno sul lavoro, il cui dato da anni non accenna a diminuire, anzi. Così come non accenna a diminuire quello degli infortunati o quello di coloro che a causa del lavoro si sono ammalati o che addirittura per la malattia sono morti, mille in media ogni anno. Lo dicono quelle bare, in piazza, che gridano giustizia, che gridano adesso basta, è il momento di agire.



Marianna Flauto

Segretaria Nazionale UILTUCS

100XCENTOSICURI. La nuova campagna della UILTUCS

In occasione della Giornata Internazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, il 28 aprile scorso, la UILTUCS ha avviato la sua campagna di sensibilizzazione "100XCentoSicuri", la campagna che si declina in molteplici attività che si realizzeranno in sinergia tra loro per affrontare, sviluppare, approfondire temi riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del terziario.

La campagna parte con un appuntamento settimanale sui social, con informazioni in pillole, con video di aggiornamenti, dati, numeri, buone prassi, iniziative e approfondimenti su specifici temi afferenti alla sicurezza.

persone ma guarda soprattutto alla complessità dei rischi psico sociali, allo stress lavoro correlato e alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Bisogna dunque pensare alla cultura della sicurezza come una "mentalità" da sviluppare, da ricreare, ed un valore guida per i comportamenti organizzativi di tutto il personale e quindi pensarla come un insieme unico di processi organizzativi, pratiche professionali, di modi di pensare, di percepire e di affrontare i rischi in azienda: sicurezza quale generatore di valori per l'impresa. Sapere riconoscere il rischio anche quello più insidioso e nascosto ci dà la possibilità di mettere in campo più sistemi di prevenzione che a lungo andare possano portare a ridurre i casi di malattie professionali e infortuni, che nel settore del terziario raggiungono livelli notevoli. Non portarsi dietro i postumi di patologie contratte durante la propria attività lavorativa e potere lavorare in salute fino al raggiungimento dell'agognata pensione devono diventare obiettivi comuni a tutte le categorie.

Il terziario è una categoria molto complessa ed eterogenea fatta da settori molteplici e differenti sotto tanti profili. Nel settore del terziario ci sono tante, troppe attività in appalto, sia appalti pubblici che privati, intere attività terziarizzate spesso, molto spesso non controllate ed irregolari.

Molte sono le attività usuranti che non sono considerate tali, tanto lavoro notturno, precario, stagionale, domenicale e festivo, una categoria fatta da tanti settori importanti per lo sviluppo dell'economia del paese, una categoria in piena

100XCentoSicuri insieme alla campagna della UIL "Zero morti sul lavoro" punta ad un obiettivo ambizioso ma possibile: azzerare le morti sul lavoro, ridurre le malattie professionali e gli infortuni.

Nel settore del terziario malattie professionali e infortuni sono in continuo incremento, bisognerà puntare sull'informazione, sulla partecipazione, sulla sensibilizzazione dei soggetti coinvolti in tutti i luoghi di lavoro, sulla prevenzione efficace e soprattutto sulla formazione continua dei RLS e dei RLST che devono conoscere le dinamiche del mondo del lavoro nelle loro specificità di categoria secondo un nuovo concetto di sicurezza che non guarda soltanto alle questioni che hanno un impatto sul fisico delle

evoluzione che sarà inevitabilmente influenzata dall'intelligenza artificiale, dalla tecnologia più avanzata, da una trasformazione già in atto delle mansioni tradizionali per dare vita a nuove figure professionali multitasking e impegnate in varie attività sempre più numerose e veloci.

Adeguare un sistema di prevenzione al cambiamento è la vera svolta.

Per fare questo è necessario conoscere il mondo del lavoro, le sue dinamiche e complessità e soprattutto i suoi attori protagonisti, gli unici veri protagonisti: le lavoratrici ed i lavoratori dei nostri settori. Tantissime donne, spesso in prevalenza, tanti uomini con le loro differenze sia sotto il profilo fisico e biologico che psico sociale, differenze che devono essere studiate attentamente, approfondite e valorizzate per rendere sempre più efficace un modello organizzativo innovativo, efficace ma rispettoso del valore umano. Altro aspetto da tenere prioritariamente in considerazione riguarda le differenze di genere e l'invecchiamento della popolazione lavorativa, due aspetti dei quali va assolutamente tenuto conto nella redazione del documento di valutazione del rischio che deve indicare in maniera precisa e non generica il rischio per genere e

per ogni mansione anche con riferimento alle diverse fasce di età consapevoli che oltre alle differenze di genere le differenze di età diventano un altro punto focale da attenzionare per il futuro.

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema in divenire, da aggiornare, in grado di dare le risposte ai cambiamenti del mondo del lavoro, un

la UILTUCS ha avviato la campagna *100XCentoSicuri* partendo dalla sensibilizzazione all'importanza dell'utilizzo dei DPI che devono essere consegnati dal datore di lavoro obbligatoriamente e devono avere le caratteristiche adeguate al rischio che devono prevenire

mondo del lavoro che deve garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori che vi operano la certezza che i sistemi di prevenzione siano





Abbiamo avuto modo di verificare che nei luoghi di lavoro maggiormente attenzionati da RLS e sindacato il livello di rischio diminuisce e diminuiscono i numeri di infortuni e malattie professionali

sempre all'altezza di contrastare i rischi presenti e insiti nelle atti che si svolgono. Nei luoghi di lavoro è importante mantenere alta l'attività di vigilanza e di monitoraggio circa l'applicazione delle normative in materia di sicurezza applicate dalle aziende ed il ruolo dei RLS diventa essenziale e determinante non soltanto per vigilare ma come punto di riferimento per

i colleghi, veri conoscitori dei luoghi di lavoro, delle attività, degli ambienti, delle attrezzature, degli impianti e soprattutto dell'organizzazione del lavoro sulla quale va posta la massima attenzione al pari delle attrezzature. Proprio per questo la UILTUCS ha avviato la campagna *100XCentoSicuri* partendo dalla sensibilizzazione all'importanza dell'utilizzo dei DPI che devono essere consegnati dal datore di lavoro obbligatoriamente e devono avere le caratteristiche adeguate al rischio che devono prevenire. La partenza della campagna ha coinvolto tutti i territori, le delegate, i delegati attraverso una campagna fotografica avente quale oggetto principale l'impiego corretto dei DPI utilizzati più frequentemente nei settori del terziario e la diffusione di cartelli che chiedono di lavorare in sicurezza e di invecchiare in salute.

A partire da luglio partirà il primo vero programma formativo della Uiltucs per RLS e RLST, due moduli teorico-pratici che verranno messi a disposizione delle strutture territoriali, una sorta di aule mobili che verranno organizzate anche grazie alla collaborazione con l'Ital Uil nazionale che metterà a disposizione i docenti sui temi scelti e creare quella importante sinergia tra categoria e servizi in un'ottica di efficienza, efficacia e completezza del nostro livello di assistenza sindacale. La formazione deve essere una costante, formazione continua e in presenza devono essere una priorità affinché i nostri RLS nei luoghi di lavoro siano messi nelle condizioni di svolgere il loro ruolo avendo tutti gli strumenti possibili per rendere la loro attività la più proficua possibile. Abbiamo avuto modo di verificare che nei luoghi di lavoro maggiormente attenzionati da RLS e sindacato il livello di rischio diminuisce e diminuiscono i numeri di infortuni e malattie professionali. La sicurezza sul lavoro rappresenta un valore comune non negoziabile e costituisce la base imprescindibile per uno sviluppo economico sano, inclusivo e di valore.

Massimo Sabatino

Segretario Regionale UIL Campania

Promozione salute e sicurezza e occupazione di qualità: siglato un importante Protocollo con la Regione Campania

Il 30 aprile, alla vigilia della Festa dei Lavoratori, la Regione Campania ha sottoscritto con Cgil Cisl Uil, le Associazioni datoriali, Inps, Inail e Ispettorato del Lavoro un importante Protocollo d'intesa per la promozione della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro e dell'occupazione di qualità.

In modo particolare per quanto riguarda la salute e sicurezza, l'obiettivo è quello di elevare il livello di sicurezza nei luoghi di lavoro al di sopra degli standard obbligatori. Per questo si è deciso, nell'ambito delle operazioni co-finanziate, di conferire una premialità in termini di punteggio per quelle imprese che aderiscano al protocollo e abbiano adottato strumenti idonei a certificarne la capacità di conformarsi alla normativa sulla sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro (codice etico, rating di impresa, certificazione social accountability 8000, certificazione del sistema di gestione a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori ISO 45:001, certificazione OHSAS 18:001).

Questo il commento del Segretario Generale della UIL di Napoli e Campania, Giovanni Sgambati: "È la prima volta che si sigla un protocollo con questi obiettivi in Italia, ci sono voluti mesi di condivisione, ma alla fine abbiamo ottenuto un buon risultato su occupazione di qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro e dove i bandi promossi coi fondi comunitari sono vincolati proprio all'adesione del protocollo. Il protocollo prova a migliorare l'occupazione femminile incentivando la trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, inoltre tutela e incentiva l'occupazione di lavoratori e lavoratrici disabili e mette al centro le norme sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Il protocollo non contempla una black list come si è fatto in passato, ma piuttosto sostiene e premia proprio quelle aziende che aderiscono e applicano il protocollo in maniera virtuosa. Di certo, gli obiettivi prefissati in questa intesa tra le parti servono a migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende".



Le ondate di calore, un fenomeno in preoccupante crescita

Nella categoria postale si sta svolgendo negli appositi organismi paritetici, dopo la prevista consultazione degli RLS, il confronto per il processo di valutazione del rischio connesso alle ondate di calore, al fine di aggiornare il DVR in merito a un fenomeno climatico sempre più frequente e duraturo, che si ripercuote in particolare sui lavoratori e sulle lavoratrici che svolgono mansioni esterne.

Il confronto è partito in merito alle mansioni di portalettere ma, come parte sindacale, abbiamo segnalato che già nel 2013 l'INAIL individuava l'elenco dei lavoratori che svolgono mansioni all'aperto e tra questi, per quanto attiene il settore postale, non vi sono solo i portalettere ma anche gli addetti alla guida e gli addetti di carico/scarico all'aperto, che pure sono presenti nella categoria postale. Per questo motivo, abbiamo chiesto di estendere il confronto volto all'aggiornamento del DVR per il rischio da stress termico da ondate di calore a tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici che svolgono mansioni prevalentemente all'aperto.

Nello specifico delle misure di prevenzione da adottare, si è convenuto di fare riferimento alla piattaforma Workclimate dell'INAIL, che indicherà il livello di rischio da ondata di calore per il giorno consultato e per i due giorni successivi, graduandone l'intensità in quattro livelli (nessun rischio; rischio basso; rischio moderato; rischio alto), con possibilità di ottenere specifiche inerenti a determinate fasce orarie e aree geografiche.

Al fine di rendere fruibili in modo adeguato

e con la massima celerità tali informazioni al lavoratore sul rischio climatico della giornata e conseguentemente mettere subito in moto con efficacia tutte le misure di prevenzione, abbiamo richiesto che l'*alert* di pericolo da ondata di calore, rilevato tramite portale workclimate, pervenga poi direttamente sui *device* che l'addetto a mansioni esterne utilizza durante l'esercizio delle proprie mansioni (ad esempio sul palmare del portalettere). Le misure specifiche concordate in rapporto alla fascia di rischio climatica determinata dalla piattaforma workclimate sono le seguenti:

Rischio alto

In caso di rischio alto è richiesta l'effettuazione di una pausa in luogo ombreggiato o climatizzato della durata di 10 minuti ogni ora.

Come parte sindacale, abbiamo richiesto che possa pervenire un *alert* al lavoratore sulla necessità di tale pausa.

Per i lavoratori iper-suscettibili al rischio termico, a causa di specifiche condizioni di salute, si dovrà procedere all'interdizione temporanea dalle mansioni esterne per la fascia oraria ad alto rischio in quella giornata. A tal fine, per la determinazione della condizione di iper-suscettibilità del lavoratore a causa di condizioni di salute si dovrà ricorrere ad apposita valutazione del medico competente e come parte sindacale abbiamo richiesto che partano

quanto prima le apposite procedure di valutazione dello stato di salute dei dipendenti che presentino fattori di rischio, in modo da prepararci per tempo all'applicazione delle regole di prevenzione, prima dell'arrivo delle ondate di calore.

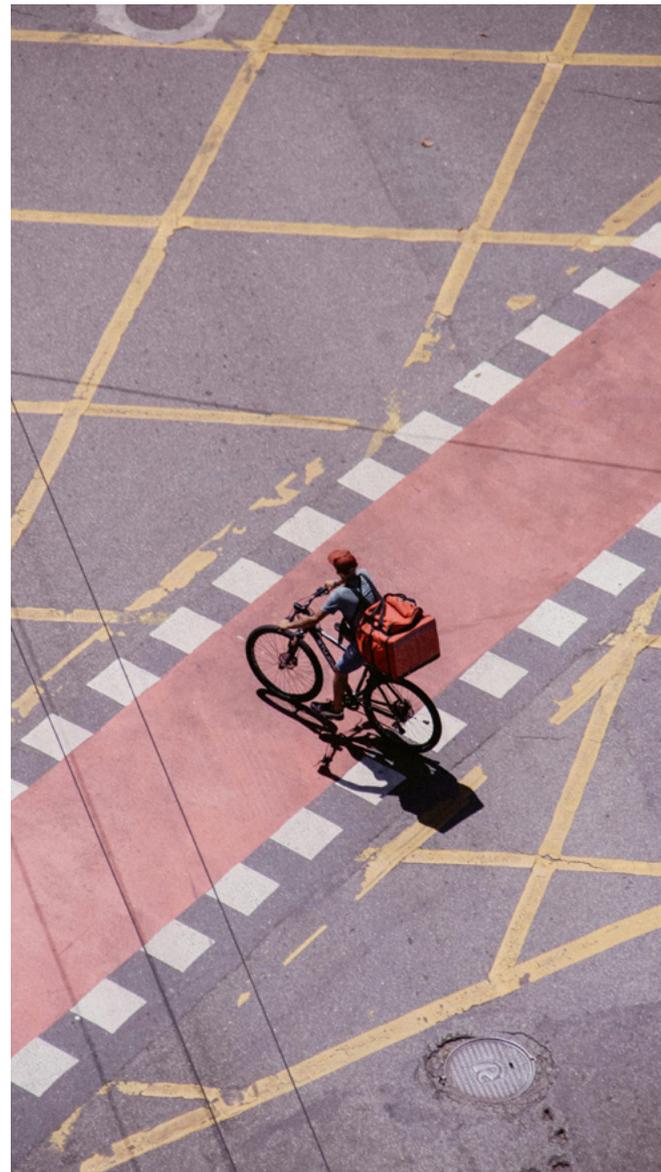
Rischio moderato

In caso di rischio moderato è richiesta l'effettuazione di una pausa in luogo ombreggiato o climatizzato della durata di 5 minuti ogni ora.

In merito all'efficacia della disciplina delle pause e in generale per la tutela di tutti i lavoratori, come parte sindacale abbiamo richiesto al datore di lavoro di effettuare fin da subito la revisione di tutti gli impianti di climatizzazione, in quanto accade sovente che vi siano blocchi e malfunzionamenti degli stessi durante le ondate di calore, criticità che vanno assolutamente prevenute dalle competenti funzioni immobiliari delle aziende interessate. Al contempo è necessario controllare gli impianti di condizionamento delle auto e di tutti i mezzi di trasporto di cui si servono per gli spostamenti i lavoratori che svolgono attività di consegna o trasporto all'esterno.

Inoltre, abbiamo richiesto che, in caso di rischio alto, siano assolutamente limitate le richieste di straordinario ai lavoratori che svolgono mansioni esterne, facendosi quindi trovare preparati fin da adesso ad una situazione in cui vi potrebbero essere assenze dovute a interruzioni per iper-suscettibilità allo stress termico: in questo caso la soluzione primaria non può che essere la copertura completa dei fabbisogni di organico, ricorrendo per tempo alle necessarie misure di politiche attive del lavoro, atte a garantire sicurezza e rispetto delle regole di prevenzione.

Sarà inoltre fondamentale comunicare a tutti i lavoratori, a prescindere dalla condizione di iper-suscettibilità o dal grado



di rischio della giornata durante l'ondata di calore che, in caso di avvisaglie di malessere dovrà essere interrotta la prestazione all'esterno e dovranno essere effettuati i necessari accertamenti medici. Per quanto attiene le misure generali atte a prevenire e mitigare il rischio da stress termico, abbiamo convenuto con la parte datoriale di procedere alla distribuzione di borracce termiche ai lavoratori per favorire la costante idratazione. Come parte sindacale abbiamo chiesto inoltre di prevedere l'installazione, negli uffici di riferimento, di erogatori di acqua refrigerata senza costi aggiuntivi per i lavoratori e volti a ridurre anche l'impatto ambientale, eliminando le bottigliette di plastica.



La fornitura delle nuove divise estive è invece in corso da settembre 2023 e stiamo verificando l'andamento e la distribuzione della stessa, affinché sia completata in tempi utili a tutti i lavoratori interessati,

Inoltre, abbiamo segnalato al datore di lavoro che l'INAIL ha individuato per i lavoratori che svolgono mansioni esterne anche il rischio radiazioni UV per cute e occhio e per questo motivo abbiamo richiesto di vagliare la distribuzione di creme protettive e occhiali da sole.

La fornitura delle nuove divise estive è invece in corso da settembre 2023 e stiamo verificando l'andamento e la distribuzione della stessa, affinché sia completata in tempi utili a tutti i lavoratori interessati, compresi i neo assunti e coloro che svolgono mansioni a tempo determinato; gli indumenti dovranno avere tessuti traspiranti, fibre naturali e colori chiari come indicato dalle schede INAIL.

In questo contesto di regole di prevenzione e conseguente adeguamento dei DVR è fondamentale che ogni lavoratore sia reso consapevole dei rischi e

della necessaria prevenzione attraverso percorsi di formazione implementati in tempo utile dalle aziende, con contenuti facilmente fruibili da tutti e messi costantemente a disposizione attraverso i *device* in dotazione al lavoratore.

Come UILPoste ci stiamo adoperando per la ricezione nei DVR di pertinenza del maggior numero di proposte avanzate a tutela del lavoratore e soprattutto vigileremo in ogni fase di implementazione sul rispetto quotidiano delle regole di prevenzione, agendo in via prioritaria anche sulla sensibilizzazione di tutti i lavoratori, compresi quelli più fragili come i precari, i neo assunti o i somministrati, alla cultura della segnalazione di ogni possibile deficit: in questo modo miriamo a prevenire i rischi e a migliorare le tutele, perché segnalare e agire insieme per prevenire significa salvare la salute e la vita!

Invecchiamento attivo dei lavoratori. Un vademecum per gli RLS Uiltrasporti realizzato in collaborazione con ITAL-UIL

Secondo recenti studi si stima che nel 2025 nell'Unione Europea, i lavoratori di età compresa tra i 50 e i 64 anni saranno il 35% della popolazione, pari al doppio della popolazione di età inferiore ai 25 anni. Si tratta di un cambiamento demografico radicale che sta interessando tutto il mondo occidentale.

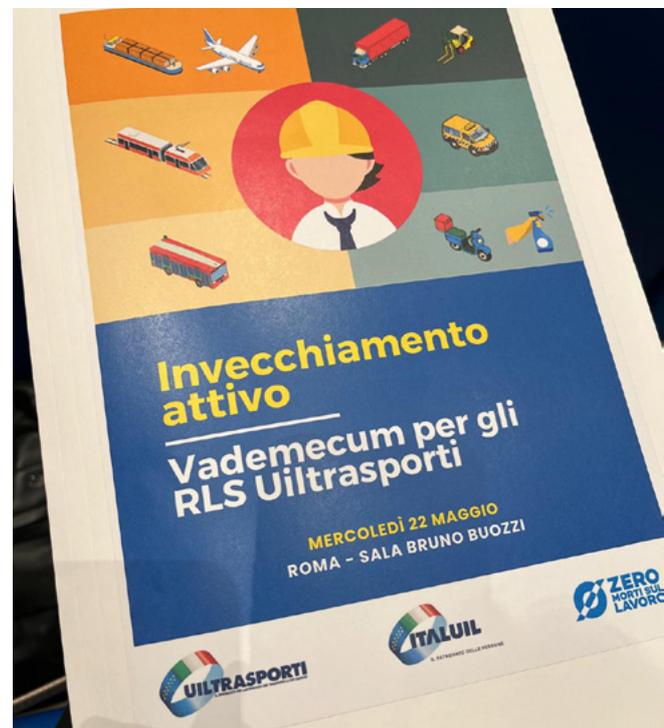
Questo fenomeno comporta problemi di sostenibilità economica anche dal punto di vista sanitario e pensionistico, rendendo necessario e inevitabile il prolungamento della vita lavorativa.

Se nel 2013 nei paesi dell'Unione Europea c'era 1 pensionato ogni 4 lavoratori, nel 2060 avremo 2 lavoratori per ogni pensionato.

Da questi dati emerge chiaramente come il tema dell'invecchiamento della forza lavoro sia un'urgenza.

Secondo studi recenti, i lavoratori "anziani", per intenderci gli ultra 45enni, ovvero i "lavoratori che invecchiano" secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, risultano avere meno infortuni ma più gravi, il loro assenteismo è meno frequente ma di maggiore durata e la loro adattabilità alle nuove tecnologie è più lenta se la formazione è inadeguata. Le loro prestazioni lavorative non risultano significativamente inferiori rispetto ai colleghi più giovani poiché essi, complice la loro maggiore esperienza e responsabilità, compensano con una migliore capacità di adattamento al lavoro.

Quello che i lavoratori "anziani" presentano è una diminuzione delle capacità



fisiche e psico-cognitive che comportano maggiore suscettibilità ad alcuni fattori di rischio lavorativo. Con l'avanzare dell'età mutano sia i rischi che i danni da lavoro, e per questo motivo risulta fondamentale adottare misure di gestione idonee a garantire ai lavoratori migliori condizioni di salute e sicurezza.

L'art. 28 comma 1 del D.Lgs n. 81 del 2008 indica espressamente che la valutazione dei rischi deve riguardare, insieme alle differenze di genere e culturali, anche i rischi connessi all'età dei lavoratori. Gli interventi devono mirare ad assicurare un equilibrio tra la prestazione lavorativa richiesta e le capacità individuali del

lavoratore, per adeguare quanto più possibile il lavoro all'uomo e non viceversa. L'invecchiamento non deve essere visto come una malattia, ma piuttosto come una condizione nella vita delle persone nella quale si verificano modificazioni fisiologiche e psicologiche che possono avere ripercussioni rilevanti sull'attività lavorativa.



Al fine di contribuire all'adozione delle misure di gestione dei rischi che tengano conto dell'invecchiamento dei lavoratori diventa strategica la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La Uiltrasporti, attraverso le competenze del Patronato ITAL-UIL, ha iniziato un percorso finalizzato a fornire ai propri RLS gli strumenti necessari per rappresentare al meglio le diverse esigenze dei lavoratori "anziani" sia nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sia nelle attività di contrattazione su questioni riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Per questo, insieme all'ITAL-UIL, è stato

stilato un programma di attività con gli RLS della Uiltrasporti, iniziato nel marzo del 2023 e suddiviso in più fasi, che è stato poi riassunto in un vademecum dedicato proprio agli RLS, presentato lo scorso 22 maggio a Roma.

Nel corso dell'incontro, moderato dal Coordinatore nazionale salute e sicurezza della Uiltrasporti Paolo Collini, sono stati presentati dal Dott. Elio Munafò e dall'Ingegnere Alma D'Astolfo del comitato tecnico scientifico dell'Ital, i risultati del lavoro svolto nei focus group.

Alla presentazione sono intervenuti la Segretaria confederale Uil Ivana Veronese, il Presidente dell'Ital Uil Giuliano Zignani, il Presidente del CIV Inail Guglielmo Loy, il Vice Direttore della Direzione Centrale Prevenzione dell'Inail Tommaso De Nicola.

A chiudere i lavori il Segretario Generale della Uiltrasporti Marco Verzari:

"Siamo un Paese che tende ad invecchiare e quindi il tema affrontato oggi dell'invecchiamento attivo è particolarmente centrale. Quando analizziamo questi aspetti dobbiamo essere ben consapevoli del nostro ruolo, fondamentale per costruire una vera e propria cultura della sicurezza che si sviluppa intorno a tre concetti: conoscenza, coscienza e consapevolezza.

Con la campagna Zero Morti sul Lavoro la Uil ha dimostrato grande attenzione al tema della sicurezza, ma anche un impegno concreto per modificare il paradigma di un sistema in cui il profitto assume spesso più rilevanza di una vita umana. Davanti a queste morti noi non possiamo solo indignarci, ma trovare anche un punto di svolta attraverso un impegno quotidiano che tuteli concretamente la dignità di ogni lavoratrice e ogni lavoratore".

Verzari ha voluto concludere il suo intervento citando uno dei dieci principi espressi nella Carta di Urbino, realizzata nel 2023 dalla Fondazione Rubes Triva e l'Università di Urbino che recita: **"Prima la persona e poi il lavoro. In nessun caso la perdita della vita o della salute può costituire un sacrificio necessario"**.

Salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità

Ogni programma politico che ha ad oggetto la "persona" dovrebbe comprendere tutte le dimensioni dello "stare bene" ed ogni scelta che si definisca politica dovrebbe tendere alla costruzione del benessere del singolo e della collettività.

Garantire una vita sociale soddisfacente e dignitosa si chiama rispetto della dignità sociale della persona, indipendentemente dal genere, età, etnia e caratteristiche: persone! Esseri umani bisognosi di veder rispettati e tutelati i propri diritti, sia nel "dentro" che nel "fuori" il mondo del lavoro, luoghi tra i quali non può non esserci una forte interrelazione, perché l'essere umano ha diritto al benessere in ogni contesto in cui si svolge il suo vivere, che sia di vita privata o di relazione, in famiglia o nei luoghi di lavoro.

La Commissione europea Occupazione, Affari Sociali e Inclusione ha recentemente presentato un pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità per migliorarne l'inserimento nel mercato del lavoro con l'obiettivo di aiutare gli Stati membri a garantire che le persone con disabilità godano di inclusione sociale e autonomia economica attraverso l'occupazione. Il pacchetto fa parte della "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021/2030" ed è in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Il nostro lavoro ci porta quotidianamente a metterci alla prova e misurarci con noi stessi per provare a migliorare sempre più, con gli strumenti che la contrattazione sociale ci offre, il grado di soddisfacimento dei bisogni delle persone. Ulteriore occasione per lavorare alla costruzione

di un percorso di inclusione attraverso l'occupazione per le persone con disabilità mi è stata offerta interessandomi all'aspetto dedicato alla Salute e Sicurezza per la Convenzione Quadro, ancora in corso di definizione, ai sensi dell'art.14 del D. Lgs n. 276/2003 che prevede il conferimento di commesse alle cooperative sociali o loro consorzi per l'inserimento di persone disabili.

Ciò mi ha sollecitato molti spunti di riflessione.

La situazione occupazionale delle persone disabili nel Lazio è fortemente preoccupante. I dati in nostro possesso, desunti da rilevazione ISTAT, stimano in oltre 300.000 le persone disabili con un aumento di più di centomila nell'ultimo ventennio, di cui circa il 60% donne e tra essi, con limitazioni nelle funzioni motorie, sensoriali o disturbi intellettivi, sono ritenute abili al lavoro solo il 35,8%.

Necessita un profondo cambiamento culturale per la piena valorizzazione delle persone con disabilità, consentendo loro di migliorare la propria autostima, sviluppare autonomia e costruire progetti concreti per una vita indipendente.

Relativamente ai soggetti tutelati, l'art. 3 del T.U 81/2008 fa rientrare "tutti i lavoratori e le lavoratrici nonché i soggetti ad essi equiparati" dove il soggetto lavoratore è equiparato al socio lavoratore di cooperativa. Tutti i diritti e gli obblighi in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro previsti per il lavoratore si applicano anche al socio medesimo.

Risulta evidente che l'applicazione della normativa in un campo di applicazione che presenta un organico "diverso" rispetto

al tradizionale può risultare complicato ed oneroso soprattutto in un contesto come le Cooperative Sociali che, a differenza di altri tipi di cooperative, possono avere anche soci volontari e se di tipo B, come quelle in esame, devono annoverare almeno il 30% di lavoratori svantaggiati.

In un contesto come quello attuale è facile pensare che il tema della salute e sicurezza possa assurgere a scusa per non assumere o per continuare a non assumere persone disabili, che dovrebbero essere tutelate nei posti di lavoro, a garanzia di un trattamento equo, non soltanto con l'applicazione della normativa sulla sicurezza quanto anche da quella derivante dalla legislazione europea contro

le discriminazioni.

Ciò significa mettere a punto e garantire una serie di accorgimenti e tutele particolarmente delicate non solo in ordine alla valutazione dei rischi ed alla introduzione di adeguate misure di prevenzione valide per tutti i lavoratori ma proteggere i soggetti fragili che risultano particolarmente esposti a pericoli specifici e quindi a rischio, organizzare il lavoro prevedendo adattamenti destinati a sistemare i locali ed il luogo di lavoro in funzione delle varie tipologie di handicap, mettere a disposizione attrezzature di lavoro adatte al lavoro da svolgere e che possano essere utilizzate dai lavoratori senza pericolo per la loro sicurezza e la loro salute.

La situazione occupazionale delle persone disabili nel Lazio è fortemente preoccupante. I dati in nostro possesso, desunti da rilevazione ISTAT, stimano in oltre 300.000 le persone disabili con un aumento di più di centomila nell'ultimo ventennio, di cui circa il 60% donne e tra essi, con limitazioni nelle funzioni motorie, sensoriali o disturbi intellettivi, sono ritenute abili al lavoro solo il 35,8%.



Altra riflessione si indirizza verso la diversità di azione delle cooperative sociali di tipo b) che possono svolgere qualsiasi attività di impresa: agricola, industriale, commerciale o di servizi, attività coperte dalla tutela del T.U. 81/2008 dall'art. 7 del D. Min. Lav. 13 aprile 2011 che ne sancisce l'applicazione al lavoratore o al socio lavoratore di cooperativa sociale quando svolga la propria attività al di fuori delle sedi di lavoro.

Una riflessione a parte sulla valutazione del rischio che deve ampliarsi ed adeguarsi in funzione del tipo di disabilità e deve essere coordinato con azioni antidiscriminatorie.

Anche i ritmi di lavoro e la ripartizione dei compiti sono oggetto di attenzione così come permettere una formazione ed informazione adeguata che porti il soggetto a comprenderne appieno i contenuti e che deve riguardare non solo il tipo di compito da svolgere ma anche indicazioni sulla sicurezza nei diversi ambienti ed accertarsi che siano state comprese con azione di feedback sul campo. Centralità assumono, sotto questo aspetto, le figure professionali di guida e di supporto, in possesso di adeguate competenze specifiche che le Cooperative sono tenute ad assicurare per un efficace inserimento lavorativo. Ulteriore aspetto di considerazione è rappresentato dai rischi psico-sociali quali lo stress, le violenze morali e fisiche ai quali possono essere sottoposti i soggetti disabili. Ai fini di un'adeguata azione preventiva nell'ambito della valutazione dei rischi vanno focalizzate con attenzione le specificità di genere: perché soprattutto tra i disabili lo stesso tipo di lavoro non si adatta a chiunque. Così come pare determinante analizzare l'incidenza dell'aspetto psicologico dei vari compiti da espletare nei soggetti affetti da disabilità psichica o intellettiva.

La prevenzione della violenza sul lavoro va integrata nelle politiche di tutte le aziende, contrastando ogni forma di diseguaglianza, di discriminazione e/o impedimento e di sfruttamento sui luoghi di

lavoro, in particolar modo nei contesti in cui operano soggetti disabili. Perché violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro rappresentano una quotidianità da sconfiggere, che vede moltiplicare gli effetti nefasti quando il soggetto passivo è un disabile, verso il quale sono molti i casi di soprusi perpetrati, soprattutto donne affette da limitazione cognitiva/intellettiva e di quelle con disabilità psichiatrica. Verso questi ultimi soggetti la discrimi-

Ai fini di un'adeguata azione preventiva nell'ambito della valutazione dei rischi vanno focalizzate con attenzione le specificità di genere: perché soprattutto tra i disabili lo stesso tipo di lavoro non si adatta a chiunque

nazione è multipla, poiché la subiscono in primis come donne e poi come donne disabili, andando ad aumentare esponenzialmente il riflesso del danno emotivo e psichico con conseguenti alterazioni psicopatologiche importanti considerato che nel 30% dei casi vi è la consapevolezza dell'ingiustizia subita.

Pare utile sottolineare che nella tutela di tale aspetto abbiamo richiesto in sede regionale che siano redatte linee guida, condivise, relative al tema urgente della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità intellettiva, che rispetto a quella fisica è caratterizzata da cliché ancora difficili da scardinare.

Da sempre riteniamo che rispettare la centralità della persona significhi costruire un percorso diretto al soddisfacimento dei suoi bisogni, diversamente si rimane nell'alveo puramente decorativo dell'oratoria politica e si corre il rischio di staccarsi troppo dalla realtà accompagnando scelte politiche per noi errate.



Ignazio Baudo

Segretario Regionale UIL Sicilia e Area Vasta

“La prevenzione è la soluzione”: la UIL Sicilia alla prima edizione della Cittadella della Salute a Palermo con il videogioco #Zeromortisullavoro

In occasione della Giornata mondiale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, lo scorso 30 aprile si è svolta la prima edizione della Cittadella della Salute, dal titolo “La prevenzione è la soluzione”, organizzata dall’assessorato alla Salute della Regione Sicilia.

Nella cornice dei Cantieri culturali alla Zisa, è stata allestita un’area esterna dedicata alla salute e sicurezza, che ha coinvolto più di 250 bambini delle scuole primarie in attività di prevenzione e sicurezza declinate attraverso il gioco.

Era ovviamente presente anche la UIL Sicilia: nel nostro gazebo gli studenti, con il supporto di una psicologa, hanno potuto

giocare al videogioco “#Zeromortisullavoro The Game”. Uno strumento della omonima campagna UIL per schierare bambine e bambini sul campo di chi vuole vincere la partita della vita, quella della sicurezza sul lavoro.

Un’iniziativa importante nel segno della maggiore diffusione della “cultura sulla prevenzione e della percezione del rischio”, che attraverso il linguaggio e le immagini più vicine ai giovani, contribuisce anche a dare ancora più lustro alla campagna “Zero morti sul lavoro” ideata e promossa dalla UIL Nazionale. Un’iniziativa che propone un approccio culturale già a partire dalla scuola.

La figura del “preposto o del pre apposto” nel terziario. L’impatto della nuova normativa sui lavoratori e sulle lavoratrici del commercio

L’impatto sui lavoratori e sulle lavoratrici del commercio, della normativa sul ruolo del preposto è notevole, come è e dovrebbe essere in tutti i settori lavorativi.

La normativa basilare in merito alla sicurezza sul lavoro è il Decreto legislativo 81 del 2008, il Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Un provvedimento che, quanto a normativa sul preposto, lasciava spazio a interpretazioni e zone d’ombra che esponevano i lavoratori e le lavoratrici a rischi incalcolabili, tanto da far nascere una figura che è emblema della contraddizione e della mancata chiarezza che c’era fino ad oggi:

il preposto di fatto. Il preposto, come da D. Lgs 81/2008 è una persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Contrattualmente chi sovrintende e ha potere decisionale e organizzativo del lavoro ha applicato - o meglio dovrebbe avere - almeno il terzo livello di inquadramento del CCNL del commercio.

In virtù delle zone grigie lasciate dalla normativa, era nata, appunto, la figura del **preposto di fatto**, ovvero colui che in virtù del principio di effettività (art. 299 del TUSL) svolgeva concretamente il ruolo di preposto senza essere nominato, avendo

però gli stessi obblighi e responsabilità di un preposto designato ufficialmente. In parole povere se il lavoratore o la lavoratrice accettava di rivestire ruoli di una certa responsabilità (es. possesso chiavi, gestione allarme, gestione organizzativa del personale, etc.), pur non avendo il livello contrattuale corrispondente, diveniva comunque “preposto di fatto”, anche senza una nomina ufficiale. Di solito (contrattualmente parlando) questa figura coincideva (su carta) con quella di: capo-squadra; capo-officina; capo-reparto; capo-sala.

Affinché l’azienda riesca ad espletare gli obblighi di legge, spesso i/le lavoratori/trici vengono costretti ad accettare ruoli di una certa responsabilità ma senza il giusto livello di inquadramento, aggiungendo al danno la beffa del non riconoscere l’importanza del ruolo.

Nel 2021, il D. Lgs 81/2008 è andato incontro a modifiche (entrate poi in vigore dal novembre 2023), proprio sulla figura del preposto e sulla sua modalità di scelta.

La Legge n. 215/2021 ha, infatti, introdotto diverse modifiche al Testo Unico, tra queste una ridefinizione delle modalità di nomina e degli obblighi in capo al preposto. Nello specifico, tale integrazione prevede che datore di lavoro e dirigenti debbano: “Individuare il preposto o i preposti (dal terzo livello in su della scala gerarchica, capo settore, capi negozio, etc.) per l’effettuazione delle attività di vigilanza all’articolo 19”. Se quindi l’individuazione

Sei un preposto nel settore del commercio? Non sai cosa significhi? Hai dei dubbi? Vuoi saperne di più?

Ti aspettiamo nelle nostre sedi!

dei preposti è a carico dell'azienda, spetta, invece, ai contratti e agli accordi collettivi di II livello, la possibilità di stabilire l'emolumento spettante, ma non "ancora" obbligatorio, al preposto, per lo svolgimento delle attività che attengono a lui nel periodo in cui ricopre tale ruolo.

Dunque, a carico del datore di lavoro viene aggiunto l'obbligo, penalmente sanzionato, di nominare formalmente il preposto. Prima dello scorso anno, invece, bastava anche essere preposto di fatto, cioè assumere ruoli di responsabilità senza nomina ufficiale, come accadeva ovunque, anche senza formazione e troppo spesso senza il livello adeguato alla mansione.

L'unico modo che un lavoratore o una lavoratrice ha per rifiutare il ruolo di preposto è quello di demansionarsi. Infatti, come già detto, il preposto non deve essere nominato, ma in prima istanza deve essere "identificato".

Il datore di lavoro è colui che può scegliere chi andrà a ricoprire tale ruolo, che sarà qualsiasi lavoratore/trice avente la funzione di gestire e sovrintendere su altri lavoratori; da qui il terzo livello! Identificare vuol dire invece, che il datore non può scegliere, ma analizzando l'organizzazione aziendale, deve individuare chi ha un ruolo di coordinamento e di gestione della squadra di lavoro. Quindi se un lavoratore che ha questo ruolo, non vuole essere identificato come preposto, deve fare una rinuncia scritta per non svolgere più tale mansione, e l'azienda ha facoltà di demansionarlo (ad esempio non essere più direttore, capo reparto, vicedirettore o comunque un livello dal terzo in su). L'opera di informazione nei confronti dei lavoratori che andranno a ricoprire tali ruoli è fondamentale, ma, almeno nel commercio, spesso è assente. Nessuna azienda può costringere il/la lavoratore/trice a tale scelta e allo stesso tempo non può non informare del rischio penale e dell'inquadramento corretto che il preposto corre e deve avere per poter accettare tale incarico.

Ci sono stati tanti casi, invece, nei quali questo tipo di informazione non è stata veicolata e nei quali il livello contrattuale applicato è il quarto.

Sarebbe poi necessario definire l'emolumento per il preposto, da parte dell'azienda, così come risulta nelle previsioni della già citata Legge 215/2021. Emolumento che, dalla normativa appunto, risulta previsto ma non obbligatorio.

Alla luce, dell'attuazione della nuova normativa è quindi giusto e auspicabile avviare una contrattazione integrativa per questi carichi aggiuntivi. Occorrerebbe la garanzia, da parte dell'azienda, di farsi carico dei costi legali legati ad eventuali cause future, stabilire un emolumento in funzione del ruolo e coinvolgere fattualmente gli RLS nell'individuazione di tali importantissime figure.

Un lavoratore e una lavoratrice formati e informati saranno più sicuri e più consapevoli, ma soprattutto più capaci di far valere i propri diritti.

La Uiltucs, con la campagna "100XCentosicuri" sta avviando molti corsi di formazione specifica per i propri lavoratori e lavoratrici, su tutti i territori, e si vede coinvolta in prima persona ad iniziative legate alla salute alla sicurezza su tutto il territorio nazionale.



Andrea Bolognesi

Funzionario UIL Nazionale

Lo scorso 4 aprile, nella sala Bruno Buozzi, presso la sede della UIL Nazionale di via Lucullo, si è svolto un seminario organizzato dal coordinamento salute e sicurezza sul tema delle malattie professionali

Lo scorso 4 aprile, nella sala Bruno Buozzi, presso la sede della UIL Nazionale di via Lucullo, si è svolto un seminario organizzato dal coordinamento salute e sicurezza sul tema delle malattie professionali. In questo articolo riporto una sintesi del mio intervento inerente il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nell'ambito del riconoscimento delle malattie professionali.

Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nel processo di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori e delle lavoratrici è un ruolo difficile e importante, necessario nelle aziende per evitare di ridurre strumenti come l'individuazione e la valutazione dei rischi a semplici atti formali. Svolge un ruolo importante per il riconoscimento delle malattie professionali, per poter adempiere a questo compito e svolgere correttamente la sua attività, necessita di una formazione adeguata, in modo che possa acquisire conoscenze e competenze.

Ma in che modo il RLS può esercitare al meglio il suo ruolo in tema di malattie professionali?

Ho individuato tre azioni precise e correlate tra loro: il controllo, la promozione e la vigilanza.

L'AZIONE DI "CONTROLLO" si esercita

Malattie professionali: quale ruolo per il RLS?

attraverso: l'accesso ai luoghi di lavoro; la consultazione preventiva e tempestiva di tutti gli aspetti della prevenzione; la consultazione in merito all'organizzazione della formazione; le informazioni relative alla documentazione aziendale che l'impresa deve mettere a disposizione e le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Tra queste attività specifiche, ci tengo, in particolare, ad approfondire il tema del controllo della documentazione e, più in generale, l'ambito dell'organizzazione aziendale, dove il DVR è il documento principale che il RLS deve visionare in merito alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici nel contesto del riconoscimento delle malattie professionali. Il DVR deve contenere una valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, anche in riferimento alle sostanze e preparati chimici impiegati, alla scelta delle attrezzature di lavoro ed alla sistemazione dei luoghi di lavoro. Nella valutazione dei rischi deve inoltre essere fatta esplicita menzione alla valutazione dello Stress Lavoro Correlato ed ai rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, due aspetti significativamente evidenziati per l'importanza e per il peso specifico che hanno assunto all'interno delle aziende soprattutto nell'ultimo decennio.

Oltre alla valutazione di tutti i rischi, il documento deve contenere una relazione esaustiva che descriva i criteri adottati per tale valutazione, rischio per rischio, che risulti facilmente comprensibile anche ai non addetti ai lavori. Deve, inoltre, contenere, per ogni valutazione, la scelta



delle misure di prevenzione e protezione adottate per ridurre il rischio o, meglio, eliminarlo del tutto, sia come misure di prevenzione collettiva che come dispositivi di protezione individuale; tale scelta deve essere opportunamente giustificata tenendo conto delle caratteristiche sia del rischio verso cui tutelarsi che delle caratteristiche della misura adottata. Il documento non si ritiene completo con la sola valutazione dei rischi contingenti ma deve contenere anche una relazione prospettica del programma delle misure che si possono ritenere necessarie, o utili, nel tempo per garantire un certo grado di miglioramento dei livelli di prevenzione e sicurezza. Questa valutazione deve essere inoltre periodicamente rivista indicando lo stato di avanzamento del programma di miglioramento rispetto alle previsioni iniziali. La visione del DVR non deve essere limitata alla semplice firma per presa visione o per adempiere all'obbligo di data certa e il RLS deve avere il tempo e gli strumenti necessari per la sua corretta analisi.

Approfondiamo adesso l'**AZIONE DI "PROMOZIONE"** che avviene attraverso

la richiesta di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, il sollevare osservazioni in occasione di visite fatte dalle autorità competenti, la partecipazione alla riunione periodica e il fare proposte in merito alla attività di prevenzione. Il momento più indicato per il RLS di avanzare le sue proposte è durante lo svolgimento della riunione periodica, nella quale si discute, insieme al medico competente e al responsabile del servizio prevenzione e protezione, della sorveglianza sanitaria.

In occasione di questi incontri è fondamentale chiedere le motivazioni e verificare i risultati della sorveglianza sanitaria nella relazione sanitaria annuale; prendere visione del protocollo sanitario rispetto ai rischi aziendali e il significato e la periodicità degli accertamenti integrativi proposti dal medico competente; informarsi sui casi di non idoneità segnalati e sui possibili provvedimenti contribuendo alla eventuale scelta delle postazioni alternative.

Il RLS deve, altresì, sollecitare gli incontri con il medico su problemi specifici compresi eventuali sopralluoghi congiunti,

mirati a esaminare le postazioni più critiche dal punto di vista della salute; effettuare una raccolta attiva dei problemi sanitari correlati al lavoro riferiti dai colleghi con questionari "ad hoc" o con altre metodologie comunicative, eventualmente concordandone i contenuti con il medico competente o i servizi pubblici di medicina del lavoro e partecipare alla scelta dei Dispositivi di protezione individuale (Dpi). Inoltre, deve sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici alla sorveglianza sanitaria attraverso la divulgazione di una corretta informazione riguardo l'importanza dei controlli medici per la salute e del giudizio di idoneità alla mansione, verificare che i medici competenti adempiano all'obbligo di effettuare le denunce di malattia professionale alla sede Inail attraverso la relazione sanitaria annuale.

Arriviamo infine all'**AZIONE DI "VIGILANZA"**, un aspetto fondamentale dell'attività del RLS, che avviene attraverso le ispezioni sui luoghi di lavoro dove, deve verificare l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori e delle lavoratrici. In caso ciò non sia avvenuto ha

il dovere di mettere sull'avviso il responsabile della azienda dei rischi individuati o segnalati dai lavoratori e dalle lavoratrici; inoltre dispone della possibilità di fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante le lavorazioni. Per concludere il RLS può svolgere un ruolo importante quando un lavoratore/lavoratrice sospetta di aver sviluppato una malattia professionale, favorendo la collaborazione con il Patronato per la richiesta di riconoscimento e aiutandolo a fornire qualsiasi documentazione rilevante, come ad esempio lo storico dei DVR dell'azienda e qualsiasi informazione rilevante sulle condizioni di lavoro in cui ha operato nel corso di tutta la sua attività professionale.

È molto importante che il RLS svolga il ruolo di interlocutore con le parti sociali, in particolare con gli RSU se eletti in azienda e con le organizzazioni sindacali territoriali, in modo da poter collaborare insieme per tutelare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, conciliando la rappresentanza sindacale con la rappresentanza della salute.



Ricordo, inoltre, che il RLS, collabora in progetti di ricerca scientifica volti ad indagare sui rischi lavorativi specifici del suo settore di provenienza, contribuendo con le informazioni di cui è in possesso, con la sua esperienza e competenza alla realizzazione di pubblicazioni, linee guida e buone prassi che possono contribuire anche alla prevenzione dell'insorgere delle malattie professionali.

Federica Montagni

Responsabile del Coordinamento regionale sulla sicurezza sul lavoro Uil Toscana



L'importanza della condivisione

Sono principalmente due le motivazioni che mi hanno spinto ad istituire un **Coordinamento unitario Uil Toscana con RLS e RLST di tutte le categorie**. La prima parte da un concetto semplice ma efficace: ***l'unione fa la forza***. Un proverbio che esalta il gioco di squadra e la **capacità di collaborare**, che vuole spingere le persone a unirsi e ad agire insieme, affermando che solo così si può essere più forti. Creare una rete fra i vari RLS delle categorie per essere sincronizzati e comunicanti fra di noi; costruire un *team* tramite il quale sarà possibile elaborare idee e obiettivi comuni da proporre su tutto il territorio della Toscana.

La seconda motivazione, invece, si rifà al **ruolo fondamentale della parola**. Grazie ad essa, infatti, le cose diventano concrete, reali e senza rendercene conto definiamo noi stessi e gli altri per quello che siamo.

Tutte le parole parlano e tutte sono importanti, quelle che diciamo ma anche quelle che tacciamo.

Il suo impoverimento è la condizione postmoderna caratterizzata da un lessico, sintassi e grammatica sempre più ridotti: qui il condizionamento dei mass media è evidente. Semplifichiamo credendo di risolvere questioni complesse diventando sempre più incapaci di articolare i nostri pensieri, sentimenti ed emozioni - ed ecco spiegata la strategia necessaria per assoggettare l'uomo. La crisi del linguaggio è un sintomo pericoloso per la nostra democrazia; sembra un paradosso che nell'era della comunicazione e digitalizzazione dove tutti siamo connessi e interconnessi, la parola diventa meno incisiva. Non siamo più in grado di ascoltare le parole altrui ma siamo sempre più alla ricerca delle risonanze di noi stessi. Tutto ciò ovviamente ha delle ripercussioni nella sfera pubblica e qui entra in gioco un termine ormai oggi utilizzato impropriamente: "responsabilità". Quando la politica, come oggi, non è più in grado di ascoltare responsabilmente le domande poste da parte della



polis, viene a mancare il senso del termine come rappresentanza e pluralismo. Non a caso stiamo vivendo da anni una ristrutturazione delle società democratiche in senso esecutivo e di leader: queste tipologie riservano sempre meno spazio alle argomentazioni pubbliche. Non abbiamo bisogno di ridurre le nostre parole ad hashtag o slogan, ma di recuperare la parola che abbiamo perso per un nuovo potere linguistico.

Una realtà confusa, come la nostra, genera un pensiero confuso che a sua volta genera linguaggio confuso.

Capita spesso che le parole non vengano chiamate con il loro nome e questo relativismo presuppone una mancanza di connessione tra linguaggio e realtà permettendo così di manipolare il reale e persuadere facilmente gli interlocutori. In questo scenario appena descritto dobbiamo domandarci: cosa può fare e qual è il ruolo del Sindacato?

Il Sindacato è tutto quello che ne concerne (conferenze, direttivi, assemblee, etc.) è uno dei pochi luoghi nei quali è ancora possibile avere uno "spazio pubblico" di dialogo, dove idee e pensieri vengono a

crearsi grazie al confronto fra le persone. Da qui ci rendiamo conto quale sia il suo compito e come si deve muovere nella nostra società dove ormai vige l'individualizzazione di massa e la disintermediazione.

Stimolare confronti, sollecitare opinioni, mantenendo una visione di insieme, avere il coraggio di mettersi in discussione ed esporsi personalmente con le proprie idee: sono proprio questi gli obiettivi che vorremmo raggiungere a livello regionale tramite un coordinamento RLS/RLST.

Una piccola agorà dove ognuno sia rappresentante e rappresentabile, oltre stimolare una responsabilità morale che ci permetta di sviluppare sul nostro territorio idee e mezzi applicabili per arrivare al nostro obiettivo: Zero morti sul lavoro.

**VORREMO 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
INDICANDO NELL'OGGETTO "SICUREZZA IN RETE".**

ASPETTIAMO LE VOSTRE IDEE!

