

2 NEWS
MARZO-APRILE 2021

Sicurezza IN RETE

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



**28 APRILE, GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
E GIORNATA MONDIALE VITTIME DELL'AMIANTO**

**PROTOCOLLO NAZIONALE PER LA REALIZZAZIONE DEI PIANI AZIENDALI
FINALIZZATI ALL'ATTIVAZIONE DI PUNTI STRAORDINARI DI VACCINAZIONE
ANTI SARS-COV-2/COVID-19 NEI LUOGHI DI LAVORO**

**PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO
E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-COV-2/COVID-19
NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

UNA PROPOSTA PER FAR CRESCERE IL PAESE

AGROALIMENTARE: LA UILA SEMPRE IN CAMPO PER ZERO MORTI

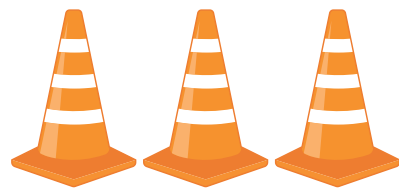
**BENEFICI PREVIDENZIALI PER I LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PRODUZIONE
DI MATERIALE ROTABILE FERROVIARIO**

IL LAVORO AGILE, FLESSIBILE VALE A DIRE SMARTWORKING

**IL 28 APRILE 2021, GIORNATA MONDIALE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
E LA CAMPAGNA DI PREVENZIONE UILTEC 2021 PER UN LAVORO SOSTENIBILE**

**UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE E IL CONTROLLO
DELLE INFEZIONI PER FAR DECOLLARE IL SISTEMA AEROPORTUALE**

PRIMO MAGGIO 2021. FESTA DEI LAVORATORI L'ITALIA SI CURA CON IL LAVORO



«Carissimi lettori e carissime lettrici,

#ZERO MORTI SUL LAVORO. UN OBIETTIVO CONCRETO E NON UN SEMPLICE SLOGAN.

Il 5 marzo scorso, in occasione del 71° anniversario della nascita della nostra Organizzazione, il nostro Segretario Generale PierPaolo Bombardieri ha lanciato la campagna **#ZERO MORTI SUL LAVORO**. Obiettivo principale della campagna è quello di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di un impegno collettivo per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Nonostante i dati sugli incidenti e gli infortuni sul lavoro, spesso mortali, infatti, non accennino a diminuire non sembrano funzionare i continui appelli e le dichiarazioni pubbliche tese solo a suscitare scalpore. Morti sul lavoro così come terribili incidenti, ai danni di lavoratrici e lavoratori, che trovano spazio solo nelle pagine di cronaca dei quotidiani o nei comunicati stampa che, mese dopo mese, riportano all'attenzione pubblica il triste aggiornamento sul numero delle denunce degli infortuni avvenuti in **OCCASIONE DI LAVORO**.

Non basta. Serve fare di più. Serve riprendere in mano, con impegno e determinazione, il tema della salute e sicurezza e ragionare insieme – Istituzioni e parti sociali – sulle strategie da intraprendere per arginare questi numeri. Numeri che nascondono nomi e volti di lavoratrici e lavoratori di cui troppo poco spesso parliamo.

Basta. È davvero il momento di dire basta.

Come UIL, chiediamo ormai da tempo, che vengano riattivati i tavoli di confronto, tra parti sociali e ministeri competenti, su temi fondamentali in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Tavoli che a causa della pandemia sono stati a lungo rinviati ma che è doveroso riprogrammare, soprattutto alla luce dell'impatto che, proprio la diffusione del Covid-19 ha avuto sull'aumento degli infortuni sul lavoro.

Tra le tematiche su cui riflettere, vi è in primis quella sulla formazione dei lavoratori e lavoratrici, tassello fondamentale se si vuole incidere davvero sulla crescita della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Da non dimenticare poi l'urgente questione di riuscire a garantire efficacia e capillarità della vigilanza e dei suoi organismi, attraverso una seria campagna di assunzioni per raggiungere un numero sufficiente di ispettori.

Per non parlare, ancora, dell'importante proposta – ferma a febbraio 2020 a causa del Covid-19 – sulla patente a punti per le imprese edili, per dare attuazione a quanto previsto dal testo unico in materia, per un sistema di qualificazione delle aziende. La proposta, avanzata dall'allora Ministra del Lavoro e sulla quale vi era stato un primo incontro con le parti sociali, dev'essere, anch'essa, ripresa quanto prima.

Tra le proposte avviate e sulle quali non si è dato seguito, ricordiamo poi l'istituzione della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e

sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati, istituita il 31 ottobre del 2019, con compiti e funzioni di estrema importanza in tema di salute e sicurezza sul lavoro, e che ad oggi non si è ancora riunita.

Per queste ragioni e perché non è più possibile rimanere indifferenti di fronte alla strage silenziosa di morti sul lavoro e all'elevatissimo numero di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno si infortunano mentre prestano il loro servizio restando menomati o con forti diminuzioni di capacità lavorativa, la UIL lancia questo importantissimo progetto, che coinvolgerà non solo il nostro Sindacato, ma anche la società civile.

Ci saranno "ambassador" di eccezione, del mondo dello sport e dello spettacolo, a supportare con i loro messaggi sui social questa battaglia di civiltà.

Con l'invito a tutte e tutti di aderire alla campagna, e far aderire i vostri famigliari, amici e conoscenti, vi lasciamo alcuni riferimenti e indicazioni per l'adesione.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Ivana Veronese', is positioned above the printed name.

Segretaria Confederale
Ivana Veronese

TESTIMONIAL

VUOI ESSERE ANCHE TU UN TESTIMONIAL DELLA NOSTRA CAMPAGNA PER AZZERARE LE MORTI SUL LAVORO? REALIZZA UNO SCATTO SEGUENDO LA POSIZIONE DEL CORPO E DEL GESTO OK E INVIACI LA TUA FOTO A: redazione@zeromortisullavoro.it CI OCCUPEREMO NOI DI IMPAGINARLA GRAFICAMENTE E DI INSERIRLA SUL SITO ZEROMORTISULLAVORO.IT E SUL GRUPPO FACEBOOK UFFICIALE DELLA CAMPAGNA CON IL TAG #ZEROMORTISULLAVORO <https://bit.ly/3rrcB0y>

APPELLO

Abbiamo deciso di impegnarci personalmente in una battaglia che interessa ogni lavoratore: azzerare le morti sul lavoro. Perché nonostante gli appelli, l'opera di sensibilizzazione, le denunce, questi incidenti non diminuiscono, anzi infortuni e decessi sono in aumento. Adesso basta. È il momento di lottare insieme e uniti. Il nostro gesto non sarà solo un simbolo ma un impegno quotidiano in tutti i luoghi di lavoro e a tutti i livelli per fermare un massacro incivile.

**Zero morti sul lavoro.
Per sempre.
#ZEROMORTISULLAVORO**



28 aprile 2021

GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GIORNATA MONDIALE VITTIME DELL'AMIANTO

**Non solo celebrare, ma ragionare
e agire per il cambiamento**

Il 28 aprile, si celebrano due giornate mondiali importanti,
legate alla salute e sicurezza sul lavoro e alle vittime dell'amianto.

Seguite l'iniziativa unitaria attraverso i canali social della UIL



APRILE

**"NON SOLO CELEBRARE,
MA RAGIONARE E AGIRE
PER IL CAMBIAMENTO"**

UNA GIORNATA COSÌ SPECIALE CHE NE VALE DUE.
DOPPIO APPUNTAMENTO, IMPEGNO DOPPIO.
PRESENTA L'INIZIATIVA IVANA VERONESE - UIL

GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO INTRODUZIONE ANGELO COLOMBINI - CISL FRANCO BETTONI - PRESIDENTE INAIL TESTIMONIANZE CONCLUSIONI PIERPAOLO BOMBARDIERI - SEGR. GEN. UIL	GIORNATA MONDIALE VITTIME DELL'AMIANTO INTRODUZIONE ROSSANA DETTORI - CGIL ELIO MUNAFO - PRESIDENTE DEL COMITATO DEL FONDO PER LE VITTIME DI AMIANTO TESTIMONIANZE CONCLUSIONI LUIGI SBARRA - SEGR. GEN. CISL
---	---

CONCLUDE MAURIZIO LANDINI - SEGR. GEN. CGIL

📅 28/04/2021
🕒 DALLE 10:00 ALLE 12:30
📺 IN DIRETTA SOCIAL

CGIL  

PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-COV-2/COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

A cura dell'Ufficio Salute e Sicurezza, del Servizio Lavoro, Coesione e Territorio UIL Nazionale

È stato sottoscritto il 6 aprile 2021, il *Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-Cov-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro.*

Un risultato importante che ci ha riempito di grande soddisfazione.

La possibilità, infatti, di realizzare punti straordinari, temporanei, in tutte le aziende, per la vaccinazione delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre a dare una grossa accelerata alla campagna vaccinale nazionale consentirà una ripresa delle attività sociali e lavorative in piena sicurezza.

È importante ricordare che – così come previsto nel “Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2 e nelle “Raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19”, di cui al decreto del Ministero della salute del 12 marzo 2021 – si potrà vaccinare nei luoghi di lavoro solo in base all'ordine di priorità stabilito a livello nazionale. Nel caso delle lavoratrici e dei lavoratori, quindi, che fanno parte della cosiddetta “categoria 5” del Piano Nazionale, si potrà procedere alla loro vaccinazione solo dopo aver terminato la somministrazione ai cittadini inclusi nelle categorie precedenti, relative

alle persone più fragili e vulnerabili, per classe d'età e/o patologie gravi.

Inoltre, al fine di regolare le attività vaccinali nei luoghi di lavoro, il Ministero della salute e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, con il Commissario Straordinario per il contrasto dell'emergenza epidemiologica e con il contributo tecnico-scientifico dell'Inail, hanno adottato uno specifico documento recante: Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro, da applicare sull'intero territorio nazionale per la costituzione, l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali straordinari e temporanei nei luoghi di lavoro. Al rispetto di tali indicazioni – lo ricordiamo – dovranno attenersi i datori di lavoro che abbiano manifestato la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2 (Covid-19) nei luoghi di lavoro, destinati alla somministrazione in favore delle lavoratrici e dei lavoratori

Il Protocollo Nazionale dei Vaccini nei luoghi di lavoro, al quale si dovranno adeguare i Protocolli regionali che verranno sottoscritti nei prossimi mesi, rappresenta quindi un passo fondamentale per l'implementazione a livello territoriale della capacità vaccinale e che, per questo, soprattutto alla luce delle prossime riaperture, ci auguriamo possa trovare presto attuazione.

Vi alleghiamo una fact-sheet con i 16 punti su cui si articola il Protocollo e vi invitiamo a visitare la nostra pagina facebook dove, ogni settimana, risponderemo ad alcune vostre domande di chiarimento sulle misure contenute nel Protocollo.

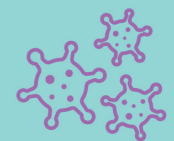
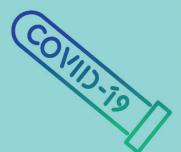
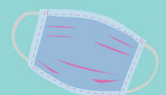
Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro

6 aprile 2021

Il Protocollo in 16 punti



- 1** L'iniziativa che forma oggetto del presente Protocollo, finalizzata in particolare a realizzare l'impegno delle aziende e dei datori di lavoro alla vaccinazione diretta dei lavoratori che a prescindere dalla tipologia contrattuale prestano la loro attività in favore dell'azienda, costituisce un'attività di sanità pubblica che si colloca nell'ambito del Piano strategico nazionale per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 predisposto dal Commissario Straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica.
- 2** I datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratrici e lavoratori occupati, con il supporto o il coordinamento delle Associazioni di categoria di riferimento, possono manifestare la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2 (Covid-19) nei luoghi di lavoro destinati alla somministrazione in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta. A tal fine, i datori di lavoro interessati si attengono al rispetto delle Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro richiamate in premessa (di seguito: Indicazioni ad interim) - che, allegate al presente Protocollo, ne costituiscono parte integrante - nonché di ogni altra prescrizione e indicazione adottata dalle Autorità competenti per la realizzazione in sicurezza della campagna vaccinale anti SARS-CoV-2/Covid-19. La vaccinazione di cui al presente Protocollo potrà riguardare anche i datori di lavoro o i titolari.
- 3** Nell'elaborazione dei piani aziendali oggetto del presente Protocollo, i datori di lavoro assicurano il confronto con il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel Protocollo del 24 aprile 2020, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle particolari condizioni di esposizione al rischio di contagio e con il supporto del medico competente, ovvero con altri organismi aziendali previsti nell'ambito dei Protocolli di settore.
- 4** I piani aziendali sono proposti dai datori di lavoro, anche per il tramite delle rispettive Organizzazioni di rappresentanza, all'Azienda Sanitaria di riferimento, nel pieno rispetto delle Indicazioni ad interim e delle eventuali indicazioni specifiche emanate dalle Regioni e dalle Province Autonome per i territori di rispettiva competenza.
- 5** All'atto della presentazione dei piani aziendali di cui al paragrafo 2, il datore di lavoro specifica altresì il numero di vaccini richiesti per le lavoratrici e i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione, in modo da consentire all'Azienda Sanitaria di riferimento la necessaria programmazione dell'attività di distribuzione.
- 6** I costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali, ivi inclusi i costi per la somministrazione, sono interamente a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago) e la messa a disposizione degli strumenti formativi previsti e degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite è a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti.
- 7** Ai fini del presente Protocollo, tutte le Parti sottoscrittrici si impegnano a fornire le necessarie informazioni alle lavoratrici e ai lavoratori, anche attraverso il coinvolgimento degli attori della sicurezza e con il necessario supporto del medico competente, anche promuovendo apposite iniziative di comunicazione e informazione sulla vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19.
- 8** Le procedure finalizzate alla raccolta delle adesioni dei lavoratori interessati alla somministrazione del vaccino dovranno essere realizzate e gestite nel pieno rispetto della scelta volontaria rimessa esclusivamente alla singola lavoratrice e al singolo lavoratore, delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza, della sicurezza delle informazioni raccolte ed evitando, altresì, ogni forma di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.
- 9** Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione e sulla specifica tipologia di vaccino, assicurando altresì l'acquisizione del consenso informato del soggetto interessato, il previsto triage preventivo relativo allo stato di salute e la tutela della riservatezza dei dati.
- 10** La somministrazione del vaccino è riservata ad operatori sanitari in grado di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni sanitarie adottate per tale finalità e in possesso di adeguata formazione per la vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 e viene eseguita in locali idonei che rispettino i requisiti minimi definiti con le Indicazioni ad interim richiamate al paragrafo 2. Per l'attività di somministrazione del vaccino il medico competente potrà avvalersi di personale sanitario in possesso di adeguata formazione.
- 11** Il medico competente, nel rispetto delle vigenti disposizioni per la tutela della riservatezza dei dati personali, assicura la registrazione delle vaccinazioni eseguite mediante gli strumenti messi a disposizione dai Servizi Sanitari Regionali e richiamati al paragrafo 6.
- 12** In alternativa alla modalità della vaccinazione diretta, descritta ai punti precedenti, laddove i datori di lavoro intendano collaborare all'iniziativa di vaccinazione attraverso il ricorso a strutture sanitarie private, possono concludere, anche per il tramite delle Associazioni di categoria di riferimento o nell'ambito della bilateralità, una specifica convenzione con strutture in possesso dei requisiti per la vaccinazione, con oneri a proprio carico, ad esclusione della fornitura dei vaccini che viene assicurata dai Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti.
- 13** I datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18 comma 1, lettera a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, non sono tenuti alla nomina del medico competente ovvero non possano fare ricorso a strutture sanitarie private, possono avvalersi delle strutture sanitarie dell'INAIL. In questo caso, trattandosi di iniziativa vaccinale pubblica, gli oneri restano a carico dell'INAIL.
- 14** Nelle ipotesi di cui ai paragrafi 12 e 13, il datore di lavoro direttamente, ovvero attraverso il medico competente ove presente, comunica alla struttura sanitaria privata o alla struttura territoriale dell'INAIL il numero complessivo di lavoratrici e lavoratori che hanno manifestato l'intenzione di ricevere il vaccino. Sarà cura della stessa struttura curare tutti i necessari adempimenti che consentano la somministrazione, ivi compresa la registrazione delle vaccinazioni eseguite mediante gli strumenti messi a disposizione dai Servizi Sanitari Regionali e richiamati al paragrafo 6.
- 15** Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario alla medesima è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro.
- 16** Ai medici competenti ed al personale sanitario e di supporto coinvolto nelle vaccinazioni di cui al presente Protocollo è offerto, attraverso la piattaforma ISS, lo specifico corso di formazione realizzato anche con il coinvolgimento dell'INAIL che contribuirà altresì, in collaborazione con il Ministero della salute e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla predisposizione di materiale informativo destinato ai datori di lavoro, alle lavoratrici e ai lavoratori e alle figure della prevenzione.



PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-COV-2/COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

A cura dell'Ufficio Salute e Sicurezza, del Servizio Lavoro, Coesione e Territorio UIL Nazionale

In data 6 aprile 2021 – oltre al c.d. Protocollo Vaccini in azienda, analizzato nel contributo precedente – è stato sottoscritto il “Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”, che ha aggiornato la versione del 24 aprile 2020, adeguandola alle più recenti disposizioni normative e introducendo alcuni elementi di novità, di cui riportiamo una breve sintesi, soprattutto in riferimento a quelli più significativi e che hanno un maggiore impatto per le attività produttive.

Premessa

Partendo dalla premessa (e a seguire i 12 capitoli del Protocollo), ecco gli elementi di novità:

- Si riconosce all'Inail l'importante contributo tecnico-scientifico fornito all'elaborazione delle precedenti versioni del Protocollo, di cui l'aggiornamento attuale tiene conto.
- Si affianca alla modalità di “lavoro Agile”, in alternativa, anche quella “da remoto”, esplicitando così l'evidente differenza tra lavoro agile, normato e definito tale secondo la legge 81/2017, e il lavoro da remoto che, pur effettuato “fuori dal luogo di lavoro”, non sempre è normato. Di modalità di lavoro “da remoto” (piuttosto che di home working), inoltre, è più corretto parlare in questa fase pandemica, in cui il ricorso a tale modalità può essere effettuato anche in deroga alla stipula di un accordo individuale, come invece stabilito dalla suddetta Legge 81/2017.
- Si riconosce l'obbligatorietà dell'utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie, a prescindere dalla possibilità di mantenere la distanza interpersonale. Tale utilizzo, inoltre deve essere assicurato, in particolare, come principale misura di contenimento, negli spazi condivisi, fatta salva l'adozione

di ulteriori DPI ove già previsti.

1 - INFORMAZIONE

DPI PER RISCHI SPECIFICI

Si precisa che, laddove il protocollo tratti la questione relativa all'utilizzo della mascherina chirurgica, rispetto ai rischi specifici, si intende vi sia l'adozione di dispositivi di tutela di tipo superiore o di diversa tipologia.

2 - MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

RIAMMISSIONE A LAVORO

DOPO INFEZIONE COVID-19.

Si precisa che, rispetto alla riammissione al lavoro dopo l'infezione da Sars-CoV-2/Covid-19, questa può avvenire secondo quanto indicato nella circolare del Ministero della Salute del 12 ottobre 2020. In particolare i lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico.¹

MEDICO COMPETENTE

Viene data maggiore responsabilità al medico competente che, insieme al datore di lavoro, deve fornire la massima collaborazione per la messa a punto di eventuali misure aggiuntive per prevenire l'attivazione di focolai epidemici.

SITUAZIONI DI AFFOLLAMENTO

Si introduce una misura sulla prevenzione delle situazioni di affollamento, che causano maggior rischio di contagio e per la quale si rimanda ai protocolli di settore.

1. Rispetto a questo tema si rimanda alla lettura della recente circolare del Ministero della Salute n. 15127 del 12 aprile 2021, recante specifiche indicazioni riguardanti il rientro al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dopo la malattia Covid-19 correlata, differenti, talvolta, a seconda della tipologia di malattia (sintomatica/asintomatica, con sintomatologia grave, con positività a lungo termine, etc.). Le indicazioni riguardano, ad esempio, il periodo di isolamento/quarantena, la tipologia di tampone da effettuare, la necessità di effettuare la visita medico competente, che valuti l'eventuale idoneità alla mansione e altre questioni specifiche per ciascuna delle fattispecie individuate: lavoratori positivi con sintomi gravi

e ricovero, lavoratori positivi sintomatici, lavoratori positivi asintomatici, lavoratori positivi a lungo termine, lavoratori definiti "contatto stretto" asintomatico. In linea con quanto stabilito nel presente Protocollo - lo ricordiamo - anche la circolare precisa che in tutti i casi individuati (le fattispecie sopra elencate), per la riammissione al lavoro, è necessario presentare una certificazione di avvenuta negativizzazione, attraverso l'effettuazione di un test molecolare o in taluni casi (in alternativa) antigenico.

3 - MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

SERVIZIO DI TRASPORTO AZIENDALE

Si rafforza la disposizione che impone il rispetto delle misure di sicurezza per il contenimento di contagio, nei casi in cui vi sia un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, mettendo in atto tutte le misure previste per il contenimento del rischio di contagio (distanziamento, uso della mascherina chirurgica, etc.).

MEDICO COMPETENTE

Si specifica che, in caso di contagio di lavoratori in appalto, l'appaltatore dovrà sì informare il committente, ma la comunicazione dovrà avvenire per il tramite del medico competente.

4 - PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

PULIZIA/SANIFICAZIONE AMBIENTI

Si precisa che le misure di sanificazione e di pulizia degli ambienti e dei locali devono avvenire in coerenza con la Circolare del Ministero della Salute del 22 maggio 2020, n. 17644.

PULIZIA/SANIFICAZIONE STRUMENTAZIONE

Si estende la misura che prevede la sanificazione e la pulizia di strumenti e attrezzature anche alla strumentazione di uso promiscuo.

5 - PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

MEZZI DETERGENTI PER MANI

Si precisa che i mezzi detergenti per le mani, messi a disposizione dell'azienda, debbano essere, oltre che adeguati, anche sufficienti.

6 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

MASCHERINE CHIRURGICHE

Si precisa che le mascherine chirurgiche sono considerate dispositivi di protezione individuale, ai sensi della normativa vigente, e se ne rende l'utilizzo obbligatorio, in tutti i casi di condivisione degli ambienti

di lavoro, al chiuso o all'aperto, a prescindere dalla possibilità di mantenere la distanza interpersonale minore di un metro. L'obbligo decade nel caso di attività svolte in isolamento.

7- GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI (MENZA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)

Non compaiono particolari elementi di novità.

8 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E LAVORO AGILE E DA REMOTO, RI-MODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

TRASFERTE NAZIONALI E INTERNAZIONALI

Le trasferte nazionali ed internazionali non sono più sospese o annullate – come nel protocollo precedente – ma possono essere effettuate a condizione che il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il RSPP, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

9 - GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

Non compaiono particolari elementi di novità.

10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

RIUNIONI IN PRESENZA

Si introduce un'ulteriore misura per il contenimento del rischio di contagio, in caso di riunioni in presenza, le quali se di norma – come nella versione precedente del Protocollo – non sono consentite, possono essere effettuate solo laddove abbiano carattere di necessità e urgenza e a patto che siano garantite alcune misure di contenimento. Insieme al distanziamento interpersonale e a un'adeguata pulizia/areazione dei locali, infatti, dovrà essere garantito anche l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore.

EVENTI INTERNI E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE IN AULA

Si introducono delle deroghe, previste dalla normativa vigente, alla possibilità di effettuare eventi

interni e ogni attività di formazione in modalità in aula le quali di norma – come nella versione precedente del Protocollo – rimangono sospese. Sono, pertanto, consentiti in presenza, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'INAIL:

- gli esami di qualifica dei percorsi di leFP;
- la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni;
- i corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza;
- i corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio;
- l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio.

11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

MEDICO COMPETENTE

Viene dato maggior valore al ruolo svolto dal medico competente, che deve essere coinvolto dall'Azienda per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19.

12. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

RIPRISTINO GRADUALE VISITE MEDICHE

Si ribadisce l'importanza della sorveglianza sanitaria che deve tendere al completo, seppur graduale, ripristino delle visite mediche previste, nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, previa valutazione del medico competente, che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento, in coerenza con le disposizioni della normativa di riferimento.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

Si introduce, la misura che prevede la sorveglianza sanitaria eccezionale, che deve essere attuata dal medico competente – secondo quanto disposto dalla normativa vigente – per la tutela dei c.d. lavoratori fragili.

IDENTIFICAZIONE "CONTATTI STRETTI"

Si introduce la misura che fornisce indicazioni in merito all'identificazione dei c.d. "contatti stretti". In caso di un lavoratore riscontrato positivo al tampone COVID-19, infatti, al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena, il medico competente – così come è ribadito al precedente capitolo 11 – collabora con l'Autorità sanitaria per l'individuazione di eventuali "contatti stretti", secondo le misure di prevenzione e protezione individuate ed effettivamente attuate in azienda, ai fini del contenimento del rischio da SARS-CoV-2/COVID-19.

RIAMMISSIONE A LAVORO LAVORATORI POSITIVI CON SINTOMI GRAVI E RICOVERO OSPEDALIERO

Si ribadisce che la riammissione al lavoro dei lavoratori dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19, avviene in osservanza della normativa di riferimento.² Con specifico riferimento al reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, invece, si forniscono alcune specifiche indicazioni. In questi casi, infatti, "il MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione – anche per valutare profili specifici di rischiosità – indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia".

2. Riguardo al tema della "RIAMMISSIONE A LAVORO DOPO INFEZIONE COVID-19", rimandiamo a quanto già sintetizzato al capitolo 2 del Protocollo. In particolare, vogliamo precisare che, sebbene nella presente versione del Protocollo, al capitolo 12, non si faccia più esplicito riferimento alla necessità di presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone, per i lavoratori che rientrano al lavoro dopo l'infezione da COVID-19, tale certificazione è resa obbligatoria a seguito dell'emanazione della recente circolare – già citata al capitolo 2 del Protocollo – del Ministero della Salute, n. 15127 del 12 aprile 2021.

13. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

Non compaiono particolari elementi di novità.

UNA PROPOSTA PER FAR CRESCERE IL PAESE

Per raggiungere l'obiettivo della UIL **ZERO MORTI SUL LAVORO** a scuola si insegna anche l'educazione alla sicurezza. Tre morti al giorno sono un prezzo che non vogliamo più pagare di **Enrico Matteo Ponti**, Componente UIL del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'Inail

In questi giorni, grazie alla proposta della UIL, i problemi, comunque, connessi alla *sicurezza sul lavoro* sono stati riportati all'attenzione delle istituzioni e dell'opinione pubblica, facendone riscoprire i drammatici effetti allo scopo di far emergere le cause apparenti e quelle reali di un fenomeno, purtroppo, poco conosciuto o sconosciuto ai più.

Ciò che maggiormente inquieta in questo quadro è la superficialità che, a volte, rasenta l'incoscienza o, peggio, la criminalità di soggetti che, in nome del *business*, piccolo o grande poco interessa, mettono quotidianamente a repentaglio la vita di chi lavora e, spesso, dei cittadini tutti.

Da qualche tempo, mai come prima in passato, grazie anche all'impegno del Sindacato, i mezzi di comunicazione sono stati costretti a pubblicare, con ben maggior rilievo delle solite tre righe in ventiquattresima pagina, il triste bollettino quotidiano delle vittime degli incidenti sul lavoro.

Una società distratta su questo problema, sulle sue conseguenze umane, sociali, economiche, è una società irrimediabilmente destinata a regredire anche nell'area dei diritti civili.

Guardandoci intorno in ogni momento della giornata possiamo, infatti, avere la dimostrazione di quanto andiamo urlando da anni.

Impalcature di protezione non a norma, uscite di sicurezza di cinema, supermercati o altri locali pubblici bloccate da catene o ingombrate da ogni genere di oggetti che all'occorrenza ne impedirebbero l'uso immediato; scuole, chiese, uffici, negozi privi delle più elementari dotazioni di sicurezza sono una triste costante nel nostro panorama quotidiano.

Provate a prestare un minimo di attenzione e non avrete difficoltà a dare ragione a chi scrive.

Certo, la sicurezza costa... e allora, parafrasando un filosofo americano, qualcuno preferisce *prova-*

re a rischiare le disgrazie.

Farebbe sorridere, mentre invece fa piangere ed inquietare, il banale ed infelice tentativo di invocare, quando le disgrazie avvengono sul serio, il destino cinico e baro, il fato, il caso fortuito, l'imprevedibile. Ebbene, ricordiamoci e ricordiamo sempre, a tutti, che dietro ogni disgrazia c'è qualcosa di molto, molto diverso: c'è la mancanza di prevenzione e di informazioni; c'è una formazione insufficiente, sia tecnica e sostanziale e, a volte, semplicemente linguistica; c'è una superficialità nel valutare i rischi effettivi delle diverse lavorazioni con un amalgama che spesso si fonde nell'imperizia e nella superficialità. Il tutto, non certo causalmente, quasi sempre dettato dalla ricerca costante ed esasperata di limitare i costi per aumentare il profitto.

Elemento questo che si cela dietro i piccoli come i grandi eventi.

Dai passeggeri di una seggiovia costretti a scendere "al volo" perché l'addetto alla stazione di arrivo al momento di fermare l'impianto è assente, in quanto contemporaneamente chiamato a staccare i biglietti; alla strage della Thyssen Krupp e a quella del cinema Statuto; al disastro della Farmoplant e potremmo continuare con molti altri esempi ancora. Oltre a queste tragedie ci sono poi i "piccoli" incidenti che creano migliaia di infortunati o tecnopatici ovvero le decine e decine di mancati incidenti e di rischi corsi ogni minuto dalle persone addette alle lavorazioni anche le più, apparentemente, semplici. In questo quadro di incultura e speculazione, faticano immensamente ad operare i soggetti chiamati, per competenze istituzionali, a tutelare e a difendere sia i singoli lavoratori che l'intera collettività. Quei soggetti, dipendenti dalla pubblica amministrazione che, scelte politiche hanno progressivamente ridotto nel numero, così da rendere quasi impossi-

bile lo svolgimento dei controlli che pure la legge prevede ed impone. Soggetti che, esponendosi anche in prima persona alle pressioni e non solo, sono chiamati a muoversi nel grande campo minato di quel quotidiano che vede una media di tre morti al giorno. In questo quadro, allora, ci sia consentita una proposta rivolta a creare nel Paese quella cultura e quella sensibilità che poco, fino ad oggi, sono state curate ed apprezzate.

Il nostro pensiero, quindi, corre a ricomprendere nella più ampia visione della materia che va sotto il nome di Educazione Civica anche l'educazione alla sicurezza in senso lato.

Educare i giovani facendo conoscere loro anche

quello che troppo e troppo spesso si è cercato, e si cerca, di nascondere, crediamo possa essere il miglior modo per far crescere il Paese futuro in una dimensione diversa e finalmente moderna.

E di sicurezza, giustamente, la UIL vuole parlare a 360 gradi: di quella sul lavoro e di quella del lavoro, di quella sulle strade e di quella nelle strutture sanitarie, troppo spesso fonte di contagi di varia natura, di quella dell'aria che respiriamo e di quella delle case dove viviamo.

È un mondo da scoprire e rendere, finalmente, abitabile, fosse altro perché non ne abbiamo uno di riserva e perché ci piacerebbe godercelo serenamente.

© PIRELLA



AGROALIMENTARE: LA UILA SEMPRE IN CAMPO PER ZERO MORTI

di **Raffaella Sette**, Responsabile Nazionale Salute e Sicurezza sul Lavoro UILA

Il miglioramento delle condizioni di salute e della sicurezza sul lavoro è una delle sfide più importanti che il sindacato sta affrontando in questi ultimi anni e assume importanza centrale anche per la crescita civile e sociale del paese, in quanto la riduzione dei fattori di rischio incide positivamente anche sul livello di competitività delle aziende.

La Uila è fermamente impegnata sia a livello istituzionale che territoriale, così come nelle singole aziende, a portare avanti la cultura della sicurezza sia in agricoltura che nell'industria alimentare. La pandemia, che attanaglia il nostro Paese da più di un anno, ha chiamato il sindacato ad affrontare l'urgenza anche rispetto al tema della salute e sicurezza con una modalità che, seppur improvvisata, si è mostrata efficace e vincente.

Per quanto riguarda i nostri settori di competenza, agricoltura e alimentare, durante tutta l'emergenza sanitaria, e soprattutto nel lockdown, abbiamo dovuto incrementare il nostro impegno sul campo perché, nonostante le limitazioni e le restrizioni imposte in numerosi settori produttivi, le attività di produzione agro-alimentare, visto il ruolo essenziale, non hanno mai interrotto la propria operatività. Una situazione che ha comportato la necessità di affrontare complesse sfide quotidiane, lavorando diligentemente per prevenire o contenere il rischio di contagio tra lavoratrici e lavoratori, garantendo la continuità, proteggendo le linee di approvvigionamento e assicurando ai consumatori forniture alimentari adeguate e sicure.

Per quanto riguarda il settore agricolo, esso è da sempre tra quelli maggiormente a rischio per la quantità di infortuni denunciati. I rischi sono dovuti a una pluralità di fattori che vanno da quelli chimici (uso di sostanze pericolose e da contatto con agenti biologici) a quelli naturali (tipo di terreno e clima)

a quelli tecnologici e legati alle lavorazioni, tra cui quelli da movimentazione manuale dei carichi. Inoltre, non va sottovalutato il fatto che una peculiarità dell'agricoltura è la variabilità nell'anno delle lavorazioni e della forza lavoro, che vede l'avvicinarsi di lavoratrici e lavoratori stagionali, sia italiani che stranieri, talora impiegati con rapporti di lavoro irregolari e non formati. Proprio il lavoro sommerso e irregolare è tra le principali cause degli incidenti e degli infortuni, perché è lì che la salute dei lavoratori è poco tutelata o del tutto ignorata.

Secondo i recenti dati Inail, emerge che nel 2020 in agricoltura si è registrato un calo del 19,6% delle denunce registrate nel 2020 rispetto all'anno precedente e una diminuzione del 25,2% dei casi mortali denunciati, passati da 151 nel 2019 a 113 nel 2020. In questo caso la riduzione più consistente, da 131 a 96 (-26,7%), è quella registrata dagli infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro rispetto ai quali si conferma, comunque, l'elevata ricorrenza di alcune circostanze: la maggior parte dei decessi denunciati, in particolare, vede il coinvolgimento del trattore e più frequente è quella in cui il lavoratore, alla guida del mezzo, viene schiacciato dal suo ribaltamento. Elevata è anche l'incidenza dei decessi provocati da malori che si verificano durante l'attività lavorativa, ossia durante lo svolgimento di mansioni che, in ambito agricolo, spesso comportano un certo grado di stress per l'organismo, dallo sforzo fisico ai lunghi turni concentrati in alcuni periodi dell'anno, dall'orario distribuito nelle 24 ore alle condizioni climatiche sfavorevoli. In molti casi l'infortunato, lavorando da solo, non ha potuto beneficiare di un primo soccorso tempestivo.

La Uila, convinta che non si debba mai abbassare la guardia, è stata recentemente audita su questi temi dalla Commissione Affari esteri e comunitari

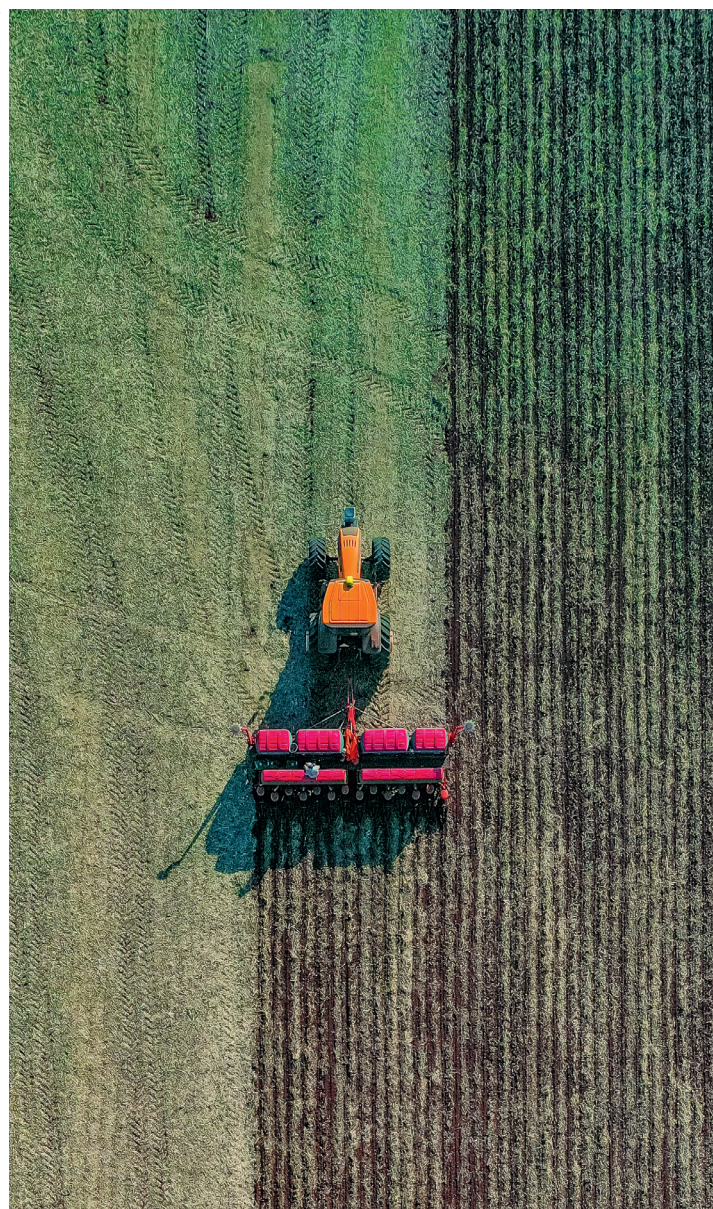
della Camera dei deputati in merito all'esame della proposta di legge C. 2666, su iniziativa del Cnel, che prevede la ratifica e l'esecuzione della Convenzione ILO n. 184 sulla sicurezza e la salute in agricoltura. Adottata dall'ILO nel 2001, questa convenzione necessita di una esecuzione urgente insieme alla ratifica di altre Convenzioni, non ancora ratificate dal nostro Paese e sulle quali abbiamo, pertanto, suggerito un'accelerazione.

Anche nel settore dell'industria alimentare i rischi per i lavoratori sono molteplici. Basti pensare che nel 2020 il manifatturiero, tra cui rientra anche l'industria alimentare, è al secondo posto per numero di decessi con il 12,3% del totale.

A partire dal 14 marzo dello scorso anno, le aziende alimentari hanno adottato il *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* sottoscritto da governo e parti sociali e la cui applicazione e verifica delle regole è stata portata avanti molto attivamente nelle aziende dagli Rls/RLst delle rappresentanze sindacali aziendali. Un impegno che continua con fermezza alla luce del recente aggiornamento del Protocollo, sottoscritto lo scorso 6 aprile, a cui hanno aderito anche le organizzazioni datoriali agricole (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Copagri) e al quale si aggiunge l'altro importante Protocollo, con cui si attivano le vaccinazioni nei luoghi di lavoro. Rispetto a quest'ultimo, la Uila condivide tale scelta e pertanto, nella consapevolezza che il vaccino, insieme alle misure di precauzione quotidiane, sia l'unica vera arma per sconfiggere il Covid, ha voluto da subito dare il proprio contributo mettendo a disposizione del servizio sanitario nazionale le sue oltre 1.000 sedi comunali, presenti in tutta Italia, come possibili siti per la somministrazione del vaccino anti-Covid, così come la sede nazionale.

Per quanto ci riguarda, in modo più concreto, è nella contrattazione che in via prioritaria la salute e la sicurezza sul lavoro devono trovare la necessaria collocazione al fine di implementare le basi minime indicate dalla normativa vigente e rendere concreto il miglioramento delle condizioni di lavoro. Il 31

luglio dello scorso anno abbiamo rinnovato il CCNL dell'industria alimentare e l'attenzione verso salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema che caratterizza l'accordo. Viene istituita una giornata dedicata, da svolgere in tutte le aziende, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione di secondo livello; inoltre, viene previsto che si svolgano riunioni tra i RLS delle varie ditte che operano all'interno dell'azienda e tra questi e i rispettivi RSPP. Quest'ultima previsione va nell'ottica di rafforzare la concezione dello stabilimento come una "comunità" in cui tutti i lavoratori e le lavoratrici devono poter godere di alcuni diritti trasversali, tra cui quello alla salute e alla sicurezza.



© PIRELLA

BENEFICI PREVIDENZIALI PER I LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PRODUZIONE DI MATERIALE ROTABILE FERROVIARIO

di **Andrea Farinazzo**, Responsabile Ufficio Ambiente, Salute e Sicurezza UILM Nazionale

L'INPS ha emanato in data 24 febbraio 2021, un'importante circolare, la n. 37, sul tema, di cui è utile una lettura approfondita.

Ai lavoratori del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario che hanno prestato la loro attività senza essere adeguatamente protetti dall'amianto durante le operazioni di bonifica, la legge 28 dicembre 2015, n. 208 riconosce dei benefici previdenziali (indicati nella legge 27 marzo 1992, n. 257) per il periodo corrispondente alla bonifica e per i dieci anni successivi al termine dei lavori. La legge di bilancio 2021 ha modificato il procedimento per l'accertamento del diritto al beneficio previdenziale, introducendo dei termini per l'acquisizione della documentazione e il rilascio della certificazione tecnica da parte dell'INAIL. La circolare INPS 24 febbraio 2021, n. 37 fornisce le istruzioni operative per applicare le nuove disposizioni.

Beneficio previdenziale per i lavoratori del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario ai sensi dell'articolo 1, comma 277, della legge 28 dicembre 2015, n. 208

L'articolo 1, comma 277, della legge n. 208/2015 (modificato dall'articolo 1, comma 246, lett. a) e b), nn. 1) e 2), della legge 27 dicembre 2017, n. 205) riconosce, in favore dei lavoratori del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario che hanno prestato la loro attività nel sito produttivo senza essere dotati degli equipaggiamenti di protezione adeguati all'esposizione alle polveri di amianto durante le operazioni di bonifica, i benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, per il periodo corrispondente alla medesima bonifica e per i dieci anni successivi al termine dei

lavori di bonifica, a condizione della continuità del rapporto di lavoro in essere al momento delle suddette operazioni di bonifica.

Con il decreto del 12 maggio 2016 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sono state definite le modalità di attuazione della citata norma, con particolare riferimento al procedimento di presentazione della domanda, alla certificazione tecnica e al monitoraggio delle risorse finanziarie annualmente disponibili.

L'INPS ha fornito le istruzioni applicative per il riconoscimento del beneficio di cui al citato comma 277, come modificato dall'articolo 1, comma 246, della legge n. 205/2017, con la circolare n. 46 del 14 marzo 2018.

Modifiche al procedimento per l'accertamento del diritto al beneficio previdenziale. Indicazioni per le Strutture territoriali

Il comma 277-bis della legge n. 208/2015 introduce dei termini, che rendono certa la durata del procedimento, per il compimento delle fasi dello stesso relative all'acquisizione della documentazione e al rilascio della certificazione tecnica da parte dell'INAIL.

In particolare, le Strutture territoriali dell'Istituto devono richiedere al datore di lavoro - entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge n. 178/2020, ossia entro la data del 2 marzo 2021 - la documentazione necessaria a integrazione delle domande presentate entro il 2 marzo 2018 dai lavoratori ai sensi del citato comma 277 (come modificato dall'articolo 1, comma 246, della legge n. 205/2017).

Tale adempimento interessa le domande di riconoscimento del beneficio (individuate, sull'applicativo

WEBDOM, con la denominazione “Verifica del diritto alla maggiorazione amianto art. 1, comma 246, legge 205/2017”) che sono giacenti o respinte per carenza della documentazione di cui al paragrafo 5.2 della circolare n. 46/2018 o della dichiarazione del datore di lavoro che attesti la presenza del richiedente nel sito produttivo nel periodo di effettuazione dei lavori di sostituzione del tetto. Si precisa che non sono oggetto di richiesta di integrazione della documentazione le domande per le quali è stata già emessa la certificazione tecnica da parte dell’INAIL con esito positivo.

Alle Direzioni regionali e alle Direzioni di coordinamento metropolitano dell’Istituto sono state già fornite le istruzioni per la richiesta ai datori di lavoro della documentazione ai sensi del citato comma 277-bis.

In seguito alla richiesta di integrazione, il datore di lavoro deve adempiere entro il termine di novanta giorni dalla ricezione della richiesta. Come espressamente stabilito dal citato comma 277-bis, tale termine è perentorio e, quindi, fissato a pena di decadenza. Decorso inutilmente tale termine, essendo preclusa la possibilità di acquisire la documentazione datoriale necessaria al riconoscimento del beneficio, le relative domande di verifica del diritto al beneficio non possono essere accolte.

In tali casi le Strutture territoriali comunicano tempestivamente agli interessati la reiezione delle domande.

Entro quindici giorni dalla ricezione della documentazione da parte del datore di lavoro, le Strutture territoriali devono trasmettere all’INAIL le istanze complete della relativa documentazione.

L’INAIL, entro i successivi sessanta giorni, verifica la sussistenza delle condizioni di cui alla lettera a) del comma 1 dell’articolo 2 del citato D.M. 12 maggio 2016 e trasmette all’INPS le certificazioni tecniche, con l’indicazione dei periodi di lavoro da rivalutare. Nel caso in cui l’INAIL accerti la mancata sussistenza delle condizioni prescritte, trasmette all’INPS la relativa certificazione negativa.

In tale ultimo caso le Strutture territoriali hanno cura di comunicare tempestivamente agli interes-

sati la reiezione delle domande di verifica del diritto al beneficio.

Al fine di assicurare il rispetto del predetto termine, le Strutture territoriali dell’INPS operano in raccordo con l’INAIL, monitorando le pratiche prossime alla scadenza del termine di sessanta giorni per il rilascio della certificazione tecnica.

Ricevuta la certificazione tecnica da parte dell’INAIL, le Strutture territoriali dell’INPS effettuano tempestivamente le operazioni di aggiornamento dell’estratto conto sulla base delle indicazioni operative di cui al paragrafo 3 del messaggio n. 2545/2019 e definiscono le domande di riconoscimento delle condizioni per l’accesso al beneficio (cfr. il paragrafo 5.4 della circolare n. 46/2018 e il messaggio operativo n. 2629/2019) da concludere entro il 30 settembre 2021.

In caso di reiezione della domanda di riconoscimento delle condizioni per l’accesso al beneficio la Struttura territoriale dell’INPS deve rimuovere dall’estratto conto l’inserimento del codice “188”.

Entro la medesima data del 30 settembre 2021 le Strutture territoriali devono altresì comunicare, tramite posta elettronica istituzionale (PEI), alla Direzione centrale Pensioni il completamento delle attività per i soggetti di competenza, allegando un report delle operazioni effettuate.

Monitoraggio delle domande e graduatoria degli ammessi al beneficio

Il successivo comma 277-ter definisce il procedimento di monitoraggio delle domande di riconoscimento del beneficio, apportando alcune modifiche al procedimento di monitoraggio descritto dall’articolo 7 del citato D.M. del 12 maggio 2016.

In particolare, la norma introduce un termine di sessanta giorni - decorrente dalla ricezione di tutte le certificazioni tecniche da parte dell’INAIL - entro il quale l’INPS procede al monitoraggio delle domande presentate, considerando:

- a) la data di perfezionamento, nell’anno di riferimento, dei requisiti pensionistici per ciascun lavoratore interessato;

b) l'onere previsto per l'esercizio finanziario dell'anno di riferimento, connesso all'anticipo pensionistico e all'eventuale incremento di misura dei trattamenti;

c) la data di presentazione della domanda di accesso al beneficio.

Entro trenta giorni dalla conclusione delle operazioni di monitoraggio, e comunque con cadenza annuale, la Direzione centrale Pensioni individua i lavoratori aventi diritto al beneficio di cui al comma 277 (come modificato dall'articolo 1, comma 246, della legge n. 205/2017) in ragione dei seguenti criteri:

a. la data di perfezionamento, nell'anno di riferimento, del primo tra i requisiti pensionistici previsti dai commi 6, 7, 10 e 11 dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, anche tenendo conto dell'applicazione del beneficio di cui al comma 277;

b. a parità di data di perfezionamento dei requisiti di cui alla lettera a), la data di presentazione della domanda di accesso al beneficio.

Qualora l'onere finanziario accertato sia superiore, anche in via prospettica, allo stanziamento previsto per l'anno di riferimento, nella graduatoria sono altresì indicati i soggetti per i quali la decorrenza dei trattamenti pensionistici, riconosciuti ai sensi del comma 277, è differita in ragione dei criteri indicati, nei limiti delle risorse disponibili.

Il limite di spesa rispetto al quale sono effettuate le operazioni di monitoraggio di cui al presente paragrafo è calcolato al netto delle somme utilizzate per l'applicazione del comma 277-sexies di cui al successivo paragrafo 4.

A regime, entro il 30 novembre di ogni anno, la Direzione centrale Pensioni provvede alla redazione di una graduatoria dei lavoratori aventi diritto al beneficio che maturano, tenendo conto del riconoscimento del beneficio in argomento, la decorrenza teorica del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

A seguito del monitoraggio annuale, ai soggetti che sono in possesso di tutti i requisiti e di tutte le condizioni per l'accesso al beneficio nell'anno di riferimento, accertata la copertura economica, è comunicato l'accoglimento della domanda di certificazione del diritto a pensione, senza la quale non è possibile l'accesso al pensionamento con l'applicazione del beneficio di cui al comma 277.

Alla presente circolare è allegata una tabella riepilogativa dei termini illustrati nei paragrafi 3 e 4 riferiti alle attività da svolgersi nell'anno 2021 (Allegato n. 2).

Soggetti esonerati dalle operazioni di monitoraggio

Il comma 277-sexies introduce una particolare disciplina di accesso al beneficio, di cui al citato comma 277, per i soggetti che si trovano in possesso, congiuntamente, di tutti i seguenti requisiti e condizioni:

- deve trattarsi di soggetti ricompresi nell'ambito di applicazione del citato comma 277;
- per tali soggetti, l'INAIL deve aver rilasciato la certificazione tecnica di cui all'articolo 5 del citato D.M. 12 maggio 2016, con esito positivo, entro e non oltre la data del 30 giugno 2020;
- tali soggetti, anche mediante l'applicazione del beneficio di cui al comma 277, devono maturare la decorrenza teorica del trattamento pensionistico ai sensi dei commi 6, 7, 10 e 11 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011, entro e non oltre la data del 31 dicembre 2020.

I soggetti così individuati possono accedere al beneficio di cui al comma 277 (come modificato dall'articolo 1, comma 246, della legge n. 205/2017) senza attendere l'esito delle operazioni di monitoraggio di cui al paragrafo 3 della presente circolare, purché accedano al trattamento pensionistico, previa cessazione dal rapporto di lavoro dipendente, entro e non oltre il 31 dicembre 2021 con decorrenza della pensione entro la predetta data.

I trattamenti pensionistici erogati in applicazione del citato comma 277-sexies non possono in ogni caso avere decorrenza antecedente al 1° gennaio 2021. Alla copertura dell'onere derivante dall'applicazione del comma 277-sexies si provvede con le risorse stanziate dal comma 277, come rideterminate dal comma 361, della legge n. 178/2020. Per la determinazione del predetto onere si procede a calcolare la maggiore spesa derivante dall'anticipo pensionistico e dall'incremento della misura dei trattamenti connessa all'applicazione del beneficio di cui al comma 277.

Comunicazioni ai soggetti esonerati dal monitoraggio

Ai soggetti che hanno presentato la domanda di accesso al beneficio di cui al comma 277 (come modificato dall'articolo 1, comma 246, della legge n. 205/2017), e che sono in possesso di tutti i requisiti e di tutte le condizioni di cui al comma 277-sexies, accertata la copertura economica, è comunicato l'accoglimento della domanda di certificazione del diritto a pensione.

In tale comunicazione viene espressamente indicato che l'esonero dal monitoraggio è subordinato all'accesso al trattamento pensionistico entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

Si fa presente che il mancato accesso al pensionamento entro dicembre 2021 comporta la perdita della possibilità di fruire dell'esonero per l'interessato, il quale potrà pertanto accedere al pensionamento con l'applicazione del beneficio di cui al comma 277 (come modificato dall'articolo 1, comma 246, della legge n. 205/2017) solo previo esperimento positivo delle operazioni di monitoraggio di cui al paragrafo 3 della presente circolare, previo rilascio di una nuova certificazione.

Rinvio

Per ogni aspetto non espressamente regolato dai commi da 277-bis a 277-quater e non previsto dalla presente circolare si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel D.M. 12 maggio

2016. Si rinvia inoltre, in quanto compatibili, alle ulteriori istruzioni fornite con la circolare n. 46/2018. La sintesi ad oggi si riassume in una attesa da parte dell'INPS nell'applicazione dei calcoli di rivalutazione del valore pensionistico, ossia con quale quota le persone accederanno al beneficio. Sono molteplici le domande a cui dovranno rispondere in quanto ancora ad oggi non è chiaro il prospetto di come le persone potranno andare in pensione.

Si riscontrano anche problematiche nel riconoscimento a quei lavoratori che essendo somministrati non avevano il codice ATECO riconosciuto per poter accedere al beneficio, infatti la certificazione INAIL è rilasciata ai soli dipendenti assicurati con i codici Ateco 30.20.01 e 30.20.02 e relativi profili e declaratorie; pertanto, per quanto relativo ai lavoratori esclusi dalla norma, comunque esposti alle fibre di amianto in occasione dello svolgimento delle medesime mansioni, si renderà necessario un approfondimento di carattere legale.

IL LAVORO AGILE, FLESSIBILE VALE A DIRE SMARTWORKING

di *Giuseppe Del Vecchio*, Segretario Nazionale UILCA UIL

Le modalità di lavoro definite (in alcuni casi) come **lavoro agile** o **smartworking** si confermano un tema di grande attualità (soprattutto in questa fase di emergenza legata al coronavirus) e di grande interesse sempre maggiore e occorre fare alcune considerazioni per la gestione della salute e sicurezza rivolte ai lavoratori che fruiscono di tale modalità di lavoro.

Il lavoro agile si distingue dal **telelavoro** per la flessibilità nella individuazione delle giornate da dedicare a questo tipo di svolgimento del lavoro e nella scelta del luogo ove prestare l'attività lavorativa, che non sempre coincide necessariamente con il domicilio del lavoratore.

L'Istituto dello Smartworking trova una prima disciplina legislativa solo nel 2017 con la Legge 81, norma che pone l'attenzione sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che possono definire con un accordo individuale le modalità e l'utilizzo delle strumentazioni.

Ancora poco si è fatto nell'ambito della contrattazione collettiva per meglio definire le regole, al fine di evitare che tale strumento possa essere usato strumentalmente dalle aziende per ridurre il costo del lavoro.

La nuova modalità di **lavoro agile**, **lavoro flessibile** o **smartworking** ha evidenziato, da subito, alle rappresentanze sindacali, i rischi e le opportunità per il lavoratori.

L'azzeramento dei confini temporali (orari della prestazione lavorativa resa) e dei confini spaziali (i diversi luoghi di lavoro), la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, una diminuzione dei costi di trasporto e dei tempi di viaggio e dello stress per i lavoratori, una discreta economia dei costi di logistica e del lavoro in azienda unitamente ad un aumento della produttività è quanto evidenziato nei vari studi che

hanno analizzato questa modalità di prestazione lavorativa.

Non bisogna trascurare che le tecnologie mobili e i moderni sistemi di comunicazione pongono in essere nuovi rischi che devono essere attentamente valutati e che impongono alle organizzazioni Sindacali e ai RLS di governare il fenomeno anche con migliorie nella definizione degli accordi aziendali già sottoscritti o che sia andranno a sottoscrivere. In particolare, il **diritto alla disconnessione** è uno degli aspetti di grande rilevanza sul fronte della tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile, in relazione alla gestione dell'orario di lavoro con esplicito riferimento a quanto disciplinato dall'art. 19, c.1 della Legge 81/2017.

Quanto hanno definito le OO.SS. con l'ultimo CCNL Abi, soprattutto guardando quanto è accaduto, è stato lungimirante rispetto al tema dello Smartworking, ma non bisogna trascurare il fatto che il settore bancario è legato molto alle pressioni commerciali, pertanto la materia va definita in modo dettagliato onde evitare rischi incontrollati, in particolare per i dipendenti.

Si può tranquillamente affermare che l'utilizzo dello smartworking è stato di fondamentale importanza per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro durante la pandemia.

Dobbiamo domandarci però se questa esperienza soggettiva e sociale rischia di minare le tutele fondamentali del lavoro e soprattutto cosa succederà dopo la fase legata all'emergenza.

Inoltre, è necessario valutare attentamente come intervenire nella definizione della contrattazione collettiva rispetto alle nuove impostazioni imprenditoriali che si stanno già registrando.



IL 28 APRILE 2021, LA GIORNATA MONDIALE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E LA CAMPAGNA DI PREVENZIONE UILTEC 2021 PER UN LAVORO SOSTENIBILE

di **Marco Lupi**, Responsabile Salute, Sicurezza e Ambiente UILTEC Nazionale

Il tema della Salute e Sicurezza sul Lavoro deve sempre essere al centro delle nostre attività sindacali. Il problema degli infortuni ed incidenti è ancora molto grave nel nostro paese, con valori elevatissimi anche in termini di morti sul lavoro e purtroppo le azioni delle nostre Istituzioni non sono adeguate rispetto alle necessità.

Per questo motivo la UIL ha deciso di dedicare la Campagna del Tesseramento 2021 al tema della salute e sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di ridurre, anzi, azzerare i morti sul lavoro:

ZERO MORTI SUL LAVORO

In linea con la UIL, anche la UILTEC ha deciso di dedicare la propria Campagna del Tesseramento 2021 al problema della sicurezza sul lavoro:

SIAMO UNA RETE DI SICUREZZA

Come UILTEC da sempre riteniamo questo tema prioritario per la nostra Categoria e infatti supportiamo la divulgazione con azioni mirate a sostegno. Negli ultimi anni uno strumento importante è stato il Progetto #girolevitespezzate.

Una iniziativa che ha preso il via nel 2019 con un "cicloviaggio" di oltre mille km dedicato agli oltre mille morti che ogni anno accadono in Italia, proseguito nel 2020 con il "Progetto nelle Scuole (Progetto poi sospeso a causa COVID).

Anche per il 2021 abbiamo previsto delle iniziative specifiche a supporto del Progetto.

La nostra Campagna sarà comunque molto ampia e completa.

Verranno realizzate nel corso del 2021 diverse iniziative formative su Salute e Sicurezza sul Lavoro con l'obiettivo di raggiungere quasi tutti i nostri RLS in Italia che attualmente sono circa mille. Una

azione formativa che verrà accompagnata da una azione informativa continua con materiali specifici che andranno a riempire "La Cassetta degli Attrezzi dei RLS UILTEC".

Seguiranno anche una serie di iniziative nel corso dell'anno allo scopo di diffondere il tema della Prevenzione anche con modalità innovative, proprio al fine di smuovere le coscienze delle Persone, dei Cittadini, delle Istituzioni, della Politica, il tutto per mettere in evidenza il "silenzio assordante" che verifichiamo continuamente in caso di morti sul lavoro.

Per noi il prossimo 28 aprile sarà il momento prioritario di questo anno con il lancio della Campagna, nella giornata mondiale della sicurezza sul lavoro. Dobbiamo impegnarci tutti nel diffondere una nuova cultura della sicurezza e della prevenzione nel nostro paese attraverso azioni di formazione sui comportamenti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma soprattutto nella cultura di tutte le persone. La sicurezza sul lavoro è un tema che riguarda tutti, dobbiamo incrementare le discussioni a partire dalla scuola, a tutti i livelli, affinché la percezione del rischio aumenti, sia adeguata, per stimolare tutte le persone ad una attenzione maggiore sulla sicurezza. Soprattutto per la politica, la sensibilità di chi ci amministra deve aumentare, deve essere al centro delle attività di ogni politico, ma anche di ogni datore di lavoro, delle grandi aziende multinazionali. Una cultura che deve svilupparsi verso un concetto di "lavoro sostenibile", dove la sostenibilità è data dai diritti, da un lavoro adeguato, in termini economici, sociali, ed anche di sicurezza.

La sostenibilità oggi diventa la cosa più importante: una sostenibilità ambientale, sociale e del lavoro.

UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE E IL CONTROLLO DELLE INFEZIONI PER FAR DECOLLARE IL SISTEMA AEROPORTUALE AL TEMPO DEL SARS-COV-2

di *Franco Lauri*, RLS per la UIL Trasporti Lazio

Secondo i dati elaborati da Assaeroporti, il sistema aeroportuale italiano è stato uno dei comparti produttivi più colpiti dalla crisi economica/sanitaria dovuta al SARS-COV-2, chiudendo il 2020 con soli 53 milioni di passeggeri contro i 193 milioni del 2019: un calo drammatico per gli scali nazionali, a causa della pandemia da Covid-19 e delle conseguenti restrizioni alla libera circolazione. Nel 2020 in Italia non hanno volato 7 passeggeri su 10 e ad essere maggiormente penalizzate sono state le destinazioni extra-UE, che segnano un -81,2%. Altrettanto netto il calo del traffico UE, -77,5% e quello dei voli domestici, -61,3%. Inoltre, le rotte nazionali, che nel 2019 rappresentavano il 33% del traffico complessivo, nel 2020 raggiungono un peso di circa il 50%.

Il Sistema Aeroportuale Romano, nel 2019, ha registrato, come sistema aeroportuale, 49,4 milioni di passeggeri, con oltre 240 destinazioni nel mondo raggiungibili da Roma, grazie alle circa 100 compagnie aeree operanti nei due scali, nel 2020, invece, a seguito degli effetti indotti dal Covid-19 sul trasporto aereo mondiale, ha registrato 11,4 milioni di passeggeri.

Gli aeroporti, come tutti gli spazi pubblici, sono potenziali zone di trasmissione del coronavirus, per la presenza degli operatori aeroportuali e dei passeggeri provenienti da diverse aree geografiche dove la diffusione del COVID-19 non è nota in maniera specifica e presenta un maggiore livello di incertezza. Il rischio biologico da SARS-COV-2, percepito dai passeggeri e dagli operatori aeroportuali, in un aeroporto è più alto di quanto lo sia stato per gli attacchi terroristici dell'11 settembre 2001. I passeggeri, ora, sono più sensibili e attenti ai nuovi possibili segnali di pericolo. Mentre la responsabilità di mitigare

la minaccia del terrorismo ricade su enti governativi di intelligence e security, ciò non vale per il controllo della salute dei passeggeri e degli operatori aeroportuali. Questo ha portato a discussioni su chi sia responsabile di alleviare nei passeggeri le paure generate dal coronavirus, responsabilità che è ricaduta sui gestori aeroportuali.

Il tredicesimo rapporto nazionale elaborato dalla Consulenza statistico attuariale dell'INAIL, pubblicato insieme agli aggiornamenti regionali il 18 febbraio 2021, riporta che nel periodo tra ottobre 2020 e gennaio 2021 ci sono stati 92mila contagi. Nel complesso ammontano al 62,3% del totale che supera il 34,2% del periodo compreso tra marzo e maggio 2020, arco temporale in cui i contagi ammontano a 50mila. Nell'ultimo aggiornamento al 31 gennaio scorso, sono state registrate 147.875 denunce di infortunio sul lavoro relative a contagi da coronavirus: circa un quarto delle denunce di infortunio totali pervenute all'Istituto da inizio 2020.

Qualsiasi processo o attività svolta da un'azienda dipendono dal contesto in cui l'azienda stessa opera e per questo deve essere effettuata un'attenta analisi che entri nel dettaglio. Le norme sui Sistemi di Gestione che si basano sull'High Level Structure, come la ISO 9001:2015, la ISO 14001:2015 e la ISO 45001:2018, richiedono (requisiti 4,1, 4,2, 4,3) che l'organizzazione analizzi il suo contesto interno ed esterno e tutti i requisiti applicabili allo scopo di capire e determinare i fattori rilevanti per il business che possono nascondere rischi ed opportunità.

Il Gruppo "Aeroporti di Roma - ADR S.p.A" concessionaria esclusiva per la gestione del Sistema Aeroportuale Romano, costituito dall'aeroporto

“Leonardo da Vinci” di Fiumicino e “Giovanni Battista Pastine” di Roma Ciampino, nel perseguire la propria politica e la sostenibilità delle proprie attività tenendo conto del contesto interno ed esterno all’organizzazione, degli stakeholder che come polo attrattivo coinvolge una moltitudine di portatori di interesse tra cui passeggeri in partenza e in arrivo, gli addetti, i vettori, gli operatori e gli appaltatori, gli Enti istituzionali e la comunità territoriale. Nell’ambito dell’analisi del contesto, sono state definite le modalità di identificazione, valutazione e gestione dei fattori di rischio diretti/indiretti. Ha Sviluppato ed implementato il proprio Sistema di Gestione Integrato (SGI) Qualità, Ambiente, Energia, Salute e Sicurezza, con il Sistema di Gestione per la Prevenzione e il Controllo delle Infezioni, al fine di mitigare il rischio da agenti biologici (come la SARS-COV-2) che possono causare infezioni, allergie o intossicazioni ai lavoratori e ai passeggeri. Nello specifico, la società di gestione aeroportuale ha identificato i principali agenti patogeni che possono costituire un rischio di esposizione in ambito aeroportuale; per ogni agente patogeno individuato, sono state definite le rispettive modalità di trasmissione ed i principali fattori di rischio ad esso associati. La valutazione del rischio biologico è stata effettuata secondo il metodo “a matrice”, in cui, il rischio viene valutato in funzione della probabilità di accadimento e del danno che ne può conseguire, che a sua volta è connesso alle caratteristiche intrinseche del pericolo.

Il Sistema di Gestione per la Prevenzione e il Controllo delle infezioni è un insieme di procedure, di sistemi informativi ed informatici dedicati al governo di un processo tipicamente operativo, produttivo o amministrativo. In particolare, il sistema di gestione serve a definire le modalità, all’interno di una organizzazione aziendale, relativamente alle responsabilità (chi fa), le procedure (che cosa), i processi (come e quando) e le risorse da impegnare per attuare la politica definita dal vertice aziendale, nel rispetto delle

normative cogenti.

La Gestione della Prevenzione e Controllo delle infezioni negli scali Aeroportuali di Fiumicino e Ciampino, finalizzata al contenimento del rischio di contrarre patologie connesse con 53 agenti patogeni individuati (51% batteri, 34% virus, 9% funghi e 6% parassiti), trasmissibili attraverso le seguenti modalità: contatto diretto (incluso via aerea e droplet), contatto indiretto, ingestione, vettori animali e via parenterale o transcutanea, avviene nell’ambito dei processi quali lo sviluppo, la gestione e l’erogazione di servizi centralizzati aeroportuali in ambito Airside e Landside, quali:

- l’informativa di scalo e al pubblico;
- i controlli di sicurezza relativi ai passeggeri, ai bagagli e alle merci;
- la gestione dei parcheggi e della viabilità;
- supervisione e coordinamento dei servizi connessi al volo, commerciali ed erogati da terzi.

Il sistema è stato realizzato in accordo alle norme:

- ISO 45001:2018 – Sistemi di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
- ISO 14001:2015 – Sistemi di Gestione per l’Ambiente
- ISO 31000 - Gestione del Rischio Linee Guida
- ISO 19011: 2018 - Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale

Attualmente il Sistema di Gestione per la Prevenzione e il Controllo delle Infezioni adottato presso il Sistema Aeroportuale Romano, costituito dall’aeroporto “Leonardo da Vinci” di Fiumicino e “Giovanni Battista Pastine” di Roma Ciampino, ha ottenuto come primo scalo al mondo la certificazione “Biosafety Trust Certification”, assegnata dal RINA Service, risultato di un’attenta istruttoria sulle misure di contenimento del rischio di contrarre patologie.

Lo stesso sistema è stato sottoposto all’audit di Airports Council International (ACI) World in

relazione dell'«Airport Health Measures Audit Programme» (AHMA), a completamento del sistema di certificazione «Airport Health Accreditation» (AHA) basato sull'analisi documentale delle misure adottate dagli scali di Roma Fiumicino e Ciampino (primi aeroporti dell'Unione Europea e terzi nel mondo ad ottenere la certificazione).

L'«AHMA», sviluppato in partnership con Bureau Veritas, consiste invece in un on site audit, con l'obiettivo di convalidare e dimostrare l'efficace implementazione sul campo delle misure di contrasto al COVID-19.

Il processo di audit è stato eseguito da ispettori di Bureau Veritas, attraverso l'utilizzo di una checklist specifica sviluppata da un gruppo di specialisti in tema di salute, sicurezza, igiene e trasporto aereo a copertura di tutti gli aspetti delle misure sanitarie e delle raccomandazioni pubblicate da organizzazioni internazionali (ACI, ICAO). A seguito degli on site audit, i due aeroporti romani sono risultati conformi in ogni fase dei processi aeroportuali, diventando così i primi aeroporti al mondo ad ottenere la certificazione "SafeGuard™".

Ma il Sistema Aeroportuale Romano, ha affiancato il proprio "Sistema di Gestione Integrato" (SGI) ad un piano di intervento considerevole, per l'ampiezza e profondità delle misure attuate, al fine di garantire sicurezza a passeggeri e lavoratori. Dall'attività di igienizzazione dell'intero perimetro aeroportuale, alle sanificazioni automatiche "UV CleanTouch" di scale mobili, ascensori e vaschette porta oggetti, secondo disposizioni del Ministero della Salute con la Circolare n. 5443 del 22/02/2020 e per quanto previsto dall'ISS nelle "Raccomandazioni ad interim sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell'attuale emergenza COVID-19: superfici, ambienti interni e abbigliamento"; alla rimodulazione degli spazi all'interno dello scalo, per garantire il distanziamento sociale, che viene indicato da apposita segnaletica, all'installazione di oltre 350 dispenser di gel igienizzante e di

circa 100 termo-scanner di ultima generazione, che misurano la temperatura corporea in meno di 2 secondi, all'uso di "Smart Helmet", un casco che permette agli operatori, mediante la realtà virtuale integrata e immagini ad alta risoluzione, di misurare, camminando nelle aerostazioni, la temperatura corporea dei passeggeri e degli operatori aeroportuali. Massima attenzione, inoltre, è stata posta alle informazioni, sia attraverso l'aggiornamento dei monitor di servizio che grazie a totem informativi in doppia lingua con disposizioni sui comportamenti da seguire per contrastare il Covid-19.

Concludendo, l'adozione di un complesso "Sistema di Gestione per la Prevenzione e il Controllo delle infezioni", integrato con il sistema di gestione qualità, ambientale, energia, salute e sicurezza, secondo quanto previsto dalla norma UNI ISO 45001:2018, strutturato secondo il nuovo approccio ai Management System - introdotto dalla struttura di alto livello (High Level Structure - HLS) e in accordo con la norma UNI ISO 31000:2018 - affronta gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro secondo un nuovo concetto di rischio, previsto dalla HLS, da integrare con quello più tradizionale relativo alla salute e sicurezza sul lavoro.

L'approccio innovativo, che ne deriva, ha comportato per il Sistema Aeroportuale Romano l'opportunità di migliorare il proprio SGI, per ridurre i rischi per la propria organizzazione. Numerosi sono stati i vantaggi, tra i principali troviamo: il miglioramento dell'immagine interna ed esterna dell'azienda con una forte esposizione mediatica positiva tale da poter prevedere al ripristino delle normali attività dell'aviazione civile, un miglioramento dei rapporti con le Autorità e un aumento di competitività sul mercato. Si nota un innalzamento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro, maggiore consapevolezza dei lavoratori, riduzione del rischio percepito, e riduzione dei costi della c.d. "non sicurezza", derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali. In particolare,

gli indici degli infortuni, frequenza (IF), incidenza (II), durata media e gravità si sono notevolmen-

te ridotti in relazione alla comparazione degli anni precedenti.

© PIXABY



PRIMO MAGGIO 2021. FESTA DEI LAVORATORI L'ITALIA SI CURA CON IL LAVORO



APPUNTAMENTI PREVISTI NELLA GIORNATA DEL 1° MAGGIO 2021

Dalle 12,15 alle 13,00

edizione straordinaria del TG3 dedicata alla Festa dei Lavoratori, con l'intervento dei Segretari Generali CGIL CISL UIL, Maurizio Landini, Luigi Sbarra, PierPaolo Bombardieri.

Dalle 16,35 alle 19,00 e dalle 20,00 alle 24,00

edizione straordinaria – in diretta – del Concertone del Primo Maggio, condotto da Ambra Angiolini e Stefano Fresi.

L'evento ospiterà riflessioni dei Segretari Generali CGIL, CISL e UIL, le testimonianze di nove tra lavoratrici, lavoratori, pensionati e il contributo musicale e performativo di un cast di artisti di altissimo livello.

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
INDICANDO NELL'OGGETTO "SICUREZZA IN RETE".

ASPETTIAMO LE VOSTRE IDEE!

