1 NEWS
GENNAIO-FEBBRAIO 2023

Sicurezza iN RETE

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

PIÙ LEGALITÀ, PIÙ SICUREZZA. L'IMPEGNO DELLA UIL VENETO

RISCHI ORGANIZZATIVI E CATTIVA ORGANIZZAZIONE

CARTA DI LORENZO: SISTEMA FVG SI GUARDA DENTRO PER STRINGERE LE MAGLIE DELLARETE DI SICUREZZA. STUDENTI INVITATI AI TAVOLI ISTITUZIONALI; PRECEDENZA AD AZIENDE CHE GARANTISCONO DIALOGO SOCIALE

AL COMITATO DI SORVEGLIANZA PRESENTATO IL NUOVO PR CAMPANIA FSE+ 2021-2027: TRA I CRITERI DI AMMISSIBILITÀ AI PROGETTI EUROPEI ANCHE IL RISPETTO DELLE NORME SULLA SALUTE E SICUREZZA

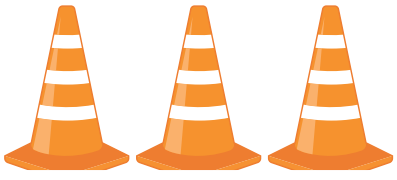
DISUGUAGLIANZE DI SALUTE E NUOVE TABELLE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

LAVORARE IN RETE PER CRESCERE IN RETE

NUOVI PCTO, VECCHIE CARENZE

INIZIATIVA SULLA SICUREZZA TORINO.
"UN PATTO PER LA SICUREZZA NELLE COSTRUZIONI. INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI NON SONO MAI UNA CASUALITÀ"

IL CONTRIBUTO DELLE OO.SS. E DEI RLS NELLA LOTTA ALL'AMIANTO



«Carissime lettrici e carissi lettori di Sicurezza in Rete,

siamo felici di presentarvi questo primo numero del 2023, ricco, come sempre, dei vostri importantissimi contributi, utili a tutte e tutti noi per conoscere meglio la nostra "grande Rete" – fatta di persone – che con grande dedizione, muove il suo impegno per la difesa del diritto alla salute e alla sicurezza di ogni lavoratrice e ogni lavoratore, o per meglio dire, di qualunque

"PERSONA CHE, INDIPENDENTEMENTE DALLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE, SVOLGE UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE DI UN DATORE DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO, CON O SENZA RETRIBUZIONE, ANCHE AL SOLO FINE DI APPRENDERE UN MESTIERE, UN'ARTE O UNA PROFESSIONE (...)" - art. 2, c. 1, l. a) del D. Lgs 81/2008.

E non a caso cito il Testo Unico e la definizione utilizzata per descrivere il lavoratore. Sì, perché voglio ricordare che anche gli apprendisti, i volontari, i tirocinanti, gli stagisti o gli studenti impegnati in percorsi IeFP o di alternanza scuola-lavoro – i c.d. PCTO – sono a tutti gli effetti lavoratori e lavoratrici che, come tali, vanno tutelati e ai quali la norma attribuisce doveri e diritti, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Lo voglio ricordare perché anche Giuseppe Lenoci, Lorenzo Parelli, Giuliano De Seta, i 3 ragazzi morti durante percorsi di formazione, erano a tutti gli effetti lavoratori, ai quali si sarebbe dovuta garantire una protezione adeguata e la cui morte, inaccettabile, rischia di mettere in discussione l'utilità stessa di alcuni percorsi formativi.

Ed alla luce di questi 3 tragici avvenimenti, infatti, e degli innumerevoli infortuni ai danni di giovani studenti, apprendisti, stagisti, che il 26 gennaio scorso, si è svolto, presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito, un incontro sul tema della salute e sicurezza nei PCTO. Un incontro indispensabile, a seguito del quale la UIL e la UIL Scuola hanno inviato una nota dettagliata contenente idee concrete e sulla quale abbiamo inoltrato a tutte le strutture una circolare esplicativa, le cui proposte speriamo non rimangano solo su carta ma trovino presto spazio tra gli impegni del Governo.

Nel frattempo, attendiamo che gli impegni, quelli presi dalla Ministra Calderone all'incontro del 12 gennaio, di convocare tavoli tematici sulle questioni urgenti, presentante dalle Parti sociali, siano mantenuti. Perché non è più rinviabile la messa in piedi di azioni serie ed efficaci per arrestare questa strage vergognosa: 697.773 denunce di infortunio, 1.090 denunce di infortunio con esito mortale. Numeri pubblicati da Inail e riferiti all'anno 2022.

Dobbiamo fare di più, e lo dobbiamo fare presto.

Per le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo, tutte e tutti, iscritte/i e non, con contratto e non, con tutele garantite e non.

Lo deve fare la nostra Rete che, attraverso i/le Segretari/e, Funzionari/e, fino ai/alle suoi/e RLS, aziendali, territoriali e di sito produttivo, combatte ogni giorno affinché quelle morti e quegli infortuni, di cui abbiamo citato appena qualche dato, arrivino a ZERO.

Il 7 marzo si riunirà il nostro coordinamento. Un coordinamento importante dove condivideremo impegni e obiettivi ma anche dubbi su quanto ancora non funzioni, evidentemente, e su quanto quindi dovremmo fare.

Come ho ribadito in più di un'occasione, anche in questo coordinamento ritengo essenziale la messa in condivisione, la socializzazione, di esperienze e buone prassi, al fine di favorire una circolarità delle informazioni, nella nostra "Rete di sicurezza", utile all'accrescimento reciproco.

Le idee e le buone azioni di un territorio o di una categoria possono diventare esempio per altri; pratica, questa, che dovrebbe essere alla base dello spirito di condivisione della nostra Organizzazione.

Sarà quindi l'occasione, per noi, di presentare quanto stiamo facendo, in materia di salute e sicurezza, ai tavoli istituzionali, con i Ministeri ma anche con Inail, INL e le Istituzioni europee.

Molte sono anche le iniziative unitarie in programma nella prossima primavera, a partire dall'organizzazione della giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro – il 28 aprile prossimo – fino all'avvio di progetti di formazione e di ricerca o alla chiusura di alcuni, che vedranno impegnate molte delle nostre strutture.

Una riflessione sarà fatta circa il lavoro – purtroppo ad oggi fermo – della Commissione Consultiva Permanente, ma anche dei Comitati Consultivi Provinciali e dei Coordinamenti Regionali dei Comitati Consultivi Provinciali che svolgono un ruolo significativo, a volte purtroppo poco noto anche all'interno della nostra stessa Organizzazione.

Un ulteriore obiettivo che ci poniamo come Servizio, e che presenteremo al coordinamento, è quello di fornire nuovi strumenti di lavoro per i componenti del Coordinamento SSL UIL e per tutti i RLS/RLST/RLS di sito della UIL, con la realizzazione di specifici momenti informativi-formativi e seminariali su temi prioritari per la salute e la sicurezza.

Auspichiamo, infine, una sempre maggior collaborazione proprio per la stesura di Sicurezza in Rete, una rivista alla quale si è aggiunto un periodico quindicinale "Sicurezza in Rete +", con l'obiettivo di fornire utili e sempre aggiornate informazioni, in particolare, ma non solo, ai nostri RLS.

Ivana Veronese

5 · MARZO
73 ANNI DI UIL

DA 73 ANNI ABBIAMO UNA SOLA PRIORITÀ.

PRIMA LE PERSONE.

ZERO MORTI SUL LAVORO

TERZOMILLENNIO

IL SINDACATO DELLE PERSONE

PIÙ LEGALITÀ, PIÙ SICUREZZA. L'IMPEGNO DELLA UIL VENETO

di *Roberto Toigo*, Segretario Generale UIL Veneto

Settantaquattro morti, uno ogni 5 giorni, festività comprese. È il tragico bilancio delle vittime sul lavoro in Veneto nel 2022. 6 a Belluno, 20 a Verona, 15 a Venezia, 4 a Rovigo, 13 a Vicenza, 9 a Padova, 7 a Treviso.

Va peggio solo in Lombardia, che ha un tessuto produttivo molto più grande rispetto a quello del Veneto, che conta 124 vittime. In tutta Italia le morti bianche sono state 1090, con una media di oltre 90 vittime al mese.

Mettendole a confronto con quelle del 2021, sembrerebbero in discesa: in quell'anno, infatti, la conta era arrivata a 1.221. Ma il decremento è solo apparente. Infatti, ricordiamo che nel 2022 sono quasi sparite le vittime Covid (10 su 1090 secondo gli ultimi dati disponibili di fine dicembre 2022).

Nel 2021, invece costituivano tragicamente quasi un quarto dei decessi sul lavoro (294 su 1221).

È il settore costruzioni a far rilevare il maggior numero di decessi in occasione di lavoro; seguono trasporti e magazzinaggio e attività manifatturiere. La fascia d'età più colpita dagli infortuni mortali sul lavoro è sempre quella tra i 55 e i 64 anni.

Negli ultimi anni in Veneto c'è stata una grande mobilitazione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, con manifestazioni, assemblee e riunioni delle organizzazioni sindacali, percorsi di formazione per RLS e RSU, promozione di azioni di intervento per una prevenzione efficace degli infortuni.

Tutto ciò ha portato alla sottoscrizione, nel 2018 e nel 2022, di due importanti accordi con la Regione Veneto, le istituzioni preposte alla sicurezza, le organizzazioni sindacali e quelle datoriali.

Ogni morte sul lavoro provoca tristezza e sgomento. Le regole, come i controlli, ci sono.

Ma le prime vanno rispettate e i secondi sembrano non bastare mai. I nostri RLS ed RLST, sia nell'industria che nell'artigianato, si stanno impegnando al massimo per diffondere nei posti di lavoro la cultura della sicurezza.

Per il terzo anno consecutivo, qui in Veneto è in svolgimento un corso di formazione e aggiornamento, che nasceva nell'ambito della campagna nazionale **ZERO MORTI SUL LAVORO**.

Tutte le parti in causa devono mettersi in azione con il massimo dell'impegno; il sindacato nel controllare, quando possibile, e formare e informare i lavoratori; le istituzioni nel fare rispettare le regole già scritte; la Regione, nel coordinare e fare applicare quanto contenuto nel Piano per la Sicurezza.

Il Veneto sta pagando un caro prezzo, ma non deve passare l'idea che sia un popolo che non rispetta le regole.

È un popolo che lavora e che purtroppo corre dei rischi.

Noi dobbiamo fare tutto il possibile perché questi rischi siano ridotti al massimo, perché chi lavora possa tornare a casa sano e sereno.

Aggiungo, in conclusione, che pochi giorni fa abbiamo incontrato l'Osservatorio regionale per il contrasto alla criminalità organizzata.

Un incontro utile soprattutto per fare il punto sullo stato di attuazione dei diversi protocolli sottoscritti: da quello sulla legalità a quello sugli appalti, al protocollo sulla logistica.

Ci siamo resi conto che se non si entra nella concretezza della loro applicazione, rischiano di essere inutili.

L'ho citato perché i settori degli appalti, della logistica e tutti quelli in cui possono avvenire infiltrazioni malavitose, portano con sé meno legalità, meno controlli, meno sicurezza.

Dove c'è il sindacato, invece, le regole vengono rispettate, i controlli ci sono e calano gli infortuni.

È un nuovo impegno per la Uil Veneto, cui sicuramente non ci sottrarremo.

RISCHI ORGANIZZATIVI E CATTIVA ORGANIZZAZIONE

di *Eloisa Dacquino*, Segretaria UIL Milano e Lombardia

Lo scorso 19 gennaio, in continuità con le iniziative di approfondimento seminariale sui temi della sicurezza sul lavoro che la UIL Milano e Lombardia organizza periodicamente, si è tenuto un webinar avente ad oggetto la colpa di organizzazione, modelli e sistemi di gestione, delega di funzioni, vigilanza e modello 231. Un approfondimento che ha potuto contare sulla partecipazione del nostro Segretario generale UIL Pierpaolo Bombardieri, e sul contributo di esperti della materia: dr. Bruno Giordano, magistrato e giurista, già direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro, Rolando Dubini, avvocato penalista, Carmine Esposito, ingegnere, professionista presso la consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione di Inail Lombardia.

Quello dei rischi organizzativi è un tema troppo spesso sottovalutato, se non addirittura ignorato: errori umani, scarsa consapevolezza, cattiva organizzazione del lavoro e mancanza di controlli sono spesso all'origine degli infortuni. Che sono purtroppo in crescita: gli ultimi open data Inail fotografano una realtà allarmante, in Lombardia da gennaio a dicembre 2022 sono stati 177 i morti sul lavoro, oltre 131mila le denunce di infortunio e 3.231 le malattie professionali denunciate. Una crescita di denunce, nel complesso, del 26,84% rispetto al 2021. E da inizio anno sono già cinque i lavoratori che hanno perso la vita nella nostra regione, l'ultimo dei quali in provincia di Pavia, trascinato all'interno di una impastatrice. Di fronte a queste morti, a queste atroci fine vita, abbiamo l'obbligo di tenere alta l'attenzione sui sistemi di prevenzione nel complesso, sulla necessità di una informazione e formazione adeguata e capillare in ogni luogo di lavoro. Rendere consapevoli i preposti del ruolo, i lavoratori dei rischi ai quali sono esposti è il primo passo per comprendere l'ambiente, le situazioni in cui si opera e le misure atte a proteggerli. Il modello organizzativo deve essere idoneo a prevenire le lesioni e le morti sul luogo del lavoro: questo impone il decreto legislativo 231 del 2001, coniugato poi con il decreto legislativo 81 del 2008; vi è una responsabilità nell'organizzazione del lavoro. Responsabilità che è il vero strumento di prevenzione, perché sposta l'attenzione non sugli adempimenti materiali ma sugli adempimenti di carattere tecnico e giuridico che devono essere decisi e sostenuti anche economicamente a livello di vertice aziendale. Come evidenziato dal dr. Bruno Giordano nel corso del suo intervento al webinar (visionabile al seguente link https://www.youtube.com/watch?v=mzf0q5l-q34U), la domanda da porsi e porre è: l'infortunio si sarebbe potuto evitare se ci fossero state altre politiche di organizzazione aziendale?

Gli infortuni accadono non solo perché si cade da un ponteggio, per assenza o mancato utilizzo dei Dpi, ma perché quel luogo, quel cantiere, quella azienda è stata organizzata male. L'esercizio dei poteri delegati, la delega, è il principale strumento organizzativo. Programmazione, pianificazione, questo impone la legge in tema di colpa di organizzazione, le cui violazioni siamo tenuti a denunciare, in primis da chi ricopre il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il modello 231, sul quale è intervenuto l'avvocato Dubini, è un documento che deve essere costantemente aggiornato e verificato nella sua effettività dall'OdV, e che interviene nella sua redazione riguardo la governance, la politica aziendale, il sistema delle

deleghe, il codice etico, il sistema disciplinare.
Un modello, come illustrato dall'ingegnere Carmine Esposito, di organizzazione e di gestione per la definizione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, volto a prevenire reati penali commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.
Nell'ambito dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è imprescindibile e centrale. Sicurezza che è un bene pubblico, sul quale da tempo è caduto un assordante silenzio. Di lavoro e sicurezza sul lavoro non si parla più, non si investono strategie, azioni e risorse.

Temi ignorati e sottovalutati dalla politica in ogni ambito, anche in occasione della recente tornata elettorale per il rinnovo del Presidente e della Consiliatura in Regione Lombardia.
Per questo abbiamo l'obbligo di mantenere alta l'attenzione, di portare avanti con ancora più forza e determinazione la battaglia di civiltà che stiamo conducendo attraverso la campagna UIL Zero morti sul Lavoro, una campagna di sensibilizzazione e impegno sui temi della prevenzione, soprattutto riguardo la formazione. Quella formazione che alle lavoratrici e ai lavoratori viene troppo spesso negata e sulla quale dobbiamo continuare a rivendicare investimenti e rispetto della normativa in ogni ambito lavorativo.

CARTA DI LORENZO: IL SISTEMA FVG SI GUARDA DENTRO PER STRINGERE LE MAGLIE DELLA RETE DI SICUREZZA.

STUDENTI INVITATI AI TAVOLI ISTITUZIONALI; PRECEDENZA AD AZIENDE CHE GARANTISCONO DIALOGO SOCIALE.

di *Matteo Zorn*, Segretario Generale UIL Friuli Venezia Giulia

Partendo dalla tragedia di Lorenzo Parelli, 18enne friulano ucciso un anno fa da una barra d'acciaio durante il suo stage aziendale, il sistema Friuli Venezia Giulia - le parti sociali, della formazione, la stessa Regione - ha ragionato su un sistema che è sì positivo, però che può essere comunque migliorato. La riflessione si è appunto concentrata su cosa si poteva fare in più per evitare che simili tragedie non accadessero più, per stringere le maglie della rete di sicurezza sul lavoro, soprattutto per quelli che stanno appena imparando il lavoro. È quindi già un passo avanti che il sistema abbia mostrato la capacità di guardare dentro sé stesso.

È partita contemporaneamente dalla famiglia, dal suo momento di dolore, la volontà di dare una risposta al senso di impotenza rispetto a questa tragedia. Da qui insieme abbiamo elaborato la 'Carta di Lorenzo', firmata il 20 gennaio scorso a Udine, che non vuole proporre ulteriori sanzioni o solamente aumentare i controlli, ma vuole mettere proprio lo studente, che è una persona, innanzitutto, al centro di questo sistema.

Quindi il passo in più è un 'aggiornamento' del sistema, che dà voce agli studenti non più come soggetti passivi o solo come soggetti da salvaguardare, ma come persone, come associazioni studentesche che facciano parte dei tavoli sulla sicurezza. Insomma, un sistema che lega istruzione e formazione, ragiona con continuità sull'andamento della formazione sulla sicurezza e ne misura gli effetti e i risultati.

La Carta di Lorenzo è un richiamo alla sicurezza sul lavoro intesa come "responsabilità collettiva" di Istituzioni, imprese, studenti, affinché il valore del lavoro per i giovani, e per chiunque, non possa essere associato al rischio e alla dimensione della morte. Gli studenti non devono mai essere considerati lavoratori esperti, bensì persone con precisi bisogni formativi e difficoltà legate alla novità dell'ambiente aziendale; devono essere coinvolti nella progettazione dei percorsi formativi, anche per superare eventuali problematiche che essi avvertono.
Una rappresentanza degli studenti deve quindi partecipare ai tavoli, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'Amministrazione regionale ed essere coinvolta alla stesura delle convenzioni con gli altri portatori di interesse.

Entrando più in specifico nelle proposte sindacali, la preparazione dei tutor scolastico e aziendale sulla sicurezza diviene strategica e deve essere garantita attraverso progetti formativi per la prevenzione degli infortuni e la promozione della cultura della sicurezza e della salute sul lavoro, in grado di agevolare la conoscenza dei rispettivi ambiti, di assicurare il raccordo tra le parti e contribuire all'emersione di situazioni di lavoro sommerso o irregolare.

Le imprese che ospitano gli studenti in alternanza scuola-lavoro o in stage aziendali svolgono un servizio di interesse pubblico, devono quindi abbracciare i principi della Responsabilità Sociale d'impresa, di cui la sicurezza è parte imprescindi-

bile, la qualità del dialogo sociale, la contrattazione collettiva, il coinvolgimento dei lavoratori.
Elementi che devono essere riconosciuti in un PATTO FORMATIVO e valorizzati distinguendo le imprese che offrono una reale formazione agli studenti dalle altre, consentendo alle prime di essere favorite nell'inserimento di studenti nel proprio contesto produttivo.
Privilegiando le aziende aventi al proprio interno Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e un sistema consolidato di relazioni sindacali, si facilita l'emergere di incongruenze e problematiche nello svolgimento dei percorsi formativi.

Infine, la Carta incoraggia con il sostegno delle Istituzioni, lo scambio di informazioni e buone prassi a livello europeo per creare ambienti di lavoro sani e sicuri, in particolare sulla sicurezza, che evidentemente richiede un approccio sistemico e di rete da costruire con tutti gli attori coinvolti, perché in fin dei conti la sicurezza riguarda tutti.

AL COMITATO DI SORVEGLIANZA PRESENTATO IL NUOVO PR CAMPANIA FSE+ 2021-2027: TRA I CRITERI DI AMMISSIBILITÀ AI PROGETTI EUROPEI ANCHE IL RISPETTO DELLE NORME SULLA SALUTE E SICUREZZA

di *Vera Buonomo*, Segretaria Regionale Uil Campania con delega alla Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Uil è portavoce di una importante campagna di sensibilizzazione, che ha coinvolto sul territorio soggetti istituzionali e volti noti del mondo dello spettacolo. Significativa e partecipata è stata a Napoli la #piazza, dello scorso novembre, durante Uil tour di **#zeromortisulavoro**

La Campania nel 2022 è stata maglia nera per il numero di incidenti mortali sul lavoro, seconda solo alla Lombardia, nonostante la percentuale di disoccupazione nella nostra regione sia nettamente superiore a quella lombarda.

Anche il 2023, appena iniziato, è stato scenario lo scorso 12 gennaio di un terribile episodio. Presso l'area industriale di Caivano, in una azienda specializzata nell'affettatura e il confezionamento di salumi e formaggi per la grande distribuzione, muore schiacciato da pesanti bancali Antonio, a soli 22 anni.

In turno con lui c'erano anche il fratello e la madre, che hanno atteso ore prima che il corpo fosse liberato dall'enorme quantità di bancali pieni, che erano crollati improvvisamente su di lui.

Siamo consapevoli che in aziende come quella in cui si è verificato l'incidente mortale, in cui ha perso la vita un giovane uomo, non è facile intervenire per radicare la cultura della sicurezza, così come non

è scontato che il rispetto della normativa in materia, rappresenti, in un tessuto industriale di medie dimensioni, un necessario oltre che obbligatorio investimento per la vita dei lavoratori e delle lavoratrici oltre che per l'azienda stessa.

Per incidere nell'immediato sulla cultura carente e talvolta mancante della sicurezza sul lavoro abbiamo deciso di far leva sull'elemento economico e la possibilità di accedere ai finanziamenti europei.

Lo scorso 24 gennaio, in sede di Comitato di Sorveglianza del Fondo Sociale Europeo, programmazione 2021-2027, abbiamo richiesto maggiore attenzione della Commissione Europea e dell'Autorità di Gestione.

Creare una #blacklist delle aziende in cui si sono verificati incidenti mortali o invalidanti, perché disattese o aggirate le norme sulla sicurezza, significa indurre il mondo delle imprese ad un'assunzione di responsabilità e a maggiore attenzione del rispetto delle regole.

La Commissione Europea rappresentata da Adelina Dos Reis, ha raccolto la nostra richiesta di introdurre all'interno dei "criteri di selezione specifici", il rispetto della normativa in materia di sicurezza e il rispetto della contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

Nello specifico, i progetti e le richieste di finanziamento delle aziende in cui si è verificato un incidente mortale, e alle quali risulta attribuita la responsabilità dello stesso, non saranno considerate ammissibili.

Siamo consapevoli della grande sfida e dell'enorme responsabilità che abbiamo assunto con questa richiesta, che sarà riformulata successivamente anche per la programmazione 2021-2027 del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale del prossimo 21 marzo.

Il nostro compito sarà monitorare che tali condizioni siano rispettate affinché a piccoli passi si possa raggiungere l'obiettivo di **#zeromortisullavoro**.

DISUGUAGLIANZE DI SALUTE E NUOVE TABELLE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

di *Elio Munafò*, Componente Comitato Tecnico Scientifico ITAL

"La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività...", ma questo articolo della Costituzione rappresenta la realtà effettiva del nostro Paese?

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la salute come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia, ed anche rispetto a questa definizione a che punto siamo?

Ancora oggi esistono importanti disuguaglianze di salute e moltissime malattie insorgono più precocemente oppure determinano maggiori invalidità oppure hanno una mortalità più alta in base a situazioni socioculturali e geografiche, ambientali e lavorative più sfavorevoli.

Queste situazioni agiscono su ogni persona in modo diverso, a seconda delle caratteristiche costituzionali individuali o di stati patologici già presenti, e spesso si intrecciano fra loro potenziandosi reciprocamente e determinando vere e proprie patologie.

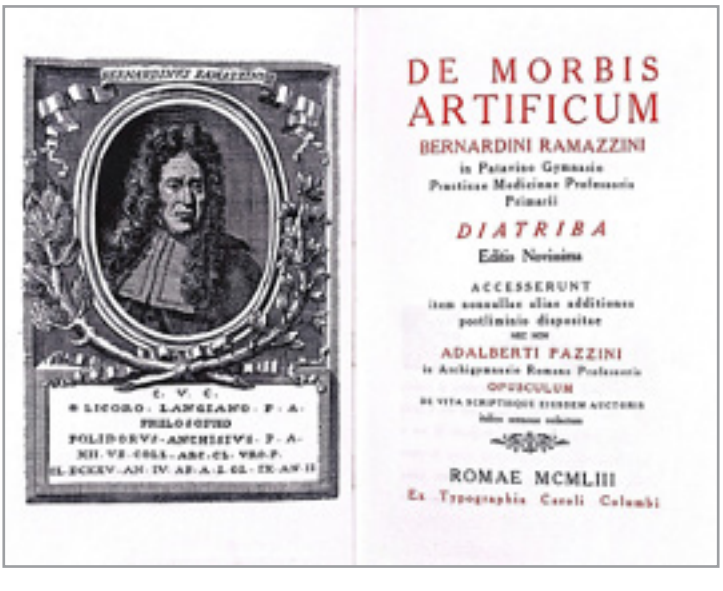
Fra gli stili di vita che contribuiscono alle disuguaglianze di salute sono ben noti il fumo, l'alcol, la sedentarietà, l'obesità, errate abitudini alimentari, l'abuso di farmaci e sostanze psicotrope.

Anche l'inquinamento atmosferico, soprattutto nelle grandi città ed in prossimità di siti inquinati, può costituire un importante fattore di rischio per diverse patologie, in particolare dell'apparato respiratorio, ed anche un inquinamento naturale come quello da radon può assumere in alcune aree geografiche ed in alcune condizioni un ruolo rilevante.

Il progresso scientifico nel campo della medicina ha certamente un ruolo importante nell'aumentata speranza di vita, ma in modo non omogeneo sul territorio nazionale, a causa di differenze di rilievo nelle strutture sanitarie dei diversi territori, ed anche in questo ambito ci sono ulteriori differenze fra le diverse categorie socioculturali a causa della diversa facilità di accesso alle prestazioni mediche di diagnosi e cura.

Le malattie professionali

Fra le cause di disuguaglianze di salute rientrano i fattori di rischio lavorativo, che al pari ed in aggiunta ai fattori di rischio socioculturali, degli stili di vita e dei fattori ambientali possono determinare malattie gravi ed in alcuni casi mortali.



I fattori di rischio lavorativi possono essere classificati in chimici, fisici, biologici, ergonomici e psicosociali ed il loro ruolo nella comparsa di determinate malattie è nota fin dall'antichità, come si evince dalla storia della medicina del lavoro.

Agli inizi del 1700, Bernardino Ramazzini, da molti considerato il fondatore della moderna medicina del lavoro, nel suo libro "De morbis artificum diatriba" descriveva dettagliatamente le malattie correlate a cinquanta diverse attività lavorative.

Le prime leggi moderne sull'assicurazione per le malattie professionali risalgono al Regio decreto del 13 maggio 1929 n 928 , che individuava sei malattie per le quali, in base alle lavorazioni svolte, si applicava la "presunzione legale di origine professionale", ovvero si procedeva al riconoscimento della malattia professionale senza alcuna necessità che il lavoratore fornisse la prova del nesso causale con il proprio lavoro. A queste prime sei malattie si aggiunse poi nel 1943 l'assicurazione per la silicosi e l'asbestosi e nel 1952 le malattie assicurate furono portate a quaranta.

Nel 1965 il DPR 1124 riordina tutta la materia dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, mantenendo il sistema delle tabelle delle malattie professionali, la cosiddetta lista chiusa, che comporta per il lavoratore il vantaggio di non dover essere lui a dimostrare il nesso causale, spettando eventualmente all'INAIL l'onere della prova contraria.

Un'importante sentenza della Corte Costituzionale, la sentenza n. 179 del 10 febbraio 1988 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del sistema di tutela, in quanto l'assicurazione e quindi l'indennizzo devono riguardare anche malattie per le quali sia provata la causa di lavoro, anche se non comprese nelle tabelle.

La sentenza ha esteso la tutela prevista per le malattie professionale a patologie non tabellate, per il cui riconoscimento l'onere della prova è attribuito al lavoratore, venendosi così a configurare un sistema misto, tabellare e non.

La normativa attualmente in vigore si basa in gran parte sul decreto legislativo 38 del 25 luglio 2000.

Le tabelle delle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura sono state oggetto di revisione da ultimo ad opera del D.M. 9 aprile 2008 che ha stabilito il numero delle tecnopatie in 85 nel settore industriale e in 24 in quello agricolo.

L'elenco ex art. 139 T.U. è stato aggiornato con il D.M. 11 dicembre 2009 [15] e risulta composto da tre liste di malattie:

LISTA I - malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità. Tale lista contiene quelle malattie che costituiranno la base per la revisione delle tabelle ex artt. 3 e 211 del T.U.;

LISTA II - malattie la cui origine professionale è di limitata probabilità. Si tratta di malattie per le quali non sussistono ancora conoscenze sufficientemente approfondite perché siano incluse nella Lista I;

LISTA III - malattie la cui origine professionale è possibile. Si tratta di malattie per le quali non è definibile il grado di probabilità per le sporadiche e ancora non precisabili evidenze scientifiche.

L'elenco delle malattie con obbligo di denuncia da parte dei medici è quindi molto più ampio rispetto a quello delle malattie professionali tabellate e comprende anche patologie la cui origine professionale è limitata o appena possibile, con la finalità di far emergere l'origine professionale di malattie professionali non tabellate, per una sempre maggiore tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La situazione attuale

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiesto alle Parti sociali di formulare eventuali ulteriori osservazioni sulla "Proposta di aggiornamento delle tabelle di malattie professionali di cui agli articoli 3 e 211 del Testo Unico approvato con D.P.R. del 30 giugno 1965, n 1124 e successive modifiche" formulata dalla Commissione scientifica ex art 10 del D.lgs. 23 febbraio 2000, n 38 in data 16 novembre 2018.

Si sottolinea preliminarmente che il metodo scelto in questa occasione, diversamente che in passato, per esaminare la proposta attraverso separate interpellanze anziché attraverso un reale confronto diretto fra le Istituzioni e le Parti sociali ha ostacolato un esame più approfondito e quindi un percorso condiviso ed una possibile sintesi unitaria.

Un altro tema che sarebbe stato interessante affrontare con un approccio di maggiore partecipazione e condivisione è quello di molte patologie acute attualmente considerate come infortunio sul lavoro.

Le nuove tabelle proposte costituiscono l'evoluzione di un percorso di aggiornamento continuo che nasce dai profondi cambiamenti tecnologici e sociali avvenuti ed in corso nel mondo del lavoro, dall'emergere di nuove conoscenze scientifiche sui fattori di rischio e sulle disuguaglianze di salute che caratterizzano gruppi diversi di popolazione e da uno sviluppo civile che ha portato ad una maggiore attenzione su questo delicato aspetto di tutela della salute.

Le malattie professionali tradizionali oggi sono molto più rare per i progressi della prevenzione e molte non sono più registrate da anni nel nostro Paese, ma è necessario continuare a considerarle nelle tabelle delle malattie professionali per i nostri lavoratori che operano all'estero e possono essere ancora esposti a quei fattori di rischio ed anche perché persistono nel nostro Paese situazioni particolarmente problematiche in cui i tradizionali rischi per la salute possono costituire ancora un problema di rilievo.

Sono invece emerse altre malattie professionali precedentemente non considerate tali, e fra queste hanno assunto negli ultimi decenni particolare rilevanza le malattie cronico-degenerative, tra cui quelle dell'apparato muscolo scheletrico, e quelle tumorali, a partire da quelle asbesto-correlate.

È inoltre aperto il dibattito sulle patologie di origine psico-sociale, a partire dal disturbo post traumatico da stress.

Le patologie professionali a genesi multifattoriale

La genesi multifattoriale di molte di queste patologie non può portare ad una negazione del riconoscimento della malattia professionale, come chiaramente indicato nella lettera a firma del Direttore generale dell'INAIL del 16 febbraio 2006:

"(...) in forza del principio di equivalenza, causa di un evento è ogni antecedente che abbia contribuito alla produzione dell'evento stesso, anche se di minore spessore quantitativo e qualitativo rispetto agli altri, salvo che sia dimostrato l'intervento di un fattore causale da solo sufficiente a determinarlo. Ne consegue che, una volta che sia accertata l'esistenza di una concausa lavorativa nell'eziologia di una malattia, l'indennizzabilità della stessa non potrà essere negata sulla base di una valutazione di prevalenza qualitativa o quantitativa delle concause extralavorative nel determinismo della patologia".

Tale assunto trova del resto il suo fondamento nei principi di cui agli artt. 40 e 41 c.p. che, in quanto principi generali dell'ordinamento giuridico, sono applicabili anche alla materia dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

"La regola contenuta nell'art. 41 cod. penale., per cui il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, prin-

cipio secondo il quale va riconosciuta l'efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento, salvo il temperamento previsto nello stesso art. 41 cod. penale, in forza del quale il nesso eziologico è interrotto dalla sopravvenienza di un fattore sufficiente da solo a produrre l'evento, tale da far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni" (v. Cass. 9 settembre 2005, n. 17959, Cass. 3 maggio 2003, n. 6722".

"In ambito civilistico la prova del nesso causale consiste anche nella relazione probabilistica concreta tra comportamento ed evento dannoso, secondo il criterio, ispirato alla regola della normalità causale ossia del "più probabile che non" (v. fra le altre Cass. 16 gennaio 2009, n. 975, cfr. Cass. 16 ottobre 2007, n. 21619, Cass. 11 maggio 2009, n. 10741, Cass. 8 luglio 2010, n. 16123, Cass. 21 luglio 2011, n. 15991)".

Si vuole cioè ribadire, che l'accertamento della sussistenza del nesso eziologico, sia pure in termini di probabilità qualificata, tra il rischio lavorativo e la patologia diagnosticata deve indurre a riconoscere la natura professionale della stessa anche quando abbiano concorso a causarla fattori di rischio extralavorativi.

La sottostima attuale delle malattie professionali

Il numero delle denunce e dei riconoscimenti di queste patologie mostra una evidente sottostima del fenomeno, come emerge con particolare evidenza dai dati relativi ai tumori correlati all'amianto, per i quali in Italia si registrano circa 1500 casi l'anno di mesoteliomi, cui corrispondono, secondo la letteratura scientifica, circa 3000 casi di tumore polmonare. A fronte di questi 4500 casi complessivi i riconoscimenti dell'INAIL per i tumori da amianto nel 2021 hanno riguardato circa 500 mesoteliomi e meno di 200 tumori polmonari, una minima parte di quelli attesi.

Analoghe considerazioni riguardano i tumori professionali legati a fattori di rischio diversi dall'amianto ed è corretto il riferimento della Commissione alle monografie della International Agency Research on Cancer IARC e l'inserimento tabellare di tutta la classe I della IARC.

A questo proposito si sottolinea l'esigenza di introdurre la voce di tabella "Malattie neoplastiche da silice cristallina: tumore del polmone", in analogia con quanto fatto per i tumori da amianto.

In merito si fa presente che tale patologia neoplastica è inserita nella Lista 1 dell'elenco delle malattie professionali soggette a denuncia coerentemente con l'inserimento della silice cristallina nella lista 1 della IARC e nell'allegato 42 del D. Lgs. 81/08. Il tumore del polmone da silice, peraltro, non è una complicanza della silicosi, ma una malattia autonoma, come del resto confermato dalla nuova formulazione della voce dell'elenco che non è più "tumore del polmone in silicotico". Non essendo una complicanza della silicosi, ma una patologia a sé stante causata dalla silice cristallina, la malattia non può considerarsi assicurata in base alle norme speciali sulla silicosi e si ritiene pertanto che debba essere introdotta al pari delle malattie neoplastiche causate dall'asbesto, che, come la silice, non rientrano nell'art. 10 del D. Lgs. 38/2000.

In Italia secondo l'ISTAT si verificano annualmente oltre 160.000 decessi per tumore e la letteratura scientifica stima che almeno un 4 % dei tumori abbia un'origine professionale, quindi il numero atteso di tumori professionali è pari a 6.400 l'anno, un dato molto superiore agli attuali riconoscimenti dell'INAIL (https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/conoscere-il-rischio/agenti-cancerogeni-e-mutageni/ambienti-di-lavoro.html).

È già stata segnalata la mancanza di sottovoci aperte riferite ad "altre malattie" ed a questo riguardo si rinnova la richiesta di una loro reintroduzione, necessaria anche per i continui e gravi ritardi che si sono registrati fino ad oggi nell'aggiornamento delle tabelle. La mancata reintroduzione della

sottovoce richiede garanzie rigorose su un aggiornamento più regolare delle tabelle.

La voce "altre malattie causate dall'esposizione professionale a (...)" consente di ridurre possibili contenziosi in relazione a nuove patologie non ancora inserite in tabella, come pure a patologie presenti in precedenti versioni delle tabelle. Si ricorda infatti che l'introduzione nelle tabelle delle diagnosi aveva l'obiettivo di facilitare il riconoscimento delle malattie professionali più comunemente indotte dall'agente di rischio, contribuendo anche a uniformare i comportamenti dei diversi uffici INAIL. La voce generica "altre malattie" (...) "era stata introdotta dopo confronto con le parti sociali per evitare che l'introduzione della diagnosi portasse a nuovi motivi di contenzioso in merito all'effettiva corrispondenza tra la patologia presentata dal lavoratore e la formulazione diagnostica presente in tabella. Questo rischio appare aumentato dalla scomparsa di alcune diagnosi nella nuova tabella, rispetto alla precedente, al punto che nella relazione la commissione ha tenuto a precisare che tale scomparsa non avrebbe avuto effetto sulle domande presentate prima dell'entrata in vigore del decreto. Considerando che, come dice la stessa commissione, le domande di malattia professionali riferite alla voce "altre malattie (...)" sono state in realtà un numero esiguo, non si ritiene giustificato il rischio di creare nuovi motivi di contenzioso.

Il riferimento alle valutazioni dei rischi ed ai valori limite di esposizione

Una considerazione importante riguarda in generale il riferimento alle valutazioni dei rischi ed ai valori limite di esposizione, in quanto per il riconoscimento della natura professionale di una patologia è necessario verificare la sussistenza del fattore di rischio.

A questo riguardo si sottolinea che non esiste l'obbligo di mantenere le valutazioni del rischio effettuate nei periodi passati e le valutazioni attuali sono riferite pertanto soltanto alle esposizioni più recenti, mentre le malattie professionali possono essere collegate ad esposizioni avvenute in precedenza e quindi in periodi in cui non c'era l'obbligo di stilare un documento di valutazione dei rischi ed in genere non sono disponibili dati sulle reali esposizioni dei lavoratori alle noxae patogene, né sui tempi di esposizione, né sui livelli.

Analoghe difficoltà si riscontrano nella corretta individuazione e nella valutazione dei diversi rischi lavorativi cui un soggetto possa essere stato esposto nel corso della vita lavorativa, per le difficoltà di reperire documentazione dell'epoca e perché, rispetto ad un passato anche relativamente recente, oggi è più frequente il passaggio di un lavoratore attraverso diverse realtà lavorative, con contratti più precari ed in condizioni di lavoro che comunque si modificano continuamente per il cambiamento tecnologico ed organizzativo.

La ricostruzione delle storie lavorative dei singoli lavoratori sarà probabilmente ancora più problematica in futuro, determinando una ulteriore criticità nel riconoscimento delle malattie professionali.

Anche le valutazioni dei rischi relative a periodi più recenti quando vengono esaminate dagli Organi di Vigilanza oppure dagli uffici dell'INAIL CONTARP mostrano frequentemente una sottostima dei rischi e vengono generalmente modificate in termini di maggiore cautela.

In riferimento alla formulazione "abituale e sistematica" in luogo della "non occasionale", si chiede il mantenimento della formulazione "non occasionale" .

La definizione "non occasionale" indica che la lavorazione (che potrebbe aver determinato la malattia) faccia parte comunemente della mansione del lavoratore assicurato. In altri termini, se un certo rischio è attribuito ad una determinata mansione, la presunzione di origine può essere confermata se il lavoratore ha effettivamente ricoperto in azienda la suddetta mansione. Al contrario, la dizione "abi-

tuale e sistematica" rischia di introdurre anche una valutazione discrezionale in merito alla rilevanza del rischio nell'ambito della mansione. La nuova dizione, peraltro, non risponde neanche all'esigenza indicata dalla Circolare n. 47/2008 dell'INAIL di verificare che la lavorazione sia stata svolta "in maniera prolungata per un periodo di tempo sufficientemente idoneo a causare la patologia", in quanto questo concetto riguarda più propriamente la durata del periodo di tempo in cui il lavoratore ha svolto la mansione.

I valori limite di esposizione infatti hanno valore di medicina preventiva e di igiene industriale, come del resto ripetutamente ribadito dalla giurisprudenza di Cassazione, ed operano in maniera vincolante, ma limiti temporali e soglie di esposizione al rischio non possono essere impiegati in maniera discriminante nell'ambito del riconoscimento dell'indennizzo di una malattia professionale, risultando, nel caso, contrari ai principi di equità e giustizia in materia e determinando un'arbitraria riduzione della tutela assicurativa.

I valori limite di esposizione sono costantemente aggiornati sulla base delle nuove conoscenze scientifiche e sono generalmente corretti in senso più cautelativo, come nel caso dell'amianto il cui valore limite proposto dal Parlamento europeo il 20 ottobre 2022 è cento volte inferiore a quello attualmente in vigore nel nostro Paese, che è a sua volta venti volte inferiore a quello in vigore soltanto pochi decenni fa.

Le eventuali carenze di informazioni di dettaglio sul rischio non possono essere, da sole, ostative al riconoscimento della malattia professionale e in proposito si dovrà tener conto di quanto riportato nella citata nota del Direttore generale INAIL del 16/02/2006:

"LA PRESENZA NELL'AMBIENTE LAVORATIVO DI FATTORI DI NOCIVITÀ QUANDO NON SIA POSSIBILE RISCONTRARE CON CERTEZZA LE CONDIZIONI DI LAVORO ESISTENTI ALL'EPOCA DELLA DEDOTTA ESPOSIZIONE A RISCHIO PUÒ ESSERE DESUNTA CON UN ELEVATO GRADO DI PROBABILITÀ DALLA TIPOLOGIA DELLE LAVORAZIONI SVOLTE DALLA NATURA DEI MACCHINARI PRESENTI NELL'AMBIENTE DI LAVORO E DALLA DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA.

A TALE SCOPO CI SI DOVRÀ AVVALERE DEI DATI DELLE INDAGINI MIRATE DI IGIENE INDUSTRIALE, DI QUELLI DELLA LETTERATURA SCIENTIFICA, DELLE INFORMAZIONI TECNICHE RICAVABILI DA SITUAZIONI DI LAVORO CON CARATTERISTICHE ANALOGHE NONCHÉ DI OGNI ALTRA DOCUMENTAZIONE E CONOSCENZA UTILE A FORMULARE UN GIUDIZIO FONDATO SU CRITERI DI RAGIONEVOLE VEROSIMIGLIANZA".

Occorrerà quindi avvalersi ad esempio delle informazioni tecniche, dei dati e delle indagini mirate ricavabili da situazioni di lavoro con caratteristiche analoghe, delle banche dati (es. Rumore, Vibrazioni ecc.) validate dalla Commissione consultiva ex art. 6 D.lgs. n. 81/08, dai dati relativi alle specifiche percentuali di soggetti inidonei, come anche dei dati ricavabili dalla casistica interna dell'INAIL sulle denunce di malattia professionale.

Un giudizio di sintesi terrà conto non soltanto dell'entità dei fattori nocivi presenti nell'ambiente di lavoro, ma anche della modalità effettiva di svolgimento dell'attività lavorativa e delle sue mutazioni nel tempo, oltre che della meiopragia individuale dello specifico soggetto che agli stessi è stato esposto.

Per tutti i motivi sopraindicati la tutela assicurativa ed il giusto riconoscimento dell'eventuale danno devono essere garantiti in particolare in tutti i casi in cui l'esposizione del lavoratore ai fattori di rischio è superiore a quella che si avrebbe nei normali ambienti di vita privi di sorgenti di inquinamento, e quindi al superamento del livello d'azione e non soltanto al superamento del valore limite di esposizione, come già indicato per quanto riguar-

da l'ipoacusia da rumore alla voce 72 della nuova tabella delle malattie professionali, che riprende quanto già disposto alla voce 75 della tabella allegata al Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 9 aprile 2008.

Conclusioni

In conclusione, l'obiettivo dell'aggiornamento delle tabelle non può non essere l'emersione delle malattie professionali attualmente non identificate come tali ed a questo riguardo il Legislatore ha correttamente previsto un aggiornamento periodico continuo delle stesse.

Questo aggiornamento periodico continuo non c'è stato ed è necessario colmare questo ritardo approvando in tempi brevi le nuove tabelle ed assicurandone per il futuro un aggiornamento tempestivo e regolare con un maggiore coinvolgimento attivo delle parti sociali.

La proposta formulata dalla Commissione scientifica rispetta il criterio del rigore scientifico essendo basata su una attenta valutazione della letteratura scientifica e sulle banche dati INAIL sui rischi e sulle malattie professionali.

Le osservazioni principali rispetto alla proposta della Commissione scientifica riguardano:

A) LA MANCANZA DI SOTTOVOCI APERTE RIFERITE AD "ALTRE MALATTIE",

B) LA MANCANZA DI MOLTE PATOLOGIE ACUTE ATTUALMENTE CONSIDERATE COME INFORTUNIO SUL LAVORO,

C) LA MANCANZA DEI TUMORI DA SILICE CRISTALLINA NELLE TABELLE,

D) LA FORMULAZIONE "ABITUALE E SISTEMATICA" IN LUOGO DELLA "NON OCCASIONALE".

Si auspica che in futuro l'aggiornamento delle tabelle avvenga con puntualità e con un percorso condiviso che consenta un più completo ed approfondito confronto con le parti sociali, in particolare per una migliore indicazione delle lavorazioni inserite nelle tabelle, oggi assolutamente non esaustiva.

Nel tempo l'evoluzione delle conoscenze scientifiche ed il progresso sociale hanno portato ad un progressivo aumento delle malattie riconosciute, delle attività lavorative protette e delle persone tutelate ed oggi abbiamo sistemi di rilevazione molto più sensibili per un ulteriore progresso nella raccolta e nella elaborazione dei dati e quindi maggiori possibilità per migliorare le nostre politiche di tutela dei lavoratori.

La tutela delle malattie professionali è uno strumento importante di contrasto delle disuguaglianze di salute ed è necessario mantenere su questo tema la massima attenzione perché queste patologie sono ancora troppo poco conosciute., con gravi danni sia per la prevenzione che per la tutela assicurativa e previdenziale.

LAVORARE IN RETE PER CRESCERE IN RETE

di *Maria Raglia*, Coordinatrice Pari Opportunità UILCOM Nazionale

Le persone a lavoro non si scelgono. È il lavoro che aggrega. Questa affermazione, solo apparentemente semplice e scontata, nasconde una infinità di implicazioni soprattutto alla luce del fatto che, oramai, la produttività si coniuga inscindibilmente con la "gruppalità". Team, squadra, gruppo sono solo alcune delle sue infinite declinazioni. Inevitabilmente chi si inserisce nel mondo del lavoro deve confrontarsi sempre più spesso con piramidi organizzative sempre meno alte e gerarchiche ed a base sempre più ampia.

L'inserimento è uno dei momenti più delicati proprio perché "le persone al lavoro non si scelgono".

È molto lontana la figura del team leader "fordista", con taccuino e cronometro che registra ritmi e cadenze produttive incalzando le persone che lavorano. Un o una team leader di successo è colui o colei che è capace di ascoltare, interpretare, motivare, amalgamare un gruppo di lavoro eterogeneo di cui le dinamiche interne sono parte integrante e vanno monitorate con estrema cura.

È un dato di fatto che si trascorre molto più tempo con le persone a lavoro che non con i propri cari. Tempo di vita, di carriera, di realizzazione, di gratificazione, ma anche di competizione, di frustrazione e di confronto serrato in spazi definiti e, magari, anche angusti, sempre con persone che, in linea di massima, non si sono scelte.

Tutto ciò comporta la continua messa alla prova ed a confronto della propria capacità professionale ma richiede un notevole spirito adattivo e tanta flessibilità. L'intreccio dei rapporti lavorativi con quelli personali finisce, in linea di principio, con l'essere serrato, coinvolgendo naturalmente l'altra parte della propria vita che è quella che si svolge al di fuori dell'ambito lavorativo medesimo.

Vengono a stretto contatto culture individuali e familiari, visioni del mondo e del rapporto tra i sessi, etc.

In questo quadro trova forte senso la definizione del concetto di "salute nei luoghi di lavoro" che nella declinazione del legislatore del decreto legislativo 81/2008 è costruito come "STATO DI COMPLETO BENESSERE FISICO, MENTALE E SOCIALE, NON CONSISTENTE SOLO IN UN'ASSENZA DI MALATTIA O D'INFERMITÀ".

A ben vedere, a parte l'assunto che il benessere è uno stato che deve essere "COMPLETO", sembra proprio che le tre aggettivazioni utilizzate (fisico, mentale, sociale) definiscano un territorio nella sua massima estensione. Il punto è che questa estensione viene definita opportunamente dal legislatore come corrispondente esattamente anche alla minima, quando precisa che il benessere non può essere semplicemente "CONSISTENTE SOLO IN UN'ASSENZA DI MALATTIA O D'INFERMITÀ".

Una simile organizzazione del lavoro, con la più recente declinazione dello smart working, rende evidente l'esigenza di potere fare affidamento su una vera e propria rete che possa monitorare, ascoltare, rilevare tutti i numerosi profili di rischio ai quali inevitabilmente sono esposte le persone che lavorano con la prevalenza delle donne e delle persone LGBTQI+.

Va detto con forza che ogni forma di discriminazione basata sul genere sostanzia, tra l'altro, disparità di trattamento e di opportunità in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro, della retribuzione, dei percorsi di carriera.

© FREEPIK

L'attuale organizzazione dell'intervento sindacale prevede proprio la presenza di una/un rappresentante Pari Opportunità a livello aziendale che opera nell'ambito di una rete regionale che fa riferimento al Coordinamento Regionale confluendo poi nel Coordinamento Nazionale.

Siamo convinti, tra l'altro, che l'influenza negativa che esercita la disparità di trattamento sulla piena realizzazione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro possa essere contrastata con una forte sinergia con la rete degli RLS che rappresentano i colleghi e possono elaborare proposte migliorative e promuovere la cultura della sicurezza. Naturalmente occorre una costante e capillare azione di animazione della rete che nel suo pieno dispiegamento dovrà potere contare su tutte le rappresentanze sindacali aziendali, adeguatamente e costantemente aggiornate.

Insomma così come è vero che le persone a lavoro non si scelgono è pur vero che tutto quello che ne può derivare può e deve essere mantenuto nel perimetro di legge dall'azione ferma e costante della rete così disegnata.

NUOVI PCTO, VECCHIE CARENZE

***di Enrico Bianchi*, Segretario Nazionale UIL Scuola Rua**

La Federazione Uil Scuola Rua porta avanti, in pieno accordo sinergico con la UIL Confederale, l'impegno di mettere al centro della sua azione politica la salute e la sicurezza nel mondo della scuola ricercando tavoli di confronto con Istituzioni, Enti e Parti sociali per discutere e trovare soluzioni su questi temi specifici.

In quest'ottica si è svolto il 26 gennaio 2023 un incontro al Ministero dell'Istruzione e del Merito sul tema della sicurezza nei percorsi PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento).

Un incontro fortemente voluto dalla UIL Confederale e dalla Federazione Uil Scuola Rua dopo gli incidenti mortali accaduti a tre ragazzi impegnati nei PCTO.

Gli ultimi di una lunga scia che – anni di pandemia Covid compresi – vedono dal 2017 ad oggi 18 morti e migliaia di denunce per incidenti durante lo svolgimento dei percorsi PCTO.

Di fronte a questa gravissima situazione è stato richiesto un protocollo specifico sui temi della salute e sicurezza sul lavoro tra Governo, Parti sociali e i soggetti a vario titolo interessati, che possa essere recepito dalla legislazione in materia di PCTO.

Su questo punto il ministro dell'Istruzione e del Merito, Valditara, sentito il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Calderone, ha auspicato la rivisitazione dei PCTO.

Le proposte avanzate dalla Uil Confederale, rappresentata dalla Segretaria Nazionale, Ivana Veronese, e dalla Federazione Uil Scuola Rua, rappresentata dal Segretario Nazionale, Enrico Bianchi hanno poi portato la discussione sulla possibile creazione di un "registro delle imprese" definite secondo standard minimi decisi a livello nazionale che possono stipulare convenzioni con le scuole per l'attivazione dei PCTO, uno fra tutti il rispetto dei contratti stipulati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative sul piano nazionale e della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Naturalmente è stato ribadito come non possa esistere salute e sicurezza sul lavoro senza una adeguata formazione, che deve coinvolgere studentesse/enti, come tutti gli altri attori del mondo della formazione/lavoro.

Formazione che per studentesse/enti dovrà diventare materia trasversale e integrata nei piani di studio nazionali, di modo che la stessa sia realizzata in aula seguendo le modalità già in atto nel mondo della scuola.

La formazione e la collaborazione tra tutor interno (scuola) e tutor esterno (impresa) è altra richiesta uscita con forza nel corso della riunione. Figure che dovranno collaborare e formarsi insieme e per le quali si dovrà prevedere un fondo per la loro incentivazione.

La Uil Confederale e la Federazione Uil Scuola Rua, a conclusione dell'incontro, sono riuscite ad ottenere che il MiM e INAIL si impegnino al fine di modificare la norma per la tutela assicurativa e risarcitoria per gli studenti infortunati sui luoghi di lavoro durante i percorsi in azienda e la costituzione di tavoli tecnici per la formulazione di un nuovo regolamento che definisca nuove modalità applicative dei PCTO.

INIZIATIVA SULLA SICUREZZA TORINO.

"UN PATTO PER LA SICUREZZA NELLE COSTRUZIONI. INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI NON SONO MAI UNA CASUALITÀ"

di *Stefano Costa*, Segretario Nazionale FenealUIL

Il 30 gennaio si è svolta a Torino un'iniziativa su salute e sicurezza dal titolo "UN PATTO PER LA SICUREZZA NELLE COSTRUZIONI. INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI NON SONO MAI UNA CASUALITÀ." Parole che vanno dritte al cuore della questione e con cui la Feneal Piemonte e l'Associazione Sicurezza e Lavoro, promotrici del convegno, hanno voluto rimarcare ancora una volta l'urgenza di intervenire perché tragedie, come quella avvenuta pochi giorni fa nel cantiere del Terzo Valico dei Giovi, che ha causato la morte di Cucè Salvatore Emanuel, 33 anni, non avvengano mai più.
"Infortuni e malattie professionali in edilizia – hanno spiegato nel corso del convegno Giuseppe Manta (Segretario Generale FenealUil Piemonte) e Massimiliano Quirico (Direttore Sicurezza e Lavoro) – sono ancora troppi, come mostrano i numeri dei primi 11 mesi del 2022 (50.159 denunce di infortunio in Piemonte, delle quali 86 mortali) mentre la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovrebbero rappresentare una priorità, continuano a non ricevere la giusta considerazione. Vogliamo – hanno aggiunto presentando il Protocollo tra l'associazione e l'organizzazione sindacale per favorire tutele e formazione di chi opera nel settore edile – avviare un percorso di confronto, sensibilizzazione e formazione per quanti operano nel settore delle costruzioni.
All'incontro hanno partecipano numerosi delegati, Rls, Rlst ed esperti in salute e sicurezza, tra i presenti Gianna Pentenero – Assessora a Lavoro e Sicurezza della Città di Torino, Pier Luigi Pavanelli – direttore Spresal Asl Città di Torino, Agostino Del Balzo – Ispettorato Nazionale del Lavoro di Torino; Sara Montaleone, Christian Barini e Florin Spasiuc – Rlst FenealUil Piemonte, Antoine Fatigà – Presidente del CSIR (Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Arco-Lemano), Gianni Cortese – Segretario Generale Uil Piemonte; Paola Malabaila – Presidente Ance Piemonte, Enzo Tanino – Presidente Confartigianato Piemonte, Marco Razzetti – Presidente Confapi Edilizia Piemonte ed infine Vito Panzarella – Segretario Generale FenealUil che ha concluso i lavori.

Diversi gli spunti di riflessione e le proposte emerse nella relazione introduttiva esposta da Sara Monteleone, Rlst FenealUil Piemonte, che ha parlato della necessità di attuare un programma di interventi per arginare il dramma delle morti e degli infortuni sul lavoro così come quello delle malattie professionali, "troppo spesso poco citato" – ha precisato.

"Siamo di fronte ad una vera e propria strage – si legge nella relazione – che riguarda tutte le fasce d'età. Occorre un cambiamento culturale sul tema attraverso un intervento strutturale che coinvolga l'istruzione di base e le nuove generazioni fin dai primi anni scolastici obbligatori – ha spiegato. Un'istruzione che possa imprimere un valore fondamentale al futuro lavoratore, un valore che non è solamente un iter formativo ma che diventi un vero e proprio dogma". Per la Monteleone, promuovere la cultura su salute e sicurezza fin dalle scuole aiuterebbe indiscutibilmente il sistema e probabilmente impatterebbe in misura evidente sul numero di infortuni e morti nei luoghi di lavoro. "Le statistiche mostrano infatti – prosegue la relazione – come i lavoratori tra i 18 e 24 anni rischiano maggiormente di subire un infortunio sul lavoro per la poca familiarità dell'ambiente lavorativo, per l'inesperienza

nella mansione e anche banalmente per non avere il coraggio o provare vergogna di parlare con qualcuno e manifestare dissenso. Chi inizia il percorso lavorativo post-scolastico necessita di maggior attenzione, per lo stesso principio per cui un bambino è più reattivo nell'apprendimento in confronto ad un adulto, un lavoratore neofita può essere pronto e ricettivo, ma soprattutto fondare le sue conoscenze e la sua forma mentale ponendo alla base l'attenzione sulla salute e sicurezza propria (e degli altri) in ogni processo lavorativo".

La Montaleone ricorda come "l'anno 2022, nel nostro Paese, è stato caratterizzato, purtroppo, anche da inaccettabili perdite di giovani studenti in alternanza scuola-lavoro, dimostrazione che pur trattandosi semplicemente di formazione, la tendenza alla massimizzazione della produttività, coinvolge drammaticamente anche chi in quel momento lavoratore non lo è, e che per desiderio di proporsi e di conquistare magari una prospettiva lavorativa, è costretto a saltare tappe, correre rischi e infrangere il perimetro del proprio ruolo".

Nel suo intervento la Rlst FenealUil Piemonte dedica poi un passaggio ad una questione fondamentale e non sempre citata e che riguarda le disparità di genere, economiche e sociali anche sul piano della salute e sicurezza sul lavoro. "Sino a qualche anno fa – ha dichiarato – la sicurezza sui luoghi di lavoro non era cosa per tutte e tutti. Non a caso, c'è stato un leggero calo delle denunce degli infortuni sul lavoro, ma solo per la componente maschile. Per quella femminile e straniera è stato registrato invece un aumento degli incidenti mortali. Negli anni Novanta si era iniziato a dibattere sulla necessità di considerare le specificità di genere nel mondo del lavoro. Questo perché con la sua progressiva femminilizzazione, sempre più donne soffrivano i limiti di tutele a misura d'uomo ed il D. Lgs n. 626/1994 era una normativa al maschile. Si rivolgeva esclusivamente ai "lavoratori", senza rispondere alle peculiari esigenze delle lavoratrici. I primi cambiamenti arrivarono su spinta europea, con l'adozione di una strategia comunitaria tra il 2002 e il 2006 che includeva le istanze di genere negli obiettivi sulla salute e sicurezza sul lavoro. Ne seguirono importanti risvolti anche a livello nazionale e per la precisione, il D. Lgs. n.81/2008 - Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, che all'art. 1, fece espresso riferimento alla garanzia «DELL'UNIFORMITÀ DELLA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI SUL TERRITORIO NAZIONALE ATTRAVERSO IL RISPETTO DEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI CONCERNENTI I DIRITTI CIVILI E SOCIALI ANCHE CON RIGUARDO ALLE DIFFERENZE DI GENERE, DI ETÀ E ALLA CONDIZIONE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IMMIGRATI».
Fu un decisivo passo in avanti con cui il nostro Paese ha preso coscienza dei fattori che rendono più vulnerabili le donne sui luoghi di lavoro. Tra questi c'è il loro maggior impiego in lavori informali che spesso sfuggono a controlli e ispezioni sul piano della salute e sicurezza. Le donne sono anche la manodopera più numerosa per gli impieghi part-time. Questo limita le loro prospettive di carriera e le relega ad attività ripetitive con risvolti negativi sia sul piano fisico che mentale. Infine, nel solco del gap salariale, per le lavoratrici emerge anche un minor accesso alla formazione e riqualificazione professionale con risvolti anche sulla sicurezza".

Passando al tema migranti "i fattori in gioco sono ovviamente differenti – ha spiegato. Innanzitutto, influisce il loro frequente stato di bisogno che li costringe ad accettare mansioni più pericolose ed occupazioni irregolari. A questa maggiore tolleranza del rischio, si aggiungono le barriere linguistiche e culturali. Parlare una lingua diversa, infatti, ostacola una formazione professionale efficace e aumenta la probabilità di incorrere in infortuni. In più, non meno importante è la precarietà del lavoro dei migranti per cui tenderebbero a spostarsi da situazioni di disoccupazione, a quelle di sottoccupazione e illegalità. Infine, la discriminazione, di cui sono spesso vittime, insieme al timore di rappresaglie, rendono più complesso l'accesso a servizi

e organizzazioni di tutela". Tutti questi motivi per la RLST piemontese fanno sì che un sistema di protezione e prevenzione monolitico sia inadatto a modularsi a seconda dei soggetti interessati ed inevitabilmente fallace. Serve una normativa inclusiva ed elastica, strutturata a partire dalle specifiche esigenze di ciascun gruppo sociale, così da rendere la salute e sicurezza sul lavoro garantita per tutti e tutte".

Sul tema delle malattie professionali si è invece detto "come il "cantiere edile" sia indiscutibilmente un luogo di lavoro ad elevato rischio per la salute dei lavoratori, non solo in termini di eventi infortunistici, ma anche di malattie a più lenta e spesso silenziosa, ma progressiva evoluzione. Infatti, nel corso degli ultimi cinque anni, i dati relativi alle malattie professionali denunciate all'Inail dai lavoratori che operano nelle costruzioni sono in significativo aumento proprio per questo il sindacato ha messo in

© MASSIMILIANO QUIRICO

campo varie iniziative per attenzionare questo aspetto, spesso sottovalutato, e capire come agire.
Tra queste ricordiamo il corso nazionale di aggiornamento per gli RLST, "La salute in edilizia, il ruolo del Rlst per la prevenzione delle malattie professionali" e la formazione promossa a livello territoriale da FenealUil Piemonte e Sicurezza e Lavoro sia per gli addetti ai lavori che per RLS, RSU e lavoratori.
Verrà attivato uno sportello di riferimento dove potersi recare per consulenza e informazioni.
La campagna "OCCHIO ALL'AMIANTO" nata in virtù dell'utilizzo massivo e diffuso di questa sostanza nociva avvenuto in Italia negli anni della ricostruzione post-bellica e del boom economico fino ai primi anni '90. La sua rimozione per ridurre ed eliminare i rischi della contaminazione – secondo il sindacato – avrebbe richiesto maggiore incisività, sia legislativa che economica, quanto meno proporzionata alla sua diffusa presenza da programmare in maniera più efficace. E in ultimo l'avvio per tre anni e in via sperimentale del progetto nazionale di "Sorveglianza sanitaria" introdotto nel Contratto Edile Ance e Cooperative del 3 marzo 2022 al fine di aumentare e rafforzare la prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel cantiere.

Il convegno è stato dunque un'occasione ricca di spunti per parlare agli addetti ai lavori ma soprattutto per rilanciare il tema della salute e sicurezza come una questione civica, che riguarda tutti e che tocca ciascuno di noi, attraverso la discussione ma anche l'arte. È stato infatti proiettato il cortometraggio sulla sicurezza sul lavoro «Rimane il vento» del regista Rocco Sestito, per la prima volta presentato al XVIII Congresso Nazionale FenealUil e allestita una mostra di vignette del cartoonist di Sicurezza e Lavoro, Tiziano Riverso, dal titolo «Edilizia, croce e delizia» nella quale sono state esposte anche le immagini dedicate all'iniziativa create dalla studentessa Alessandra Catozza, del primo anno del Liceo Artistico Astigiano "Benedetto Alfieri".
Un modo anche questo per avvicinare attraverso la bellezza dell'arte ad un tema difficile ma centrale per un Paese che vuole migliorare.

IL CONTRIBUTO DELLE OO.SS. E DEI RLS NELLA LOTTA ALL'AMIANTO

di *Marco Lupi*, funzionario dell'Ufficio Salute e Sicurezza - Servizio Lavoro, Coesione e Territorio UIL Nazionale

© PIXABAY

Il CNEL ha recentemente discusso e approvato un importante schema di parere, sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo che modifica la Direttiva 2009/148/CE sulla

"**PROTEZIONE DEI LAVORATORI CONTRO I RISCHI CONNESSI CON UN'ESPOSIZIONE ALL'AMIANTO DURANTE IL LAVORO**".

Questa approvazione da parte del CNEL è molto positiva poiché l'esposizione dei lavoratori all'amianto potrebbe aumentare in tutti i paesi della UE con l'avanzamento dell'attuazione della strategia "Ondata di ristrutturazione". Si stima che già attualmente in Europa siano tra i 4,1 e i 7,3 milioni di lavoratori esposti all'amianto, il 97% dei quali lavora nel settore edile.

A tal proposito, riteniamo fondamentale che si ribadisca il concetto per cui "i Datori di Lavoro provvedono affinché nessun lavoratore sia esposto a una concentrazione di amianto in sospensione nell'**ARIA SUPERIORE A 0,01 FIBRE PER CENTIMETRO CUBO** (10 volte meno rispetto a quanto oggi previsto), misurate in rapporto a una media ponderata nel tempo (TWA) di 8 ore".

Inoltre, per quanto concerne i **TUMORI PROFESSIONALI**, è conclamato che l'esposizione a cancerogeni è ancora una realtà presente e fortemente sottovalutata e, se si individuano e considerano le diverse neoplasie professionali insieme alle patologie muscoloscheletriche, ne deriva che, seppur con le differenze note di capacità di intervento delle Asl, la prevenzione dei Tumori professionali rappresenta ad oggi la sfida e gli obiettivi di intervento da perseguire da parte dei Servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro su tutto il territorio nazionale.

Le azioni di prevenzione devono quindi continuare con **FORMAZIONE MIRATA PER I RISCHI SPECIFICI** e con il cambiamento dei comportamenti.

Queste iniziative devono però essere accompagnate da una vera e seria bonifica e rimozione dei manufatti ancora oggi esistenti su tutto il territorio nazionale.

Il problema amianto è ancora fortemente attuale, per il larghissimo impiego di questo minerale già prima del 1992 anno in cui è stato messo al bando in Italia sulla base delle indicazioni comunitarie; allo stato attuale, esiste ancora amianto in edifici, in migliaia di prodotti ed apparecchiature ed anche in oggetti di nuova produzione provenienti da Paesi in cui quest'ultimo è ancora utilizzato.

Il ruolo del sindacato è quindi fondamentale per raggiungere gli obiettivi di eliminazione dell'amianto sui luoghi di lavoro, negli edifici ed in tutti i manufatti.

A partire dalle analisi e verifiche sui Documenti di Valutazione dei Rischi per la parte di valutazione del Rischio Amianto presente nei luoghi di lavoro, con il necessario contributo del RLS. Il tutto per seguire in dettaglio la mappatura, la eliminazione, sostituzione e smaltimento dei manufatti contenenti amianto.

Importante anche il **COORDINAMENTO TRA LE OO.SS., I RLS E I DIPARTIMENTI DI PREVENZIONE DELLE ASL** per il controllo e monitoraggio delle situazioni di rischio e per il supporto alla prevenzione, che non riguarda ovviamente solo l'amianto, ma tutti i fattori di rischio per la salute, sia di tipo lavorativo che ambientale.

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

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

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

B. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO:

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

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

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

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

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

E. TRASFERIMENTO DEI DATI

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

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

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

H. CANCELLAZIONE DAL SERVIZIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**POTETE SCRIVERE A lavoro.sicurezza@uil.it
INDICANDO NELL'OGGETTO "SICUREZZA IN RETE".**

ASPETTIAMO LE VOSTRE IDEE!