



## SOMMARIO

*I saluti della nostra Segretaria confederale*

*Silvana Roseto*



**Editoriale**

**Salute e sicurezza dei lavoratori**

**Pubblicazioni e materiale utile**

**Ambiente**

**Legislazione/Accordi**

**Sentenze**

**Siti istituzionali**

**Collaboriamo**

**Servizi**



*Il 4 luglio, la designazione di  
Pierpaolo Bombardieri a  
prossimo Segretario generale*

## Chi siamo

**Silvana Roseto**  
Segretaria Confederale  
responsabile del Servizio

**Susanna Costa**  
Responsabile  
Ufficio salute e sicurezza sul lavoro  
s.costa@uil.it

**Irene Delaria**  
Ufficio salute e sicurezza sul lavoro  
i.delaria@uil.it

**Antonio Ceglia**  
Responsabile  
Ufficio Ambiente e Sostenibilità  
a.ceglio@uil.it

**Roberto Calzolari**  
Redazione grafica

## Editoriale

### Il saluto della nostra Segretaria confederale Silvana Roseto

#### *Care e cari colleghe/i e compagne/i,*

*Dopo quasi sei anni di attività nella segreteria confederale, con delega alle politiche sociali e sanitarie, salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, da qualche giorno ho assunto l'incarico di presidente dell'ITAL, il patronato della UIL.*

*Come spesso accade quando ci sono cambiamenti di percorso, in questi giorni ho ripensato alle diverse attività che insieme a voi, unitamente ai miei preziosi collaboratori, abbiamo messo in campo sia sui temi della salute e sicurezza sul lavoro che su quelli ambientali e di sviluppo sostenibile. Le diverse iniziative in entrambi i settori, sia a carattere nazionale che territoriale, sono sempre state attuate con il vostro supporto e fattiva partecipazione, e di questo vi sono grata.*

*In tema di salute e sicurezza sul lavoro ci siamo impegnati a sostenere e difendere il diritto ad un lavoro sano e sicuro, lavorando proficuamente anche con i colleghi di Cgil e Cisl nella consapevolezza che un impegno unitario avrebbe potuto rafforzare le istanze sindacali nei confronti delle Istituzioni e delle controparti.*

*È così, ad esempio, che attraverso un percorso partecipato di assemblee unitarie regionali abbiamo costruito la piattaforma presentata nell'Assemblea Nazionale Unitaria di Marghera, a gennaio 2018: un documento di analisi e proposte nelle politiche di prevenzione e sicurezza sul lavoro ancora oggi assolutamente attuale, a cui di recente si sono aggiunti i protocolli di sicurezza per il Covid-19.*

*Non avete mai fatto mancare la vostra disponibilità ogni volta che vi abbiamo coinvolto sui diversi progetti relativi a bandi Inail, così come quando vi abbiamo proposto di partecipare a corsi di formazione di cui desidero ricordare, fra gli altri, il corso Uil per formatori in SSL: in pochi mesi abbiamo formato oltre 100 "Formatori in SSL" Uil su tutto il territorio nazionale.*

*Anche sul tema ambientale abbiamo sempre sostenuto la necessità di interventi e investimenti programmati e appropriati per supportare i territori rispetto ai tanti e diversi problemi irrisolti: dissesto idrogeologico, bonifiche, ricostruzione post-sisma. Già dal 2015 abbiamo avuto l'ambizione di guardare lontano e anticipare i temi dello sviluppo sostenibile, collaborando tra l'altro anche con associazioni della società civile per promuovere uno sviluppo che fosse attento ai cambiamenti climatici ma che, al contempo, potesse salvaguardare il diritto ad un lavoro dignitoso nell'ottica di una giusta transizione. Di recente, con Cgil e Cisl, abbiamo condiviso un percorso che ha prodotto un documento unitario su ambiente e sviluppo sostenibile.*

*Infine, con l'obiettivo di creare le condizioni affinché le nuove generazioni possano crescere nella cultura sia della salute e sicurezza che del rispetto dell'ambiente, abbiamo progettato insieme a Uil Scuola, Irase Nazionale e DiCultHer un percorso didattico indirizzato a tutte le scuole di ogni ordine e grado, che sarà realizzato nel corso dell'anno scolastico 2020-2021.*

*È stato per me un onore, oltre che un piacere, aver condiviso con voi questo lungo percorso. Ora andrò ad occuparmi degli stessi temi visti e vissuti, però, da un'angolazione diversa: quella dei servizi di assistenza ai nostri iscritti, lavoratori e pensionati, e ai cittadini tutti.*

*In un periodo in cui le difficoltà e le disuguaglianze sono aumentate, complice anche la recente pandemia da coronavirus, c'è sempre più bisogno di servizi che siano di aiuto e sostegno alle persone che versano in condizione di bisogno. Rispondere alle loro istanze con le dovute competenze e con appropriatezza fa parte della nostra missione, alla stessa stregua che tutelare e difendere i loro diritti attraverso la contrattazione, o con la rivendicazione di eque politiche sociali, sanitarie, fiscali e previdenziali.*

**Auguro quindi a tutti voi, anzi a tutti noi, un proficuo e buon lavoro sempre nei valori della UIL!**

La Segretaria Confederale

(Silvana Roseto)





## Cambio al vertice: accolta all'unanimità la proposta di Bombardieri a Segretario Generale UIL

25 giugno 2020

Via libera dell'Esecutivo nazionale della Uil alla proposta del cambio al vertice del Sindacato di via Lucullo. L'organismo che riunisce il gruppo dirigente dell'Organizzazione, ha accolto all'unanimità l'indicazione dell'attuale leader, Carmelo Barbagallo.

**Pertanto, il 4 luglio, la designazione di Pierpaolo Bombardieri a prossimo Segretario generale sarà messa ai voti del Consiglio confederale nazionale, il "Parlamentino" della Uil.**

Dopo circa sei anni, dunque, Barbagallo passerà il testimone. Fu eletto il 21 novembre del 2014, al termine del XVI Congresso nazionale. Il 3 luglio, il Consiglio confederale della Uil pensionati voterà la proposta di eleggere Barbagallo a leader delle "pantere grigie" della sua Organizzazione.

**Come già segnalato, alle ore 14 di oggi 25 giugno, i due Segretari terranno una video conferenza stampa.**

[https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_News=12810&Provenienza=1](https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=12810&Provenienza=1)

Fonte: UIL.

## 4 luglio Consiglio confederale nazionale. Cambio al vertice UIL

16 giugno 2020

La Segreteria confederale della Uil ha convocato per la mattinata del **25 giugno l'Esecutivo nazionale**: all'ordine del giorno il futuro assetto dei vertici del Sindacato di via Lucullo.

Al termine di un percorso condiviso da tempo, raggiunti gli obiettivi di messa in sicurezza e di crescita dell'Organizzazione, ***Carmelo Barbagallo comunicherà l'intenzione di lasciare la Segreteria generale e proporrà alla guida della Uil l'attuale Segretario generale aggiunto, Pierpaolo Bombardieri.***

A seguire, alle ore 14, si svolgerà una videoconferenza stampa dei due leader sindacali.

La proposta, discussa dall'Esecutivo, sarà poi posta all'attenzione del **Consiglio confederale nazionale**, già convocato per **il prossimo 4 luglio a Roma**, che deciderà e voterà il nuovo Segretario generale della Uil.

Contestualmente e parallelamente, analogo percorso si svolgerà nella UIL pensionati, al cui vertice, dopo il voto degli organismi deputati, si insedierà Carmelo Barbagallo.

[https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_News=12782&Provenienza=1](https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=12782&Provenienza=1)

Fonte: UIL.

## La cultura della salute e sicurezza e della sostenibilità ambientale tra i banchi di scuola

*Uil, Uil Scuola, Irase Nazionale e DiCultHer presentano il loro progetto*

---

30 giugno 2020

Educare alla prevenzione e all'adozione di comportamenti e stili di vita sani e sicuri, anche a tutela della sostenibilità ambientale, deve rappresentare uno dei principali obiettivi di un sistema scolastico in grado di formare ed orientare l'individuo di domani: un individuo consapevole e responsabile, che sappia sviluppare una corretta capacità di percezione del rischio, adottando idonee misure di prevenzione e protezione, sia nei confronti delle persone che verso l'ambiente naturale che lo circonda. Questo è lo scopo de "[La cultura della salute e sicurezza e della sostenibilità ambientale tra i banchi di scuola](#)", realizzato da *UIL, Uil Scuola, Irase Nazionale e DiCultHer*. Il Progetto, presentato oggi ed indirizzato a tutte le scuole di ogni ordine e grado, sarà realizzato nel corso dell'anno scolastico 2020/2021.

Nato in un periodo storico cruciale, a seguito dell'emergenza da Covid-19 che ha fatto emergere l'esigenza di ricorrere a nuove modalità di erogazione della formazione e di integrare la stessa con percorsi educativi specifici su salute e sicurezza e sviluppo sostenibile, il Progetto prevede l'implementazione dell'utilizzo di tecnologie innovative che agevolino il raggiungimento degli obiettivi formativi. La diffusione su scala globale della pandemia da Covid-19 ha lasciato, infatti, un segno profondo che muterà radicalmente, o quantomeno condizionerà, alcune delle nostre principali abitudini di vita. È più che mai urgente, oggi, concretizzare azioni che orientino i ragazzi - così fortemente penalizzati dalla chiusura improvvisa delle attività educative e dai cambiamenti sociali in atto - allo sviluppo di una cultura della salute e della sicurezza in grado di interiorizzare regole e valori di responsabilità sociale e civile, indispensabili per rendere le future generazioni consapevoli, circa il significato delle loro azioni e delle ripercussioni che le stesse potrebbero avere.

Generazioni di ragazze e ragazzi che, dopo l'emergenza, saranno chiamati a ricostruire un nuovo modello di società nel rispetto di principi e valori condivisi su sicurezza, benessere e sostenibilità. In tal senso, solo attraverso la partecipazione attiva dei giovani, sin dai loro primi approcci con il sistema scolastico, si costruiscono solide basi etiche e morali per i cittadini di domani, che siano portatori di saperi e di civiltà, rispettosi del bene comune e attivatori del diritto.

[https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_News=12811&Provenienza=1](https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=12811&Provenienza=1)

**Fonte:** UIL.

## Direttiva per la modifica dell'allegato III della direttiva 2000/54/CE

---

La Segretaria Confederale Silvana Roseto ha comunicato a tutte le strutture UIL che la Commissione Europea, - DG Employment, Social Affairs and Inclusion – Unit B/3 Health and Safety, [in data 3 giugno](#), ha adottato una direttiva per la modifica dell'allegato III della direttiva 2000/54/CE, che trovate al seguente link:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0054&from=IT>

per includere il virus SARS-CoV-2 nell'elenco di agenti biologici che possono infettare l'uomo. Riteniamo sia un buon risultato che aiuterà ad aumentare il livello della salute e sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori.

[Di seguito la traduzione della lettera della portavoce Charlotte Grevfors Ernoult ai componenti il Comitato Consultivo per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro \(ACSH\).](#)

***Cari Membri del Comitato Consultivo per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro,***

sono molto lieta di informarvi che oggi la Commissione ha adottato la direttiva della Commissione che modifica l'allegato III della direttiva 2000/54/CE per includere il virus SARS-CoV-2, il nuovo coronavirus che causa la malattia COVID-19, nell'elenco di agenti biologici noti per infettare l'uomo. Questo importante aggiornamento si basa sul parere unanime di esperti e sull'opinione positiva del Comitato per il Progresso Tecnico che lo ha adottato per consenso. Migliorerà l'attuale livello di protezione della salute e della sicurezza per tutti i lavoratori, in particolare quelli al centro della pandemia, in quanto lavorano direttamente con il virus negli ospedali, nei processi industriali e nei laboratori. La nuova direttiva, che entra in vigore entro 20 giorni dalla sua pubblicazione, è recepita dagli Stati membri cinque mesi dopo la sua entrata in vigore. La direttiva della Commissione sarà ora trasmessa al Parlamento europeo e al Consiglio per controllo per un mese. Vi ringrazio per l'eccezionale collaborazione e coinvolgimento durante il processo, che ha permesso di ottenere questo importante ed essenziale aggiornamento della Direttiva esistente in un breve lasso di tempo.

**Cordiali saluti,**

***Charlotte Grevfors Ernoult Capo dell'Unità***

<http://www.bollettinoadapt.it/direttiva-ue-2020-739-inserimento-sars-cov-2-come-agente-biologico/>

**Fonte:** bollettinoadapt.it

## Salute e sicurezza dei lavoratori

---

### Sorveglianza sanitaria eccezionale: nuovo servizio online

---

1 luglio 2020

*[Dal 1° luglio 2020 è attivo il nuovo servizio online “Sorveglianza sanitaria eccezionale” per richiedere le visite mediche.](#)*

Ai sensi dell'art. 83 d.l. 34/2020 i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale ai lavoratori “fragili” ovvero ai lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengono di rientrare in tale condizione di fragilità.

**[Vai al servizio online al link che segue](#)**

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-sorveglianza-sanitaria-eccezionale.html>

**Fonte:** Inail.

### Le indicazioni delle organizzazioni internazionali sul telelavoro nell'emergenza Covid-19

---

29 giugno 2020

Dall'inizio della pandemia le istituzioni internazionali hanno condotto diversi studi per misurare l'impatto della crisi sul mercato del lavoro e i cambiamenti che la pandemia ha determinato sulle modalità di organizzazione del lavoro.

Nell'aprile 2020, un sondaggio online condotto da Eurofound dal titolo “Living, working and covid 19. First findings” ha rilevato che più di un terzo della popolazione attiva in Europa ha iniziato a telelavorare a causa della pandemia. In precedenza solo il 5% della popolazione attiva dell'UE lavorava regolarmente da remoto. Inoltre, più di un quarto delle persone che lavora da remoto ha figli di età inferiore ai 12 anni e, nell'ambito di questa categoria, il 22% ha dichiarato di avere maggiori problemi di concentrazione rispetto alle altre categorie di lavoratori.

La percentuale di lavoratori che è passata a telelavorare è particolarmente alta nei paesi nei quali già si telelavorava prima dello scoppio della pandemia; in particolare nei Paesi Bassi, Lussemburgo e Danimarca più della metà della popolazione in età attiva è passata al telelavoro a causa del Covid-19. I paesi dell'Europa settentrionale e occidentale sono stati generalmente più veloci nella digitalizzazione dei luoghi di lavoro e nella realizzazione delle basi legislative che hanno consentito un passaggio agevole ad accordi di telelavoro. Inoltre, la cultura del lavoro diffusa in questi paesi – basata su progetti e sull'autonomia dei lavoratori – ha certamente favorito la diffusione del telelavoro rispetto a Paesi nei quali prevale una cultura del lavoro fondata su orari prestabiliti e stretta supervisione dei lavoratori.

Nel documento relativo alle politiche di contrasto al Covid-19 del maggio 2020 denominato “A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis” l'ILO ribadisce che il telelavoro è uno strumento di fondamentale importanza sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori.

L'ILO ricorda che la gestione efficace dei telelavoratori richiede un approccio basato sui risultati, l'identificazione degli obiettivi e dei risultati attesi, cercando di rendere le relazioni meno onerose.

È essenziale fornire ai telelavoratori e ai manager l'accesso a hardware e software adeguati (comprese app di telelavoro dedicate), supporto tecnico e formazione.

Tutte le parti coinvolte devono essere chiare sui risultati che devono essere raggiunti, le condizioni di lavoro, le ore in cui dovrebbero essere contattabili, oltreché sul monitoraggio dei risultati.

In un'altra ricerca condotta dall'ILO nell'aprile 2020 dal titolo “Working from home: estimating the worldwide impact” l'ILO ricorda che si deve tenere anche conto del fatto che l'adeguamento al telelavoro non è sempre così semplice. Infatti, mentre molte aziende hanno riconosciuto i vantaggi del telelavoro, alcune hanno avuto difficoltà a effettuare la transizione.

In Giappone, ad esempio, un sondaggio condotto dalla Japan Association for Chief Financial Officer prima dell'annuncio del 7 aprile dello stato di emergenza, ha consentito di rilevare che, mentre il 96% degli intervistati era d'accordo sull'importanza del telelavoro, il 31% delle aziende non era in grado di adottare il telelavoro perché i documenti non erano ancora digitalizzati e le regole e le procedure interne necessarie per il telelavoro non erano pronte.

Inoltre vi può essere minore ricorso al telelavoro in considerazione delle ripercussioni sulla riservatezza delle informazioni.

Vi è poi la questione della difficoltà di ricorso al telelavoro da parte delle piccole e medie imprese. L'Osservatorio argentino per le PMI ha riscontrato che l'uso del telelavoro da parte delle PMI è molto più contenuto rispetto alle grandi imprese. Solo il 55% delle PMI nel settore dei servizi, il 24% delle PMI nell'industria e il 23% delle PMI nel commercio al dettaglio utilizzano il telelavoro.

Le criticità del telelavoro in questo contesto emergenziale devono essere lette anche alla luce degli studi sul tema del telelavoro condotti dalle istituzioni internazionali prima dello scoppio della pandemia.

Occorre ricordare l'importante studio pubblicato dall'ILO nel novembre 2019 dal titolo "Teleworking in 21 century: An evolutionary perspective". Se da una parte emerge una certa correlazione positiva tra telelavoro e benessere dei lavoratori, una grave minaccia per il benessere dei lavoratori deriverebbe dalla mancanza di interazione sociale e solitudine (42%), nonché dalla mancanza di aiuto da parte dei colleghi durante il lavoro (30%). I lavoratori segnalano anche un indebolimento dei legami sociali e del supporto, nonché una diminuzione della lealtà e della motivazione dell'azienda. I risultati provenienti dalla Finlandia mettono in guardia sul fatto che tale isolamento può essere collegato a livelli di burnout più elevati tra i telelavoratori.

Secondo l'ILO al fine di sfruttare appieno il potenziale delle nuove tecnologie e migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti che svolgono tale lavoro, è assolutamente indispensabile che i lavoratori siano giudicati in base ai risultati e che sia essi sia i datori di lavoro ricevano una adeguata formazione (In questo senso anche i 5 punti essenziali per la gestione efficace del telelavoro elencati da J. Messenger, esperto dell'ILO in materia di orario di lavoro il 26 marzo 2020). Dunque appare chiaro che la fase emergenziale ha aperto ancora nuove sfide per la salute e sicurezza dei lavoratori anche sul piano nazionale. In questo senso da una parte la consegna della informativa al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza prevista dalla normativa sul lavoro agile non deve far considerare esaurito l'assolvimento dell'obbligo di sicurezza, dall'altra parte la stessa contrattazione collettiva dovrebbe raccogliere la sfida posta da questa fase emergenziale per assumersi la responsabilità di considerare, oltre ai tradizionali rischi del lavoro da remoto (tra gli altri il rischio elettrico o la necessità di godere di pause), anche altri rischi nuovi che le recenti ricerche hanno evidenziato, come il rischio da isolamento predisponendo adeguate soluzioni organizzative.

**Autore:** Paola de Vita, Dottore di ricerca in Relazioni di lavoro internazionali e comparate

**Fonte:** Bollettino ADAPT 29 giugno 2020, n. 26

## **Metalmeccanici - Industria: Linee guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria determinata dal COVID-19, 18 giugno 2020**

---

18 giugno 2020

### **Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione d'impianti - sessione COVID-19**

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, coerentemente con quanto previsto dal Protocollo 24 aprile 2020 in merito alle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 da adottare in azienda a tutela delle persone, condividono l'opportunità di formulare le seguenti raccomandazioni per garantire l'esercizio in sicurezza dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

A tal fine, il Comitato aziendale di cui al punto 13 del Protocollo 24 aprile 2020 può costituire la sede privilegiata per verificare i criteri e le modalità di esercizio applicabili, in relazione alle specificità della organizzazione aziendale.

### **[Linee guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria determinata dal COVID-19](#)**

#### **Materiali ed informazioni**

La diffusione di materiale sindacale è effettuata privilegiando l'affissione nelle bacheche e in modalità digitale, in particolare, in caso di ricorso allo smart working.

In relazione alle dimensioni aziendali e specificità operative verrà valutata l'implementazione delle bacheche nei reparti, nei luoghi ristoro e/o negli altri spazi di passaggio e/o di sosta aventi dimensioni sufficienti a consentire il mantenimento delle distanze di sicurezza.

#### **Incontri e Riunioni**

Individuazione di locali comuni e per riunioni idonei a consentire, in relazione alla rispettiva capienza massima, il rispetto del distanziamento minimo previsto e con dotazione di soluzioni idroalcoliche a disposizione di chi vi accede.

Gli operatori/organizzatori e i partecipanti assicurano l'osservanza delle regole di sicurezza e, in particolare, il corretto utilizzo delle mascherine e il rispetto delle distanze minime e dei percorsi di entrata ed uscita.

Per consentire la partecipazione totale o parziale, possono essere individuate altre modalità anche da remoto secondo le pratiche sperimentate in azienda.

### Assemblee

Le assemblee sindacali si svolgeranno con la compresenza di un numero massimo predefinito di lavoratori in base alla capacità massima dei locali destinati ad ospitare l'assemblea stessa. L'azienda metterà a disposizione i locali individuati come idonei sulla base delle misure di sicurezza correlate all'emergenza sanitaria, con aerazione e dotazione di soluzioni idroalcoliche.

In caso di oggettiva indisponibilità di locali idonei l'assemblea potrà svolgersi secondo altre modalità individuate in azienda fermo restando il rispetto delle misure di sicurezza adottate.

Le modalità di articolazione delle assemblee (per linee, turni, ecc.) e di intervallo tra un'assemblea e l'altra nella stessa giornata sono individuate in coerenza con le esigenze di sicurezza e con la funzionalità produttiva.

Le date di svolgimento dell'assemblea dovranno essere comunicate nel rispetto del preavviso previsto dalle norme contrattuali e comunque con anticipo tale da consentire l'igienizzazione dei locali e dei dispositivi di amplificazione acustica. I promotori dell'assemblea e i partecipanti assicurano l'osservanza delle regole di sicurezza ed, in particolare, il corretto utilizzo delle mascherine e il rispetto delle distanze minime e dei percorsi di entrata ed uscita.

### Operatori sindacali esterni

L'accesso degli operatori sindacali esterni per svolgere attività sindacale nonché di servizio ai lavoratori, nei casi previsti dalle disposizioni di legge e di contratto, avverrà nel rispetto delle regole di sicurezza adottate correlate all'emergenza sanitaria.

### Lavoro in "smart working"

I lavoratori in "smart working" partecipano, se possibile in presenza, ovvero da remoto a riunioni ed assemblee nonché accedono alle bacheche sindacali digitali secondo le modalità sperimentate in azienda.

[https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23118:metal1862020&catid=242&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23118:metal1862020&catid=242&Itemid=139)

**Fonte:** Osservatorio Olympus.

## Accredia lancia la nuova sezione web "Mascherine"

9 giugno 2020

*A un mese dalla fine del lockdown, le mascherine, intese come Dispositivi di Protezione Individuale (DPI per le vie respiratorie) e dispositivi medici (mascherine chirurgiche), continuano a essere protagoniste in questa Fase II dell'emergenza legata alla pandemia di Covid-19. In particolare, sui DPI, Accredia rileva di essere stata spesso chiamata in causa nella Fase I, sia dalle Istituzioni sia dai media, per spiegare i requisiti fondamentali dei certificati di valutazione della conformità, che devono accompagnare i prodotti marcati CE ai fini della loro immissione in commercio. Per questo ha deciso di realizzare una sezione specifica nel sito istituzionale, dedicato alle Mascherine, un supporto concreto per offrire una sintesi della materia e chiarire gli elementi utili a riconoscere la validità di un certificato di attestazione della conformità di un DPI. La Pagina è divisa in 4 sezioni:*

- Scenario legislativo,
- Normativa tecnica,
- Il ruolo di Accredia
- FAQ.

Ogni sezione contiene le informazioni per individuare le procedure di valutazione di conformità dei DPI nel passaggio dalla procedura ordinaria a quella in deroga, la normativa tecnica a supporto, le attività condotte da Accredia in collaborazione con Enti e istituzioni per la trasparenza del mercato, le domande frequenti e i link utili. Un'infografica a corredo spiega e riassume le caratteristiche di un "certificato tipo di DPI per le vie respiratorie", in modo immediato e fotografico. Chiarisce Accredia che per agevolare l'immissione in commercio dei DPI per le vie respiratorie e delle mascherine chirurgiche, prima il DL 18/2020 e poi la Legge 17/2020 "Cura Italia" hanno disposto una deroga alla procedura ordinaria di valutazione della conformità di DPI e dispositivi medici, in modo da ridurre i tempi di attesa della produzione e della commercializzazione. Deroghe che però non hanno mai riguardato gli standard di qualità e sicurezza dei materiali da produrre, importare e commercializzare. In un mercato così mutato, è diventato ancor più importante riconoscere un certificato valido e conforme di DPI rilasciato da organismi accreditati e notificati.

**Fonte:** Redazione InSic - da ACCREDIA

## Covid-19 – Accordo sulla “distanza fisica di sicurezza” nei locali aziendali per il contenimento dell’emergenza Covid-19

6 giugno 2020

La Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, in proprio e per le Società Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale Immobili S.p.A., Reale ITES S.r.l., Banca Reale S.p.A. e Blue Assistance S.p.A., nelle persone di Marco Barioni e Nicoletta Maria Ruggieri e le R.S.A. delle Società Reale Mutua di Assicurazioni, Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale Immobili S.p.A., Reale ITES S.r.l., Banca Reale S.p.A. e Blue Assistance S.p.A. nelle persone di:

- Massimo Scocca, Roberto Pozzati, Stefano Barbero, Stefano Lipa, Ezio Vietto, Liliana Golosio, Roberto Rostagno, Roberto Padello, Daniela Rita Battaglia, Maria Rita Angelico, Riccardo Pes, Luciano Ratti, Regis Cattelan, Rossano Massetti e Maurizio Napoli per la FISAC/CGIL;
- Antonella Macciò, Giovanni Amatulli, Alberto Rossi, Patrizia Bergami e Paolo Antonio Pastura per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Susanna Radeaglia, Giuseppe Orlandi e Davide Milesi per la UILCA;
- Elena Perissinotto, Francesco Mantegazza, Gian Maria Visintin, Maurizio Bostiga, Milena Basso, Ottaviano D’Albertas e Roberto Perozeni per la FNA
- Fabrizio Storti, Arnaldo De Marco, Gianluca Bonasegale, Mauro Mitola e Stefano Sacchetti per lo SNFIA

a) con il DPCM 26 aprile 2020 sono state specificate le misure per il contenimento dell'emergenza Covid-19 nella cosiddetta "fase due" e da ultimo, con il DPCM 17 maggio 2020, sono state definite le misure di prevenzione e contenimento per la convivenza con il coronavirus su base nazionale;

b) Reale Group, dal 18/5 u.s., ha avviato il percorso di uscita dal lockdown denominato “Back to Reality”, con la riapertura delle Sedi Direzionali di Torino, Milano e Udine – nel frattempo trasformate per migliorare ulteriormente gli alti standard di protezione già esistenti - creando le basi per un progressivo rientro dei dipendenti in condizioni di sicurezza;

c) in tale ottica e al fine di favorire il mantenimento della distanza fisica di sicurezza tra le persone all’interno dei locali aziendali, le Parti condividono l’utilità di avvalersi di strumenti tecnologici in grado di segnalare a ciascun dipendente il verificarsi delle condizioni di “prossimità critica”;

si conviene quanto segue:

in via sperimentale a decorrere dalla data di firma del presente accordo e fino al 31/7/2020, a ciascun dipendente che presta l’attività lavorativa nelle sedi di Torino (via Corte d’Appello 11 e Bertola Building), Milano (Via Traiano 18) e Udine (Via Puintat 2) verrà consegnato un “sensore di prossimità indossabile”, sotto forma di badge (in allegato le specifiche tecniche), in grado di segnalare in tempo reale al possessore il verificarsi di condizioni di “prossimità critica”, attraverso segnalazioni acustiche e/o luminose; 2. tale dispositivo, che deve essere indossato da tutti i dipendenti presenti nelle sedi indicate al precedente punto 1, è attivo esclusivamente all’interno dei locali aziendali e non prevede l’associazione con gli identificativi personali del possessore, il tracciamento dei dati, né alcuna tecnica di geolocalizzazione: l’evento di “prossimità critica” viene infatti rilevato dalla distanza tra i sensori (uguale o inferiore a 1,5 m.) e non dalla loro posizione reciproca; ciò premesso il dipendente dovrà portare il dispositivo con sé ogni qualvolta si sposta dalla propria postazione di lavoro; il mancato utilizzo del dispositivo non avrà tuttavia conseguenze sul piano disciplinare; 3. ferme le condizioni di anonimato e di assenza di tracciamento indicate al punto 2), per finalità igienico-sanitarie il badge è assegnato in custodia al dipendente per tutta la durata della sperimentazione; l’Azienda fornirà ulteriori dettagli operativi all’atto della consegna; 4. le Parti si incontreranno entro il 7/7/2020 per una verifica congiunta della sperimentazione di cui al presente accordo e, nel contesto delle misure di contenimento della pandemia Covid-19, per confrontarsi sulla necessità di una diversa configurazione del sistema e/o dei dispositivi in uso.

Il presente accordo e l’allegato si intendono sottoscritti essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.

[http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/06/Reale\\_20200604\\_Acc\\_dist\\_sicurezza.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/06/Reale_20200604_Acc_dist_sicurezza.pdf)

**Fonte:** bollettinoadapt.it

## Publicato il nuovo rapporto Inail sugli infortuni sul lavoro da Covid-19, al 15 maggio.

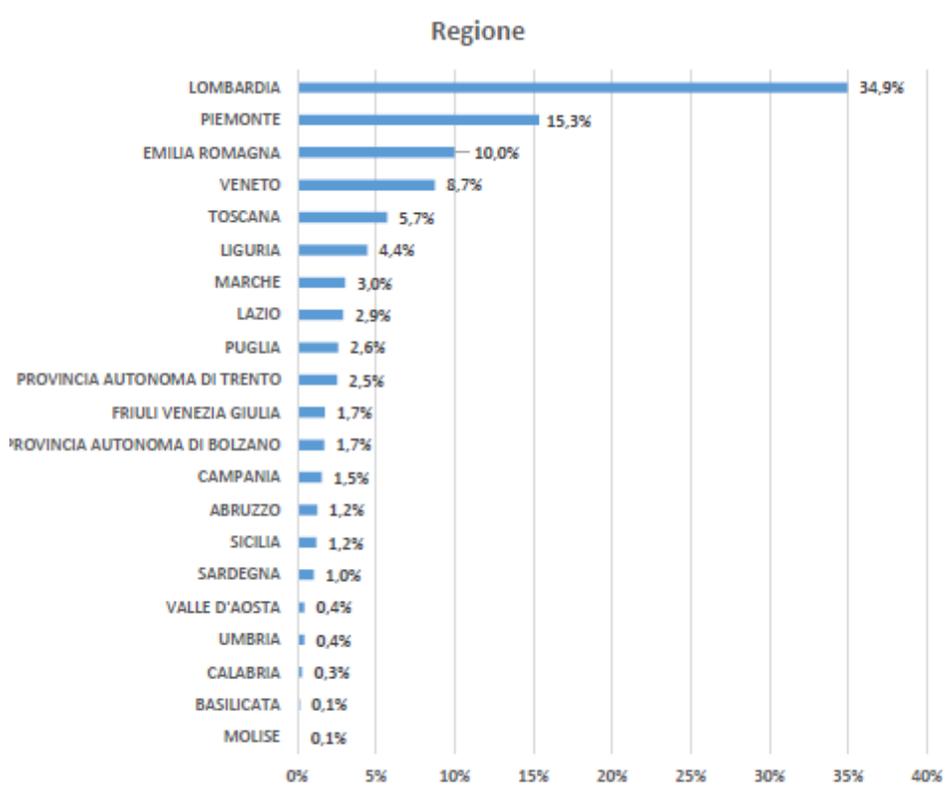
Sono 43.399 i contagi da Coronavirus di origine professionale denunciati all'Inail tra la fine di febbraio e il 15 maggio 2020: circa seimila in più rispetto ai 37.352 della rilevazione del 4 maggio. I morti sono stati 171: 42 in più rispetto al monitoraggio precedente. Circa la metà riguarda il personale sanitario e socio-assistenziale (i tecnici della salute e i medici i più colpiti). L'età media di lavoratori e lavoratrici che hanno contratto il virus è di 47 anni che sale a 59 anni (58 per le donne e 59 per gli uomini) per i casi mortali.

Nove decessi su 10 sono concentrati nelle fasce di età 50-64 anni (70,8%) e over 64 anni (19,3%). Il 71,7% dei lavoratori contagiati sono donne e il 28,3% uomini, ma il rapporto tra i generi s'inverte nei casi mortali: i decessi degli uomini sono l'82,5% del totale. L'analisi territoriale conferma il primato negativo del Nord-Ovest, con oltre la metà delle denunce complessive (55,2%) e il 57,9% dei casi mortali. Il 34,9% degli infortuni e il 43,9% dei decessi sono avvenuti in Lombardia. Il 14,0% nel Nord-Est (Emilia Romagna 8,2%), l'11,1% nel Centro (Marche 3,0% ovvero 1.779 casi), del 15,2% al Sud (Campania 7,6%) e dell'1,8% nelle Isole (Sicilia 1,8%).

Circa i decessi nelle Marche abbiamo avuto il 4,1% del totale (ovvero 5.1 casi su 171), del 15,2% al Sud (Campania 7,6%). Ricordo che nel report INAIL al 4 maggio i seguenti dati per le Marche:

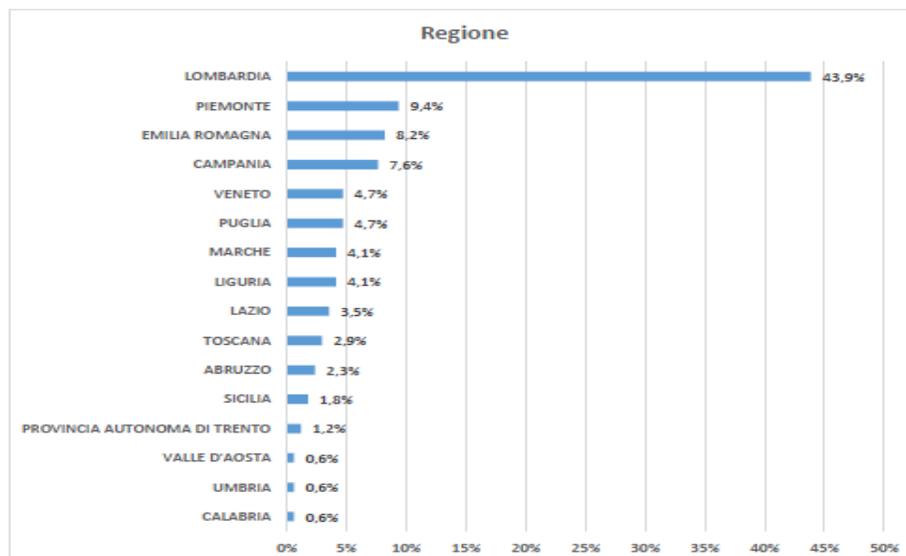
- Denunce 1.200 pari al 3.3% del totale (37.352);
- Decessi 4 ovvero il 3.2% del totale (129).

### DENUNCE



I dati confermano, al di là delle polemiche di questi giorni, sulla cd responsabilità, la problematicità di questa situazione. I mesi analizzati sono quelli di marzo e aprile. Siamo in piena Fase 2, tantissime attività sono ripartite ma il problema e gli effetti di questo rischio per i lavoratori sono evidenti. CGIL CISL UIL con il Governo e le Parti imprenditoriali hanno sottoscritto il Protocollo del 14 marzo innovato 24 aprile e incluso nel Dpcm 26 aprile.

## DECESSI



Abbiamo individuato gli aspetti più conformi per tutelare e prevenire la diffusione dei contagi nei luoghi di lavoro. In questo quadro un ruolo attivo è svolto in azienda dalle nostre strutture (RSU/RLS) nel definire i protocolli aziendali propri di gestione specie negli aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro, il distanziamento sociale e uso mascherine.

È pertanto importante e urgente attivare una sorta di monitoraggio, una banca dati, delle aziende che hanno concepito, attivato e concordato i protocolli aziendali di gestione.

In caso contrario bisognerà vedere che cosa fare, mentre per il settore artigiano urge attivare i comitati provinciali attraverso l'Opta e previsti dalla specifica intesa regionale. Solo così possiamo garantire le misure e la sicurezza sul lavoro.

Ovvero dove ognuno, per il suo ruolo e le sue competenze, sia soggetto attivo nel garantire e applicare le ricordate norme. Certo in che in questo contesto basilare è il ruolo di controllo dell'ASUR Marche (con gli SPSAL) e Ispettorato del Lavoro anche se occorre rilevare la modesta entità di queste forze in campo fortemente falcidiate in questi ultimi anni sia in uomini, sia in mezzi (in 10 anni si sono ridotti della metà oggi sono 2.200 i dipendenti Asur, 200 ispettori tutti questi ultimi dedicati ai cantieri edili. Occorrono nuovi ispettori, un reclutamento straordinario, magari utilizzando procedure snelle come alcune viste in questa fase d'urgenza. Altrimenti la vigilanza rischia di essere una pia illusione.

[Leggi e scarica i testi dei protocolli alla pagina che segue:](#)

È possibile scaricare [qui il Rapporto completo Inail](#) al 15 maggio 2020 (formato pdf).  
<http://www.bollettinoadapt.it/andamento-degli-infortuni-sul-lavoro-e-delle-malattie-professionali-n-5-2020/>

**Fonte:** Guido Bianchini –Sicurezza e lavoro.org - INAIL

## **Covid-19, i contagi sul lavoro denunciati all'Inail sono 47mila. Online le schede regionali – Dati al 31 maggio**

12 giugno 2020

Alla data del 31 maggio il **quarto report sulle infezioni di origine professionale**, elaborato dalla Consulenza statistico attuariale dell'Istituto, registra circa 3.600 denunce in più rispetto al monitoraggio del 15 maggio. I decessi sono 208 (+37) e quasi sei casi su 10 (58,7%) ricadono nel Nord-Ovest, con il primato negativo nella provincia di Bergamo.

Le denunce di infortunio sul lavoro da nuovo Coronavirus pervenute all'Inail alla data del 31 maggio sono 47.022, 3.623 in più rispetto al monitoraggio precedente del 15 maggio. I casi mortali sono 208 (+37), pari a circa il 40% del totale dei decessi sul lavoro denunciati all'Istituto nel periodo preso in esame e concentrati soprattutto nei mesi di marzo (40%) e aprile (56%). A rilevarlo è il quarto report nazionale elaborato dalla Consulenza statistico attuariale dell'Inail, che rispetto ai precedenti si arricchisce di un approfondimento a livello territoriale, con la predisposizione di 21 schede relative ai casi

registrati nelle 19 regioni italiane e nelle due province autonome di Trento e Bolzano, che saranno aggiornate con cadenza mensile.

[Leggi i dati nazionali e regionali al link che segue](#)

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-denunce-contagi-covid-31-maggio-2020.html&tipo=news>

**Fonte:** Inail.

## Al 15 giugno denunciati 49.021 contagi sul lavoro da Covid-19

---

23 giugno 2020

*Rispetto al monitoraggio del 31 maggio le infezioni di origine professionale segnalate all'Inail sono 1.999 in più. I casi mortali sono 236 (+28), pari a circa il 40% dei decessi registrati dall'inizio dell'anno.*

È online il **quinto report sui contagi sul lavoro da Covid-19** denunciati all'Inail. Alla data del 15 giugno i casi segnalati all'Istituto sono 49.021, 1.999 in più rispetto ai 47.022 rilevati dal monitoraggio precedente del 31 maggio. I decessi sono 236 (+28), pari a circa il 40% dei casi mortali denunciati dall'inizio dell'anno. Il 71,7% dei lavoratori contagiati sono donne, il 28,3% uomini, ma il rapporto tra i generi si inverte nei casi mortali. I decessi degli uomini, infatti, sono pari all'82,6% del totale.

[Leggi i dati nazionali al link che segue](#)

[https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-denunce-contagi-covid-15-giugno-2020.html?fbclid=IwAR1T5yDYAHRzpQxRCLjC00Ic51J-i3qUky2BCjfr6XHSCQc8D4\\_LJKwbzIQ](https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-denunce-contagi-covid-15-giugno-2020.html?fbclid=IwAR1T5yDYAHRzpQxRCLjC00Ic51J-i3qUky2BCjfr6XHSCQc8D4_LJKwbzIQ)

**Fonte:** Inail.

## Pubblicazioni e materiale utile

---

**Messaggio INPS n. 2584 su “Indicazioni operative per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia, in attuazione dell’articolo 26 del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, rubricato “Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato”**

---

24 giugno 2020

*“(…) a fronte delle richieste di chiarimento avanzate dalle Strutture territoriali in merito all’attuazione dell’articolo 26 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, in attesa della pubblicazione dell’apposita circolare al vaglio ministeriale, si forniscono istruzioni operative per la gestione delle certificazioni prodotte dai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, ai fini del riconoscimento delle indennità di cui ai commi 1, 2 e 6 del medesimo articolo 26”.*

<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=/Messaggi/Messaggio%20numero%202584%20del%2024-06-2020.htm>

**Fonte:** Inps.

## Lavoro agile in emergenza tra smart working e telelavoro

---

18 giugno 2020

*Un fact sheet dell’Inail analizza la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa “da remoto” nella crisi sanitaria e mette in luce criticità e opportunità utili a definire un modello di lavoro a distanza a regime che coniughi innovazione e tutela della persona.*

**[Consulta e scarica la fact sheet al link che segue:](#)**

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-fact-sheet-smart-working-telelavoro-2020.html&tipo=news>

**Fonte:** Inail.

## Barometro della SSL: uno strumento interattivo per conoscere la situazione della SSL in Europa – Sicurezza e salute sul lavoro – EU-OSHA

---

11 giugno 2020

Il barometro della SSL è il primo strumento di visualizzazione dei dati contenente informazioni aggiornate sulla situazione e sulle tendenze della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) nei paesi europei. Lo strumento consta di quattro gruppi di indicatori su una serie di argomenti relativi alla SSL, quali le autorità responsabili della SSL, le strategie nazionali, le condizioni di lavoro e le statistiche sulla SSL. Puoi visualizzare e confrontare i dati, generare grafici e scaricare relazioni su argomenti specifici. Il barometro della SSL viene aggiornato regolarmente con nuovi indicatori, dati e funzionalità.

**[Consulta il barometro della SSL](#)**

<https://www.facebook.com/groups/321400417968692/permalink/2971495396292501/>

## DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34

---

Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

**[Leggi il testo del DL, pubblicato in gazzetta ufficiale, al link che segue](#)**

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg?fbclid=IwAR2gvZNR65zwmcUsfjTPIO6kF5WBv1B1xREi7ptalM4rY4a8C37mMHA WJQM>

## Parere reso su richiesta di Opra/Ebap Piemonte

**QUESITO:** La Commissione tecnica nominata da OPRA-EBAP ha elaborato un apposito “modello” di Protocollo aziendale Covid-19 destinato alle aziende artigiane piemontesi aderenti alla bilateralità piemontese, il quale è stato formalmente approvato da OPRA Piemonte e da tutte le parti sociali di EBAP Piemonte. **Si chiede di esprimere parere sui contenuti del suddetto modello, in particolare se essi rispettano fedelmente il Protocollo nazionale siglato a Roma dal Governo e dalle Confederazioni sindacali e datoriali il 14 marzo 2020, aggiornato con modifiche e integrazioni il 24 aprile 2020, ora allegato (n. 12) al DPCM 17 maggio 2020.**

L’attuazione delle disposizioni anti Covid - 19 nei luoghi di lavoro attraverso il sistema dei Protocolli condivisi Com’è a tutti ben noto, la grave epidemia provocata dal virus SARS-CoV-2 ha reso necessaria l’emanazione di numerosi provvedimenti di varia natura, succedutisi alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, con cui è stato dichiarato, fino al 31 luglio 2020, lo stato di emergenza. I provvedimenti emanati dal Governo destinati a contenere il drammatico diffondersi del contagio hanno avuto un inevitabile impatto anche sui rapporti di lavoro in seguito alla previsione di una serie di misure di ordine generale per la protezione della salute dei lavoratori. Tra questi, sicuramente da richiamare è il DPCM 11 marzo 2020 (art. 1, n. 7-10), in particolare là dove si raccomanda alle imprese il ricorso alla modalità di lavoro agile (c.d. smart working), la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione, l’adozione di strumenti di protezione individuale, l’effettuazione di operazioni di sanificazione, la limitazione al massimo degli spostamenti all’interno dei siti, il contingentamento dell’accesso ai luoghi comuni, nonché l’assunzione di specifici protocolli anti-contagio. Di particolare rilievo è soprattutto la raccomandazione espressa all’art. 1, punto n. 9, secondo cui, ai fini dell’attuazione delle suddette raccomandazioni nell’ambito delle attività produttive, va favorito il raggiungimento di intese tra organizzazioni datoriali e sindacali. Con ammirevole assunzione di responsabilità, le Parti sociali hanno dato immediato ascolto a quest’ultima raccomandazione siglando, solo qualche giorno dopo, il 14 marzo, insieme al Governo, il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19, nel quale vengono fornite importanti indicazioni operative per l’implementazione delle necessarie misure precauzionali/prevenzionali a tutela della salute dei lavoratori nell’ambito delle aziende, stabilendo che l’identificazione di tali misure deve preferibilmente avvenire a seguito di un confronto preventivo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro (e, per le piccole imprese, con le rappresentanze territoriali), così da sfruttare il contributo di esperienza di questi soggetti – tra cui rientrano ovviamente anche gli RLS e i RLST – che ben conoscono le specificità delle singole realtà produttive e delle situazioni territoriali. La consultazione delle rappresentanze sindacali è prevista come obbligatoria allorché l’impresa intenda adottare misure equivalenti o più incisive, secondo le peculiarità della propria organizzazione, rispetto a quelle indicate dal Protocollo nazionale. Nello stesso Accordo nazionale si prevede inoltre (art. 13) che presso le aziende deve essere costituito un Comitato per l’applicazione e la verifica delle regole del Protocollo, al quale partecipano anche le rappresentanze sindacali aziendali e gli RLS. Sul valore vincolante dei contenuti del Protocollo si esprime chiaramente l’art. 1, comma 3, del DPCM 22 marzo 2020, secondo il quale le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali. Con l’emanazione del d. l. n. 19 del 25 marzo 2020, ogni eventuale residuo dubbio in merito all’obbligo di adottare i Protocolli anti-contagio può dirsi definitivamente fugato (art. 1, comma 2, lett. z), come altresì ribadito dal DPCM 10 aprile 2020 (art. 2, comma 10). All’approssimarsi di un primo importante allentamento del lockdown, che avrebbe comportato la riapertura di un rilevante numero di attività produttive, le Parti sociali hanno ritenuto di dover procedere all’aggiornamento e all’integrazione delle Linee guida contenute nel Protocollo del 14 marzo, siglando un nuovo accordo condiviso (24 aprile 2020), nell’intento di continuare a fornire utili e puntuali indicazioni operative finalizzate a incrementare (negli ambienti di lavoro non sanitari) l’efficacia delle misure precauzionali di contenimento dell’epidemia di Covid-19, seguendo la logica della precauzione, attuando le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell’Autorità sanitaria. Pertanto, sia le attività produttive che avrebbero potuto riaprire, sia quelle non sospese che avevano già applicato le misure previste dal Protocollo del 14 marzo, devono ora adottare al loro interno anche tutte le nuove misure indicate nel Protocollo condiviso del 24 aprile, oltre ovviamente a quanto sarà previsto dal Governo (nella decretazione d’urgenza, nei DPCM, nei Decreti ministeriali), dalle Regioni, e da tutte le Istituzioni che esercitano legittime competenze. Si tratta, peraltro, di misure che, come già disposto in precedenza, i datori di lavoro potranno integrare “con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione (aziendale), previa consultazione

delle rappresentanze sindacali aziendali, per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro". In merito ai Protocolli nazionali e alla loro efficacia, l'art. 2, comma 6, del DPCM 26 aprile 2020, nel ribadire che le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del Protocollo condiviso sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali (allegato 6), precisa che, per i rispettivi ambiti di competenza, devono essere osservati anche il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri (24 aprile 2020, allegato 7) e il Protocollo condiviso per il settore del trasporto e della logistica (20 marzo 2020, allegato 8). Il "sistema" di Protocolli e di Linee guida cui i datori di lavoro sono tenuti a dare adeguata attuazione nei loro Protocolli aziendali si è andato ulteriormente articolando a seguito dell'emanazione del d. l. n. 33 del 16 maggio 2020, il quale, disciplinata la nuova fase di riduzione del lockdown (dal 18 maggio in poi, fino al 2 giugno), ha previsto (art. 1, comma 14) che le attività economiche, produttive e sociali debbano svolgersi nel rispetto dei contenuti di Protocolli/Linee guida settorialmente adottati dalle Regioni e/o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, che dovranno sempre e comunque rispettare i principi contenuti nei Protocolli o nelle Linee guida nazionali i quali, peraltro, continueranno ad avere piena efficacia in assenza di quelli regionali. Va, inoltre, qui ricordato come il mancato rispetto dei contenuti dei Protocolli e delle Linee guida, che si traducesse nell'adozione di Protocolli aziendali non in grado di assicurare un adeguato livello di protezione, può comportare anche la sospensione dell'attività produttiva fino al ripristino delle necessarie condizioni di sicurezza. Il riferimento ai Protocolli e alle Linee Guida regionali è disciplinato in modo molto dettagliato dal DPCM 17 maggio 2020 che, all'art. 1, ha cercato di individuarne ruolo e funzioni rispetto a specifici settori e ambiti di riferimento, nel tentativo, difficile ma doveroso in ossequio al principio di leale collaborazione fra Istituzioni, di aprire ad una gestione territorialmente differenziata del rischio Covid, senza compromettere la portata normativa della cornice nazionale delle misure di contenimento. La decisione del d. l. n. 33/2020 di consentire alle Regioni di differenziare lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche, produttive e sociali sui loro territori ha per il vero indotto il Governo a dettagliare una serie di ulteriori (e opportuni) vincoli cui assoggettare i provvedimenti di loro competenza, sui quali non è possibile qui entrare in dettaglio. Rispetto alla riapertura differenziata delle attività economiche e produttive un ruolo sicuramente importante lo riveste il documento approvato il 16 maggio 2020 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome richiamato in premessa dal DPCM e poi allo stesso integralmente allegato (all. n. 17), nel quale sono contenute una serie di "schede tecniche" dedicate ai diversi settori di attività, che costituiscono indirizzi operativi specifici finalizzati a fornire uno strumento per l'applicazione delle misure di prevenzione e contenimento (anch'esse) di carattere generale, le quali, in base all'evoluzione dello scenario epidemiologico, potranno essere opportunamente rimodulate, anche in senso più restrittivo (attualmente le schede sono state integrate/aggiornate il 25 maggio: doc. 20/94/CR01/COV19). Come si evince dalla premessa del citato documento, ogni Scheda integra le misure di prevenzione e contenimento riconosciute a livello scientifico per contrastare la diffusione del contagio, in perfetta continuità con le indicazioni di livello nazionale, in particolare con il Protocollo condiviso tra le parti sociali, nonché con i criteri guida generali di cui ai documenti tecnici prodotti da INAIL e Istituto superiore di sanità. Ovviamente, nel documento si ricorda come le indicazioni in esso contenute andranno adattate a ogni singola azienda, individuando proprio in quell'ambito le misure più efficaci e le migliori procedure/istruzioni per metterle in atto, le quali potrebbero anche coincidere con strumenti operativi già adottati e a tal fine integrati, tutto ciò costituendo un addendum riferibile al contesto emergenziale del documento di valutazione dei rischi ex d.lgs. n. 81/2008. Peraltro, è evidente che, di fronte ad un sistema così articolato di Protocolli/Linee Guida a struttura piramidale, dove la fonte di disciplina più diretta a governare l'apertura differenziata è rappresentata dai provvedimenti adottati dalle singole Regioni, queste Linee guida "quadro" si candidano ad assolvere la funzione di strumento/collettore di tutti i principi/criteri che, rispetto ai singoli settori, vanno tenuti in considerazione per emanare legittimamente provvedimenti specifici (ad una sola Regione), anche al fine di limitare le responsabilità che altrimenti ne deriverebbero.

4 La rilevanza strategica del sistema dei Protocolli anti Covid - 19 e il ruolo fondamentale delle Parti sociali e della contrattazione collettiva nella gestione dell'emergenza pandemica. Rispetto a questa più recente e complessa gestione della fase di apertura differenziata delle attività economiche affidata (con limiti e condizionamenti) alle Regioni, si palesa con ancora maggior evidenza l'importanza (strategica e di sistema) della decisione assunta dal Governo di emanare una disciplina speciale anti Covid-19 per il contenimento del contagio attraverso la quale garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la quale fa perno sul ruolo fondamentale delle Parti sociali, che si sono dimostrate in grado di elaborare e condividere con eccezionale rapidità due Protocolli nazionali (14 marzo e 24 aprile) e alcuni Protocolli

nazionali/settoriali, ai quali il formale “rinvio legislativo” ha attribuito efficacia normativa. Tali Protocolli devono essere attuati in ogni azienda mediante l’elaborazione, anch’essa condivisa con le Rappresentanze aziendali e i RLS/RLST competenti, di specifici Protocolli; il monitoraggio della loro attuazione e il loro aggiornamento spetta a specifici Comitati, di livello aziendale o territoriale (insediati presso gli OPT), come nel caso dell’imprenditoria artigiana, in ragione della natura del loro consolidato modello di rappresentanza e contrattazione collettiva. Il complesso reticolo di Protocolli anti Covid-19 che le Parti sociali hanno condiviso su invito del Governo riproduce lo schema multilivello (nazionale, aziendale/territoriale) degli accordi sindacali che caratterizza il nostro sistema di relazioni industriali, che viene qui valorizzato quale “risorsa” cui attingere di fronte alla drammatica situazione che la pandemia ha generato; una risorsa che fa leva su di un vero e proprio “patrimonio” di pratiche neo-concertative e di rinvii da parte della legge alla contrattazione collettiva che tanta fortuna hanno avuto in epoche passate, e sulle quali si è sviluppato il diritto sindacale italiano, fin dalla gloriosa stagione aperta dallo Statuto dei lavoratori. Se c’è un insegnamento che può ricavarsi da tutto ciò è l’importanza che, soprattutto per una materia come quella della salute e sicurezza dei lavoratori, riveste la possibilità di fare affidamento (anche) su di una solida dimensione collettiva di tutela. Una risorsa che diventa ancor più strategica quando, anche a livello aziendale/territoriale, sia possibile contare su buoni rapporti di collaborazione, pieno coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, di cui anche la qualità dei contenuti della contrattazione decentrata può costituire un’importante attestazione. Non da oggi, infatti, molti significativi accordi sindacali per la gestione della sicurezza aziendale sono stati conclusi definendo innovative procedure di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, realizzate anche attraverso la costituzione di Comitati a composizione paritetica attraverso i quali vengono efficacemente gestite secondo modalità collaborative molte problematiche inerenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Non può dunque negarsi come la stessa previsione fatta dai Protocolli nazionali di imporre l’attuazione dei loro contenuti attraverso la stesura di Protocolli aziendali condivisi, e di procedere alla costituzione di Comitati aziendali/territoriali in cui coinvolgere tutti gli attori/protagonisti della sicurezza nei luoghi di lavoro che dovrà monitorarne l’applicazione e l’aggiornamento, riproduca una ben consolidata esperienza delle nostre migliori relazioni sindacali in materia. Peraltro, coerentemente con quanto già affermato dall’Inail, e successivamente ribadito dalla stessa Conferenza Stato-Regioni nelle sue Linee guida “quadro”, il d.lgs. n. 81/2008 costituisce la cornice ideale entro la quale anche il contenimento del contagio da Covid-19 può trovare la sua più completa realizzazione. Sicché, è doveroso rimarcare come la disciplina speciale imperniata sui Protocolli non si avvale soltanto della mobilitazione delle parti sociali e del contributo strategico della contrattazione collettiva decentrata, ma attinge a “piene mani” anche allo straordinario “serbatoio” di strumenti, risorse, conoscenze e, soprattutto, competenze che i sistemi di prevenzione aziendale – pur con tutti i limiti e criticità che hanno segnato la loro difficile implementazione in molte aziende italiane – possono mettere a disposizione della “causa”, e che si evidenziano plasticamente soprattutto nel coinvolgimento di tutte le loro “figure chiave” (RSPP, medico competente e RLS/RLST) nella definizione (mediante consultazione) e nell’applicazione, monitoraggio, revisione dei protocolli (nell’ambito dei Comitati). Dunque, apprezzata nella prospettiva dei Protocolli, la disciplina speciale ci prospetta un’interessante operazione di sistema quando affida la sua efficace attuazione, da un lato, alle Parti sociali e alla contrattazione collettiva e, dall’altro lato, al “buon” funzionamento dei sistemi di prevenzione aziendale, contando in modo particolare sia sulle competenze che in esso si esprimono sia sul pieno coinvolgimento in chiave partecipativa degli stessi lavoratori e della loro rappresentanza specialistica.

Sul modello di Linee guida OPRA - E BAP Alla luce del quadro delineato, è da ritenersi lodevole l’impegno profuso da EBAP/OPRA nel fornire a tutte le imprese afferenti alla bilateralità/pariteticità piemontese un modello uniforme, dettagliato ed esaustivo di Linee guida che, elaborate da una Commissione Tecnica appositamente costituita, rispettano in modo scrupoloso, puntuale e accurato i contenuti dei Protocolli nazionali del 14 marzo e del 24 aprile<sup>1</sup>, di cui sicuramente favoriranno una più efficace attuazione in ogni ambito aziendale. Si tratta, peraltro, di un modello approvato, e dunque validato sia nella forma che nei contenuti, non soltanto da OPRA Piemonte, ma anche da tutte le Parti sociali, sindacali e datoriali, di EBAP, che ne hanno fatto l’oggetto di un accordo unitario. Seguendo le Linee Guida EBAP/OPRA, ogni datore di lavoro potrà così essere validamente supportato nella definizione di un adeguato Protocollo aziendale anti Covid-19, purché, com’è ovvio, esse vengano attentamente declinate considerando le specificità del settore di riferimento, delle strutture operative, della loro organizzazione e delle modalità di svolgimento del lavoro, nel rispetto di tutte le disposizioni normative nazionali e regionali che presidiano la prosecuzione in sicurezza dell’attività d’impresa. L’attento utilizzo del Modello EBAP/OPRA potrà assicurare un elevato standard di attuazione dei Protocolli

nazionali, e garantirne una uniforme applicazione in tutte le realtà produttive afferenti alla bilateralità artigiana piemontese. Inoltre, un Protocollo aziendale anti Covid-19 che sia redatto. Ciò si evince altresì dalla piena corrispondenza fra i capitoli che compongono il Protocollo nazionale e le Linee Guida in esame: 1 Informazione 2 Modalità di Ingresso in Azienda 3 Modalità di Accesso dei Fornitori Esterni 4 Pulizia e Sanificazione in Azienda 5 Precauzioni Igieniche Personali 6 Dispositivi di Protezione Individuale 7 Gestione Spazi Comuni (mensa/refettorio, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack) 8 Organizzazione Aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi) 9 Gestione Entrata e Uscita dei Dipendenti 10 Spostamenti Interni, Riunioni, Eventi Interni e Formazione. 11 Gestione di una Persona Sintomatica in Azienda 12 Sorveglianza Sanitaria/Medico Competente/RLS 13 Aggiornamento del Protocollo di Regolamentazione.

6 Osservando il Modello EBAP/OPRA potrà essere ben più facilmente monitorato dal Comitato Territoriale tenuto a valutarne l'applicazione e a proporre l'eventuale aggiornamento, così che lo stesso possa mantenere nel tempo la piena conformità a tutti gli adempimenti imposti dalle normative vigenti. È pertanto possibile concludere affermando che il Modello di Protocollo aziendale Covid-19 elaborato dalla Commissione Tecnica nominata da OPRA-EBAP e destinato a tutte le aziende artigiane piemontesi aderenti alla bilateralità piemontese, formalmente approvato da OPRA Piemonte e da tutte le parti sociali di EBAP Piemonte, realizza uno strumento utile e adeguato a favorire l'efficace attuazione da parte delle stesse aziende di tutte le misure precauzionali/prevenzionali previste nel Protocollo nazionale siglato a Roma dal Governo e dalle Confederazioni sindacali e datoriali il 14 marzo 2020, aggiornato con modifiche e integrazioni il 24 aprile 2020, ora allegato (n. 12) al DPCM 17 maggio 2020, purché le indicazioni in essi contenute siano compiutamente declinate considerando le particolarità del settore produttivo di riferimento, lo specifico contesto strutturale-organizzativo e le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa svolta.

NB: Le fonti normative, i documenti istituzionali, gli accordi collettivi, gli approfondimenti dottrinali utilizzati per la stesura di questo parere sono reperibili nella Speciale Sezione Covid-19 e nella Rivista on line "Diritto della Sicurezza sul Lavoro – Rivista dell'Osservatorio Olympus" (n. 2/2019 – n. 1/2020), entrambe accessibili dal Portale dell'Osservatorio Olympus ([olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it)).

**Fonte:** Urbino, 30 maggio 2020 F.to Prof. Paolo Pascucci F.to Prof. Luciano Angelini F.to Prof. Chiara Lazzari

## Ambiente

### Ricerca “L’Italia del sisma. Terremoto, Ricostruzione, Territori. 2009 – 2020”

25 giugno 2020

Pubblicata la Ricerca “L’Italia del sisma. Terremoto, Ricostruzione, Territori. 2009 – 2020” a cura del nostro servizio Ambiente.

[Scarica la ricerca la link che segue:](#)

[http://www.uil.it/ambiente/NewsSX.asp?ID\\_News=12802](http://www.uil.it/ambiente/NewsSX.asp?ID_News=12802)

Fonte: UIL.

### Lettera unitaria CIGL – CISL -UIL per la seconda giornata di azione globale sindacale per il clima del prossimo

24 giugno 2020

*Care/i amiche/i, care/i compagne/i,*

i tre Segretari Generali hanno comunicato al Segretario Generale della CSI Sharan Burrow, l'adesione alla seconda giornata di azione globale sindacale per il clima del prossimo 24 giugno (in allegato la lettera della nostra Organizzazione). La CSI (Confederazione internazionale dei sindacati) ha indetto quest'anno la giornata di mobilitazione globale partendo dalla convinzione che il mondo post COVID-19 non deve tornare alla situazione precedente il virus ma che, invece, i piani di risanamento economico debbano essere l'occasione per assicurare un futuro socialmente giusto, che integri le risposte a tutti i temi della crisi: il lavoro, la salute pubblica, le disuguaglianze, la partecipazione delle donne nell'economia, l'emergenza climatica, il degrado ambientale, i diritti umani. Gli impegni assunti dai leader globali nel 2015 con l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e con l'accordo di Parigi sul clima (COP 21), sono ben lontani dall'essere rispettati. Stiamo affrontando una crisi ambientale e climatica senza precedenti, numerose specie sono a rischio di estinzione, la crisi sanitaria ha incrementato la disoccupazione, la povertà e le disuguaglianze. È necessario ed urgente trasformare un modello di sviluppo insostenibile, mettendo in campo piani e misure di Giusta Transizione che consentano di affrontare la trasformazione senza che nessuno sia lasciato indietro. La Giusta Transizione deve guidare un cambiamento profondo e complessivo di sistema, che abbia lo scopo di raggiungere tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile, compresa la piena occupazione; che sia rapido per rispettare le indicazioni della scienza per contenere l'incremento medio della temperatura globale entro gli 1,5 C°; che sia equo nei confronti dei giovani e delle future generazioni; socialmente giusto e che garantisca che la ricchezza e le risorse limitate del Pianeta siano equamente ripartite; che garantisca a tutti i diritti umani e l'accesso ai servizi essenziali. Abbiamo scritto una lettera al Ministro Costa, che vi alleghiamo, per sollecitare l'apertura di un confronto su questi temi, in particolare sulla necessità di rivedere, innalzandoli gli impegni per la lotta all'emergenza climatica e di coordinarli con il piano di stimoli economici e con la creazione di nuova e qualificata occupazione. Le condizioni particolari di sicurezza e distanziamento sociale di questo periodo non rendono possibile, come abbiamo fatto l'anno scorso, la convocazione di assemblee e di iniziative territoriali e di categoria per approfondire il tema dell'emergenza climatica e il ruolo della contrattazione per



### Documento “Sfide Ambientali e Sviluppo Sostenibile” Norme - Risorse - Giusta Transizione

25 giugno 2020

Le preoccupazioni destinate dalle emergenze climatiche ed occupazionali, indubbiamente legate anche alla sottovalutazione dell'impatto che le attività umane generano sulla natura e sull'ambiente, con la diffusione del Covid19 hanno subito un'amplificazione. Tali considerazioni hanno contribuito a far nascere l'idea di realizzare questo *documento che si propone di riepilogare, in un quadro d'insieme, le varie tematiche afferenti i principali temi ambientali e dello sviluppo sostenibile attraverso una sorta di “collage” di norme e documenti che a vario titolo se ne sono occupati, con il necessario riferimento anche ai diversi stanziamenti economici previsti dalla programmazione europea e nazionale.*

[Scarica il documento qui di seguito:](#)

### Sfide ambientali e sviluppo sostenibile

Fonte: UIL.

la riduzione delle emissioni. Riteniamo però assolutamente necessario, proprio in questo momento, affrontare una riflessione collettiva sulla giusta transizione e sull'ambizione climatica, in vista delle scelte che dovranno essere fatte per il futuro del nostro Paese e per la destinazione delle risorse per il piano di ripresa dell'economia.

Fraterni saluti.

**I Segretari Confederali Nazionali CGIL, CISL e UIL**

**Gianna Fracassi - Angelo Colombini - Silvana Roseto**

## **Lettera del Segretario Generale Carmelo Barbagallo a Ayuba Wabba, Presidente ITUC CSI e a Sharan Burrow, Segretario Generale ITUC CSI**

16 giugno 2020

[Riportiamo di seguito la lettera tradotta in italiano](#)

*Cara Sharan e caro Ayuba,*

a nome della UIL condividiamo le preoccupazioni per le vicende che quest'anno hanno coinvolto la società civile di tutto il mondo a causa dell'emergenza sanitaria Covid19.

In questi mesi l'impegno della UIL è stato in gran parte assorbito nel dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori per i problemi generati dall'emergenza Covid19, a cominciare dal garantire loro la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, sia durante la fase di lockdown che in quella successiva di riapertura graduale delle aziende.

Nonostante il rinvio della Cop26 di Glasgow e della pre Cop di Milano, per le quali la UIL aveva già avviato la collaborazione con la ITUC-CSI e gli altri sindacati coinvolti, riteniamo importante che il Governo italiano mantenga comunque gli impegni presi per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'accordo di Parigi del 2015.

In tal senso, abbiamo già da tempo avviato un'interlocuzione con il Ministro competente, sottolineando che tutta l'azione politica ed amministrativa del Governo Italiano debba avere come priorità la lotta ai cambiamenti climatici, l'occupazione e la Just Transition.

Riteniamo importante che, nonostante l'emergenza del Covid19, abbiate confermato per il prossimo 24 giugno una giornata di azione mondiale sui temi dei cambiamenti climatici e sul lavoro, iniziativa cui la UIL aderisce e si impegna a sostenere.

**Il Segretario Generale UIL**

**Carmelo Barbagallo**

## **Ambiente, destino segnato per il piano Colao?**

16 giugno 2020

*Il piano Colao contiene proposte stimolanti in tema di politica ambientale, carbon tax compresa. A finanziare gli interventi potrebbero essere le risorse europee. Eppure, il governo non sembra molto interessato ad accoglierne i suggerimenti.*

**Le 121 schede del piano Colao** Il comitato di esperti in materia economica e sociale – comitato Colao, per brevità – è stato istituito il 10 aprile, in piena crisi pandemica. A guidarlo è chiamato Vittorio Colao, manager di fama internazionale, ex amministratore delegato di Vodafone, McKinsey e molto altro. Non ancora sessantenne, bresciano, uno dei manager italiani più noti al mondo, Colao ha accettato di svolgere l'incarico per spirito di patria (cioè gratuitamente) e nonostante questo la nomina ha scatenato odiatori seriali e complottisti di varia natura, di cui non vale rendere conto. Dopo un primo rapporto che conteneva raccomandazioni al governo sulla metodologia da seguire e le condizioni da realizzare per decidere sulle riaperture produttive programmate per il mese di maggio, il comitato – sempre su incarico e mandato del governo – si è applicato all'elaborazione di raccomandazioni tese a facilitare e rafforzare la fase di rilancio del paese nel post Covid-19 (rapporto "Ripartire in sicurezza"). I tempi ristretti, l'ampiezza dei temi da trattare e la potenziale sovrapposizione di competenze con aree già presidiate da altri comitati, quale ad esempio quello sulla scuola, ha portato il comitato a elaborare un piano articolato senza un testo illustrativo, nella forma di 121 schede tematiche. Per esplicito invito del governo, il comitato non ha trattato di temi che necessiterebbero di "riforme che richiedono tempi significativi di elaborazione e un alto grado di competenze specialistiche, quali ad esempio quelle della giustizia civile, della fiscalità e del welfare".

**Quale ruolo per l'ambiente** Ai lavori del comitato hanno partecipato esperti che certamente hanno a cuore e conoscono bene i temi legati alla politica ambientale. Prima di fornire indicazioni più operative, il documento evidenzia alcuni punti cruciali, dati di fatto su cui è necessario porre l'attenzione:

– la durata dell'iter autorizzativo delle infrastrutture energetiche sia in Italia superiore alla fase realizzativa degli impianti stessi (fino a 7 anni per i progetti più onerosi). È un tema affrontato infinite volte e opportunamente richiamato dal comitato;

– attualmente non sono previsti percorsi prioritari per progetti di transizione energetica, limitando di fatto le possibilità di raggiungere gli obiettivi previsti dal Piano nazionale integrato energia e clima (Pniec);

– la pandemia Covid-19 rischia di rallentare la realizzazione dei progetti di transizione energetica, esponendo il sistema paese a un rischio climatico e competitivo a lungo termine. Oggi non sono affatto chiare le strategie che il paese intende darsi per andare oltre i limiti delineati in sede di Pniec;

– il post-Covid-19 richiederà uno sforzo supplementare (e risorse economiche, che però dovrebbero essere disponibili) non solo per non rallentare un processo in corso ma, al contrario, per spingerlo ulteriormente.

– la gestione dei rifiuti e delle attività di depurazione dell'acqua non sono equamente sviluppate sul territorio nazionale e nella maggior parte dei casi non soddisfino le direttive imposte dall'Ue, esponendo lo stato ad avvisi reiterati che si traducono in sanzioni pecuniarie e processi di moratoria. È un tema molto delicato su cui l'attenzione dei cittadini è alta. Ogni anno l'Italia genera circa 170 milioni di tonnellate di rifiuti, che sono in continua crescita e per i quali sono in aumento le quote esportate, a causa della mancanza di impianti per la loro gestione.

A partire da questi dati di fatto, le proposte messe in fila nel piano sono molte e rilevanti. Tra quelle più interessanti, la necessità di dotarsi di un articolato piano a lungo termine di decarbonizzazione che faccia esplicito riferimento alla *carbon neutrality*, come da linee guida europee. E si propone – ancora una volta, verrebbe da dire – di istituire una fiscalità energetica-ambientale, con una “carbon tax” che fissi il prezzo minimo del carbonio e disincentivi le imprese più inquinanti. Il piano Colao si fonda su una comprensione più ampia del fenomeno climatico in attesa del prossimo rapporto Ipcc, previsto fra circa due anni. Sul tema della decarbonizzazione si sono già chiaramente espressi l'Unione europea, il governo italiano e le diverse agenzie internazionali. Sarà ora molto rilevante vedere come intenda comportarsi il sistema generale delle imprese, nazionali o meno.

**Le risorse.** Pur considerando che in molti casi le azioni proposte dal piano possono essere organizzate e gestite con misure a costo zero, in altri il finanziamento è demandato a risorse pubbliche. Tra le risorse europee potenzialmente utilizzabili, il più adatto sembra essere lo strumento *Next Generation EU* proposto dalla Commissione Ue. Nelle parole della presidente della Commissione, Ursula von der Leyen, si tratta di un grande *recovery plan* “per fare in modo che la ripresa sia sostenibile, omogenea, inclusiva ed equa per tutti gli stati membri”. Naturalmente, il finanziamento delle azioni (o almeno di una loro parte) previste nel piano sarà in competizione con le molte altre iniziative che il governo intenderebbe realizzare con queste risorse. Il nuovo strumento europeo per la ripresa verrà dotato di un budget a lungo termine, moderno e rivisto periodicamente dall'Ue. Comprenderà 500 miliardi di sovvenzioni condizionate (*grants*) emesse direttamente dalla Commissione, mentre altri 250 miliardi saranno prestiti a lunga scadenza. A beneficiare maggiormente del fondo saranno i paesi più colpiti dal coronavirus, tra cui l'Italia, a cui spetterebbero 172,7 miliardi di euro, di cui 81,8 a fondo perduto: è la quota più alta destinata a un singolo paese sia in termini assoluti, sia per quanto riguarda gli aiuti a fondo perduto e i prestiti. Il secondo stato è la Spagna, con un totale di 140,4 miliardi, divisi tra 77,3 miliardi di aiuti e 63,1 miliardi di prestiti. Come mettere insieme le proposte previste dal piano Colao con le risorse che potrebbero arrivare da Bruxelles è un difficile compito, che spetta al governo. Il piano Colao è stato salutato tiepidamente dal governo (“un buon lavoro” ha detto il presidente del Consiglio in tono liquidatorio), non è stato firmato dal consigliere economico di Palazzo Chigi, Mariana Mazzucato, ed è stato accolto con maggiore favore da parte dell'opposizione più che dalla maggioranza. Agli Stati generali – dove è stato presentato al governo in quaranta minuti – ha ricevuto un'accoglienza che i commentatori hanno definito “distratta”. Non tutti i ministri erano presenti e il benaltrismo governativo l'ha fatta da padrone. Le prossime settimane saranno fondamentali per capire il destino del piano Colao, che però appare segnato. Un esercizio cristallizzato in 121 slide o un piano per il futuro a trent'anni nel nostro paese? A breve la risposta.

<https://www.lavoce.info/archives/67905/destino-segnato-per-il-piano-colao/>

**Fonte:** Lavoce.info - Marzio Galeotti e Alessandro Lanza.

## Lettera unitaria CIGL – CISL -UIL al Ministro Costa

*“azione per il clima e coordinamento con piani di stimolo economici”*

---

8 giugno 2020

**Egregio Ministro,**

mentre il nostro Paese sta affrontando la drammatica crisi sanitaria del COVID-19 e le sue gravi conseguenze economiche e sociali, non dobbiamo dimenticare la convergenza di crisi, ambientale, sociale, climatica ed economica che stavamo già affrontando, prima che la pandemia si diffondesse da un continente all'altro. L'emergenza climatica è e rimarrà per il movimento sindacale un imperativo per un'azione volta a salvaguardare il pianeta e i suoi abitanti e per garantire una giusta transizione verso un modello di sviluppo sostenibile. L'Italia, insieme a quasi altri 200 paesi, ha aderito all'accordo sul clima di Parigi al fine di proteggere l'umanità dal pericoloso impatto del riscaldamento globale, con l'obiettivo di contenere l'aumento medio della temperatura globale sotto i 2° C, facendo ogni sforzo per limitare l'aumento a 1,5°. L'impegno dell'Italia è stato costante nel tempo, sottoscrivendo la Dichiarazione sul rafforzamento delle ambizioni per il clima (nell'ambito della COP24 di Katowice, dicembre 2018), e la Dichiarazione per rafforzare ed estendere il prezzo del carbonio in Europa, il cui valore se troppo basso e/o troppo volatile potrebbe ostacolare una decarbonizzazione efficace. Infine, nel 2019 al Summit sul clima di New York, l'Italia ha sottoscritto anche l'iniziativa per l'azione climatica per il lavoro. A seguito dell'esito negativo della COP25 dell'anno scorso a Madrid è oltremodo urgente presentare in tempi rapidissimi nuovi NDC (contributi determinati a livello nazionale) all'UNFCCC (Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici) che riflettano le ambizioni dichiarate rafforzando gli impegni e inserendo i piani e le misure per garantire la giusta transizione. Con queste premesse le chiediamo la convocazione di un tavolo di confronto per affrontare i temi legati alla definizione dei nuovi NDC europei, il contributo italiano con l'aggiornamento degli obiettivi inseriti nel PNIEC, i piani e le misure per la giusta transizione da adottare a livello nazionale, il coordinamento fra obiettivi di sviluppo sostenibile e di lotta all'emergenza climatica, il piano di stimolo economico e la creazione di nuova e qualificata occupazione. Con l'occasione sollecitiamo la sottoscrizione da parte del Governo della dichiarazione di Slesia sulla transizione giusta e solidale, adottata nell'ambito della COP24 di Katowice, che al momento non risulta ancora sottoscritta dal nostro Paese. Restando in attesa di un suo gentile riscontro, Le porgiamo cordiali saluti.

**I Segretari Confederali Nazionali CGIL, CISL e UIL**

**Gianna Fracassi - Angelo Colombini - Silvana Roseto**

## Barbagallo: “Possiamo dare un futuro ai cittadini solo se tuteliamo concretamente il Pianeta”

---

5 giugno 2020

Quest'anno, la giornata mondiale dell'ambiente acquista un significato del tutto particolare. La vicenda Covid-19 ci obbliga ad una riflessione ulteriore e ci deve indurre a incentivare uno sviluppo che sia il più possibile sostenibile, per garantire occupazione dignitosa, salvaguardia ambientale, salute dei lavoratori e dei pensionati e sicurezza delle popolazioni. Occorre ottimizzare la protezione ambientale, perché possiamo dare un futuro ai cittadini solo se tuteliamo concretamente il Pianeta. Il nostro Paese ha nel capitale naturale e nella biodiversità una grande ricchezza. Su questo punto, bisogna definire e condividere con Governo, Istituzioni e parti sociali le linee strategiche di un progetto che assicuri lavoro, qualità di vita e prospettive solide a tutti e, in particolare, alle nuove generazioni.

[https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_NEWS=2611&Provenienza=2](https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_NEWS=2611&Provenienza=2)

**Fonte:** UIL.

## Esposizione a silice cristallina: pubblicato il Rapporto scientifico 2000-2019

---

5 giugno 2020

*Disponibile online sul sito dell'Istituto, il rapporto raccoglie i dati di venti anni di misurazioni personali di esposizione a silice libera cristallina nei luoghi di lavoro, di concentrazioni ambientali e del tenore di quarzo nei materiali e prodotti utilizzati nel mondo del lavoro. I campionamenti effettuati dall'Inail forniscono un quadro aggiornato e dettagliato dell'esposizione occupazionale a silice e a polveri respirabili in Italia.*

**[Leggi la notizia e scarica il volume al link che segue:](#)**

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-pubblicazione-rapporto-silice-2020.html?fbclid=IwAR1ELzGPY7gNYH-fuYXxHj2WPERbYeQpuJ0x0feBxqUsL3hRxT3ywUQavY8>

**Fonte:** Inail.

---

## 5° Speciale sull'Amianto ANMIL

4 giugno 2020

[Guarda e ascolta la registrazione dell'evento al link che segue:](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=3zufkMk3O8s>

---

## L'intervento a radio ANMIL di Antonio Ceglia UIL

4 giugno 2020

[Ascolta l'intervento al link che segue:](#)

<https://www.speaker.com/user/11536692/4-giugno-ceglia>

---

## Amianto, dall'Inail una ricerca sulle rocce a rischio in Calabria

4 giugno 2020

*Scopo del progetto, pubblicato in un volume disponibile sul sito dell'Istituto, è stato quello di individuare e caratterizzare i minerali asbestiformi nelle ofioliti (pietre verdi) presenti sul territorio regionale, lungo la Catena costiera e la Sila piccola, compresa l'area del Monte Reventino, in provincia di Catanzaro. Dalle indagini svolte è emersa un'importante presenza di amianto anfibolico (tremolite) e di antigorite fibrosa, minerale non regolamentato ma potenzialmente pericoloso per la salute.*

[Leggi la notizia e scarica il volume al link che segue](#)

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-pubblicazione-rischio-amianto-rocce-calabria-2020.html>

**Fonte:** Inail.

---

## Biodiversità: i dati sulle specie a rischio in Europa

25 maggio 2020

Sugli otto milioni di specie viventi che esistono sulla Terra, un milione è in via di estinzione (...).

Le specie in pericolo sono piante e animali a rischio d'estinzione a causa della perdita e degradazione del loro habitat, dell'inquinamento, del cambiamento climatico e della presenza di specie esotiche invasive. Tutelare le specie a rischio è cruciale: la biodiversità svolge un ruolo fondamentale per la salute degli ecosistemi e per la vita umana.

Per preservare le specie a rischio, l'UE vuole rafforzare e tutelare la biodiversità. In una risoluzione di gennaio 2020, il **Parlamento ha chiesto un'ambiziosa strategia sulla biodiversità per il 2030** che affronti le cause principali della perdita di biodiversità e stabilisca obiettivi legalmente vincolanti per gli stati membri.

[Continua a leggere la notizia al link che segue](#)

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200519STO79424/biodiversita-i-dati-sulle-specie-a-rischio-in-europa-infografica>

**Fonte:** Parlamento Europeo.

---

## Roseto: accertare le responsabilità e effettuare rilievi sulla qualità dell'aria

*Lavorare sulla sicurezza con controlli puntuali da parte delle autorità competenti*

15 maggio 2020

La Uil è vicina ai lavoratori rimasti feriti nell'esplosione avvenuta a Porto Marghera ed esprime preoccupazione per i danni che possono derivare alla popolazione. È necessario accertare le responsabilità ed effettuare tutti i rilievi sulla qualità dell'aria nella zona interessata dall'incendio. Questo ennesimo grave incidente dimostra, qualora ce ne fosse ancora bisogno, quanto sia importante lavorare sul tema della sicurezza di tutti i siti, da quelli chimici a quelli contenenti materiali e rifiuti pericolosi, mediante controlli puntuali da parte delle autorità competenti, perché questi eventi sono inaccettabili. La magistratura farà il suo corso. Noi, come sindacato, ribadiamo che bisogna intervenire opportunamente, con azioni tempestive e concrete, mediante controlli costanti affinché si tuteli sempre il lavoro e la salute dei cittadini.

[https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_News=12700&Provenienza=1](https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=12700&Provenienza=1)

**Fonte:** UIL.

## Legislazione/Accordi

### Primo soccorso e formazione in sicurezza: indicazioni dal Ministero Salute

1 luglio 2020

Il Ministero della Salute con [CIRCOLARE n.21859 del 23 giugno 2020](#) aggiorna sostituendolo, il Documento contenente le "Indicazioni emergenziali per il contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle operazioni di primo soccorso e per la formazione in sicurezza dei soccorritori" contenuto nella precedente Circolare del Ministero della Salute del 5 giugno 2020. Le raccomandazioni prendono in considerazione le linee guida ad interim elaborate dalle principali società scientifiche nazionali, europee e internazionali e intendono pertanto fornire i più recenti aggiornamenti diretti a prevenire il diffondersi del contagio nell'esecuzione delle procedure di RCP.

Spiega il Ministero che le patologie cardiache sono responsabili del 35% di tutti i decessi e i casi di morte cardiaca improvvisa in Italia sono stimati tra 50.000 e 70.000 per anno; la sopravvivenza in questi casi potrebbe triplicare se venissero prontamente eseguite le manovre di Rianimazione Cardiopolmonare (RCP). Tra i casi che necessitano di RCP merita particolare menzione anche l'annegamento, che conta circa 400.000 decessi l'anno in tutto il mondo e circa 400 in Italia.

La riduzione di questi numeri implica uno sforzo notevole da parte delle Istituzioni (Ministero della Salute e Associazioni di settore), attraverso l'analisi dei fattori di rischio e l'adozione delle più moderne strategie di contrasto, compresa l'attività di prevenzione, formazione ed intervento.

L'attuale pandemia da SARS-CoV-2 ha innalzato il livello di pericolosità per tutti i soccorritori (laici e sanitari) a causa della possibilità di contagio tramite la produzione di droplets e aerosol durante le manovre di rianimazione cardiorespiratoria. Per tale motivo è stato necessario apportare delle modifiche ad interim ai protocolli di rianimazione (BLS-D: Basic Life Support and Defibrillation) universalmente riconosciuti.

#### Articolazione del Documento

Il documento è essenzialmente focalizzato su tre punti:

- il soccorso balneare
- le indicazioni sul soccorso e sulle manovre di rianimazione cardiopolmonare extra ospedalieri per soccorritori "laici",
- la formazione in sicurezza dei soccorritori ai fini del rilascio della certificazione BLS-D.

#### Soccorso balneare

Per quanto riguarda il soccorso balneare, le indicazioni si concentrano sulla figura del bagnino di salvataggio (BDS) (definito soccorritore non sanitario di elevata specializzazione per l'ambiente di balneazione).

Per i primi si indicano procedure sia per la fase di salvataggio (obbligo di "rescue can" o "rescue T-Tube") che consentono un distanziamento dal pericolante e impongono l'indossamento di maschera e boccaglio. Più dettagliate le indicazioni per la Fase di soccorso: da assicurare il "miglior soccorso possibile" e completo (ventilazione + massaggio cardiaco + ossigeno). "La ventilazione deve essere effettuata con sistemi e modalità che assicurino un distanziamento e riducano l'eventuale contatto con il paziente", scrive il Ministero: si ritiene necessario raccomandare la ventilazione esterna solo con uso di pallone auto-espansibile (tipo Ambu) ed eventualmente ma solo in casi limite (es. problemi con il pallone-maschera, misura inadeguata della maschera, pazienti pediatrici) utilizzare la pocket-mask provvista di tubo distanziatore (catetere di Mount), quando il soccorritore, consapevolmente, ritenga che il rischio per sé sia nettamente inferiore al beneficio per la vittima.

Sono invece da evitare ventilazioni bocca-bocca o con telino da interposizione. Durante il massaggio cardiaco è opportuno appoggiare sul viso della vittima una mascherina o un telino, onde evitare la possibile fuoriuscita di droplets e/o aerosol.

#### Soccorritore laico

Per il soccorritore laico (sia formato che occasionale) e per il soccorritore sanitario privo di adeguati DPI o di materiale adeguato (es: pallone-maschera, ossigeno, farmaci...) è raccomandata:

- Verifica dello stato di coscienza e respiro senza avvicinarsi al volto della vittima
- Allerta precoce del sistema di emergenza (112/118)
- Esecuzione delle sole compressioni toraciche (adeguata profondità e frequenza permettendo la riespansione del torace dopo ogni compressione) senza la ventilazione, coprendo naso e bocca della vittima con una mascherina o un indumento.

- Se disponibile far reperire un DAE ed utilizzarlo come indicato durante il corso o farsi guidare dall'operatore 112/118 nell'utilizzo
- Nel caso di paziente pediatrico consigliare la possibilità da parte del personale laico addestrato ed in grado di farlo, di rendersi disponibili ad eseguire di eseguire le manovre RCP complete di ventilazioni.
- Seguire corsi BLS-D certificati dal sistema 118 (inclusi i centri accreditati al 118 regionale), unici validi per legge.

### Formazione

Al punto 3 si danno delle linee di indirizzo per le buone prassi per l'erogazione di tali corsi in sicurezza, tenendo conto che alle esigenze certificative si affiancano quelle di distanziamento e protezione di discenti da formare (operatori sanitari e personale laico) in modo da poter certificare sia nel BLS che nei corsi di Primo Soccorso Aziendale (si rimanda al dettaglio dell'Allegato per approfondire).

1- corso "blended": teoria in webinar e pratica ridotta residenziale.

2- corso in aula ma con nuove regole relative al distanziamento, alla disinfezione e ai DPI per tutti i partecipanti. Nel caso in cui si autorizzi il corso in presenza sia teorico che pratico, sarà obbligatorio rispondere ai requisiti fondamentali previsti nell'allegato

Il Ministero ammette che la fase dell'addestramento alle abilità tecniche e manuali della RCP, può avvenire soltanto "in presenza" considerata l'irrinunciabile esigenza di praticare in modo diretto le manovre di Basic Life Support su simulatori che sono anche provvisti di strumenti di feedback per valutare la qualità delle procedure. "Ovviamente è necessario attivare i corsi con sessioni in presenza anche per il solo addestramento alle abilità tecniche, in quanto al momento tale "modulo pratico" è necessario e non può essere garantito con didattica a distanza sincrona o asincrona. Tale tipo di attività di formazione del personale sanitario (intra od extraospedaliero) rientra nella modalità definita: "training in job". Si fa obbligo per tutti i direttori Centro di Formazione, mantenere numero di telefono ed email di ogni discente per la "tracciabilità" in caso di contagio scoperto dopo il corso (ovviamente bisogna indicare al discente la necessità/obbligo di contattare il centro di formazione in caso sviluppi sintomi sospetti o il riscontro di positività al tampone fino a 14 giorni dopo il corso). Queste sono attività di "tracciamento" ai fini del contenimento di eventuali nuovi focolai di COVID-19 possono assicurare anche il discente.

[https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Primo-soccorso-formazione-sicurezza-Ministero-Salute/1bcb02e9-8c21-467b-8ddc-2dc0ad1ea8fc/?utm\\_source=MailUp&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NewsInSic\\_16\\_6\\_2020](https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Primo-soccorso-formazione-sicurezza-Ministero-Salute/1bcb02e9-8c21-467b-8ddc-2dc0ad1ea8fc/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_16_6_2020)

**Fonte:** Redazione InSic - a cura di A.Mazzuca area: Salute e sicurezza sul lavoro

## Fase 3: lavoro agile e formazione in presenza: gli strumenti operativi

15 giugno 2020

Il Ministero del Lavoro ricorda che a seguito della pubblicazione del DPCM dell'11 giugno 2020, il decreto sulle riaperture che abbiamo visto nel precedente aggiornamento, sono state confermate le raccomandazioni a professionisti e imprese relativamente al massimo utilizzo del lavoro agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, così come i precedenti provvedimenti emanati nel corso dell'emergenza epidemiologica. Inoltre, si raccomanda che sia incentivato l'utilizzo delle ferie, dei congedi retribuiti per i dipendenti e degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva. Non manca, inoltre un riferimento ai corsi di formazione anche in materia di salute e sicurezza, che possono essere svolti a distanza, seppure con alcune precauzioni fornite da INAIL!

### Lavoro agile: non dimenticare l'informativa sui rischi!

A proposito di lavoro agile, INAIL mette a disposizione il modello di informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81) nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. In particolare, si riportano indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti outdoor, fra i quali l'adozione di comportamenti coscienti e prudenti escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi, evitare il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento. Non mancano criteri per la scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa (privilegiare luoghi ombreggiati, evitare esposizione a condizioni meteo-climatiche sfavorevoli, attenzione ad animali incustoditi, no a luoghi isolati o in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili o privi di acqua potabile) e con riferimento alla prevenzione da potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici, ecc.). Quanto alle indicazioni per ambienti indoor, si tratta di indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati, indicazioni per

l'illuminazione naturale ed artificiale e indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: notebook, tablet e smartphone ed i requisiti per il corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

#### **Corsi di formazione in presenza al via**

Sarà nuovamente possibile svolgere in presenza i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, a condizione che siano rispettate le misure 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, ricorda il Ministero del Lavoro. Il Documento, a cura del DIMEILA INAIL è composto da due parti: la prima riguarda la predisposizione di **una metodologia innovativa di valutazione integrata del rischio** che tiene in considerazione il rischio di venire a contatto con fonti di contagio in occasione di lavoro, di prossimità connessa ai processi lavorativi, nonché l'impatto connesso al rischio di aggregazione sociale anche verso "terzi". La seconda parte si focalizza sull'adozione di **misure organizzative, di prevenzione e protezione**, nonché di lotta all'insorgenza di focolai epidemici, anche in considerazione di quanto già contenuto nel "**Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**" stipulato tra Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020 e pubblicato ancora nel DPCM 11 giugno nella versione **aggiornata al 24 aprile 2020**.

[https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Fase-3-lavoro-agile-e-formazione-in-presenza-gli-strumenti/924c113a-da15-4800-ab52-33ae3c0b57e3/?utm\\_source=MailUp&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NewsInSic\\_16\\_6\\_2020](https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Fase-3-lavoro-agile-e-formazione-in-presenza-gli-strumenti/924c113a-da15-4800-ab52-33ae3c0b57e3/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_16_6_2020)

**Fonte:** Redazione InSic area: Salute e sicurezza sul lavoro.

## Sentenze

---

**Nonostante la funzione dinamica dell'art. 2087 c.c., da esso non può desumersi un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di garantire il "rischio zero" quando per le caratteristiche della lavorazione questo risulta ineliminabile**

**Corte di Cassazione, sentenza 15 giugno 2020, n. 11546**

---

La Corte d'Appello di Bari confermava la pronuncia del giudice di prima istanza il quale aveva respinto la domanda proposta da Donato Palmisano nei confronti della s.p.a. Rete Ferroviaria Italiana volta a conseguire il risarcimento del danno biologico risentito all'esito dell'infortunio sul lavoro occorsogli in data 12/7/1993 in seguito al deragliamento di un convoglio ferroviario. La Corte distrettuale perveniva a tale convincimento, sul rilievo - desumibile dalle indagini espletate in sede amministrativa e penale - che l'incidente era avvenuto a causa del posizionamento di grossi frammenti di pietra e massi, collocati fra le rotaie e le controrotaie, di dimensioni tali da provocare il sobbalzo del carrello anteriore della vettura semipilota di testa con conseguente deragliamento del treno. Muovendo da tali acquisizioni, sulla base dei dettami di cui all'art.2087 c.c., osservava come ai fini dell'accertamento della responsabilità di parte datoriale, incombesse sul lavoratore l'onere di dimostrare l'esistenza del danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale esistente fra questi due elementi, gravando invece sul datore di lavoro quello di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento dannoso; con la precisazione che detto onere era da reputarsi astretto entro confini di ragionevolezza e prevedibilità, secondo i consolidati principi espressi dalla Corte di legittimità. Nell'ottica descritta l'evento lesivo doveva ritenersi ascrivibile a caso fortuito ed imprevedibile, essendo connesso al fatto di terzi, non evitabile attraverso la diligenza richiesta dalla disposizione di cui all'art.2087 c.c. la quale non esige la predisposizione di misure idonee a prevenire ogni evento lesivo. La collocazione di recinzioni o di sistemi di videocontrollo, ipotizzata dal lavoratore come misura atta a prevenire il verificarsi dell'evento, non era stato dimostrato potesse assolvere alla indicata funzione, considerato, in ogni caso, che l'adozione di tali mezzi di protezione sarebbe andata al di là di quanto richiesto dalla norma codicistica in esame. Avverso tale decisione Donato Palmisano interpose ricorso per cassazione affidato ad unico motivo, successivamente illustrato da memoria.

Resiste, con controricorso tardivamente notificato, la società intimata.

### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con unico motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt.1218, 2087 e 2697 c.c. nonché degli artt.113 e 115 c.p.c. in one all'art.360 comma primo n.3 c.p.c..

Ci si duole che la domanda risarcitoria sia stata respinta non a causa della omessa dimostrazione da parte della società, di non aver potuto evitare l'evento mediante l'uso della normale diligenza, ma per non aver dimostrato il lavoratore che l'adozione di specifici mezzi di tutela da parte datoriale, avrebbe di fatto impedito il verificarsi dell'evento stesso. Si deduce che con tale statuizione, la Corte di merito avrebbe operato una vera e propria inversione dell'onere probatorio, ponendo a carico del lavoratore un onere diabolico, ribadendosi che, secondo la esegesi delle disposizioni di cui agli artt.1218 e 2087 cod. civ., grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure idonee a scongiurare il verificarsi dell'evento dannoso; onere che nella specie non poteva ritenersi assolto sol perché sarebbero stati soggetti non identificati a causare l'evento.

2. Il motivo non è fondato. La formulata doglianza sottopone allo scrutinio della Corte la tematica della natura della responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art.2087 c.c.. In via di premessa deve rammentarsi che la natura contrattuale della responsabilità incombente sul datore di lavoro in relazione al disposto dell'art.2087 cod. civ. - che peraltro può concorrere con quella extracontrattuale originata dalla violazione di diritti soggettivi primari (vedi Cass. 17/7/1995 n.7768, in motivazione Cass. 21/4/2017 n.10145, Cass. 12/8/2019 n.21333) - è ormai da tempo consolidata. L'inserimento dell'obbligo di sicurezza all'interno della struttura del rapporto obbligatorio - in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art.1374 cod. civ.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale - è indubbiamente fonte di obblighi positivi a carico del datore, il quale è tenuto a predisporre un ambiente ed una organizzazione di lavoro idonei alla protezione del bene fondamentale della salute, funzionale alla stessa esigibilità della prestazione lavorativa,

con la conseguenza che è possibile per il prestatore di eccepirne l'inadempimento e rifiutare la prestazione pericolosa (art. 1460 cod. civ.).

Alla luce della sua formulazione 'aperta', la giurisprudenza consolidata è concorde nell'assegnare all'art.2087 cod. civ. il ruolo di norma di chiusura del sistema di prevenzione, operante cioè anche in assenza di specifiche regole d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma volta sanzionare, anche alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, omessa predisposizione di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico (vedi fra le tante, Cass. 14/1/2005, n. 644; Cass. 1°/2/2008, n. 2491; Cass. 3/8/2012, n. 13956; Cass. 8/10/2018, n. 24742).

Tuttavia, pur valorizzando la 'funzione dinamica' che va attribuita alla disposizione di cui all'art. 2087 cod. civ., in quanto norma diretta ad indurre l'imprenditore ad attuare, nell'organizzazione del lavoro, un'efficace attività di prevenzione attraverso la continua e permanente ricerca delle misure suggerite dall'esperienza e dalla tecnica più aggiornata al fine di garantire, nel migliore dei modi possibili, la sicurezza dei luoghi di lavoro, è stato condivisibilmente riconosciuto che la responsabilità datoriale non è suscettibile di essere ampliata fino al punto da comprendere, sotto il profilo meramente oggettivo, ogni ipotesi di lesione dell'integrità psico-fisica dei dipendenti e di correlativo pericolo.

L'art.2087 cod. civ. non configura infatti un'ipotesi di responsabilità oggettiva (vedi sul punto ex plurimis, Cass. 23/5/2019 n.14066), essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore.

Né può desumersi dall'indicata disposizione, un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a 'rischio zero' quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile, così come non può ragionevolmente pretendersi l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psicofisica del lavoratore; va infatti considerato che, ove applicabile, un siffatto principio importerebbe quale conseguenza l'ascrivibilità al datore di lavoro di qualunque evento lesivo, pur se imprevedibile ed inevitabile, e nonostante l'ambito dell'art.2087 cod. civ. riguardi una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici, e non meramente possibilistici.

Come più volte ribadito dalla giurisprudenza di questa Corte (v. Cass. 15/6/2016 n.12347; Cass.10/6/2016 n.11981) non si può automaticamente desumere, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto. Orbene, la Corte distrettuale, nel proprio incedere argomentativo, non si è discostata dagli enunciati principi di diritto. Muovendo dai dati acquisiti in sede di indagine amministrativa e dagli approdi ai quali era pervenuto l'ausiliare nominato nel corso del giudizio penale, ha rimarcato come tutto il materiale rotabile del treno fosse stato recentemente revisionato e non fossero state riscontrate anomalie agli organi dei carrelli; ha inoltre osservato che la condotta dei macchinisti era stata improntata alla massima diligenza e perizia, giacché la rapidità della frenata aveva consentito di raggiungere l'ostacolo con la minore velocità possibile ed in condizioni di marcia tali da ridurre l'effetto sviante dell'ostacolo lapideo. Il giudice del gravame, alla stregua delle suesposte considerazioni, ha quindi reputato insussistente la responsabilità del datore nella determinazione dell'evento infortunistico occorso al ricorrente, in un contesto in cui è limpidamente emersa - per quanto sinora detto - l'esclusiva efficacia, nel dinamismo causale del danno, di una condotta ascrivibile a terzi, tale da interrompere il nesso eziologico tra fatto ed evento dannoso. Nel contesto descritto di puntuale assolvimento/da parte datoriale, di tutti gli obblighi previsti dalla legge, il fatto del terzo aveva assunto il carattere dell'assoluta imprevedibilità, inopinabilità ed esorbitanza secondo un criterio probabilistico di regolarità causale, sì da porsi quale causa esclusiva dell'evento. E' stata quindi, sottolineata la carenza delle condizioni di operatività dell'obbligo di sicurezza a carico della società, sotto il profilo della insussistenza di alcuna ragionevole esigibilità di una diversa specifica condotta protettiva, con giudizio coerente con il grado di evoluzione tecnologica proprio dell'epoca di infortunio, e comunque sotto tale profilo, riservato al giudice del merito ed insuscettibile di sindacato in sede di legittimità.

Alla stregua delle superiori argomentazioni, il ricorso va, pertanto respinto.

Deve da ultimo considerarsi che nello specifico, il controricorso risulta inammissibile per tardività della notificazione (intervenuta il 29/8/2016, oltre il termine di quaranta giorni dalla notifica del ricorso principale intervenuta in data 22/2/2016, ex art.370 c.p.c.). L'inammissibilità del controricorso, perché notificato oltre il termine fissato dall'art. 370

cod. proc. civ., comporta che non può tenersi conto del controricorso medesimo, ma non incide sulla validità ed efficacia della procura speciale rilasciata a margine di esso dal resistente al difensore, può partecipare in base alla stessa alla discussione orale, con la conseguenza che, in caso di rigetto del ricorso, dal rimborso delle spese del giudizio per cassazione sopportate dal resistente vanno escluse le spese e gli onorari relativi al controricorso, mentre tale rimborso spetta limitatamente alle spese per il rilascio della procura ed all'onorario per lo studio della controversia e per la discussione della causa, fatta dal patrono della parte vittoriosa alla pubblica udienza (vedi Cass. 13/5/2010 n. 11619, Cass. 11/2/2011 n.3325). Tenuto conto degli enunciati principi, le spese del presente giudizio si liquidano nella misura in dispositivo indicata. Trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 ricorrono le condizioni per dare atto ai sensi del comma 1 quater all'art. 13 DPR 115/2002, della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso articolo 13, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 1.000,00 per compensi professionali oltre spese generali al 15% ed accessori di legge. Ai sensi dell'art.13 comma 1-quater del D.P.R. n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo per il ricorso a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per ricorso, a norma del comma1-bis, dello stesso articolo 13, ove dovuto.

Così deciso in Roma il giorno 11 febbraio 2020

## I siti istituzionali – Alcune pagine dedicate al CORONAVIRUS

---

### GOVERNO ITALIANO – CORONAVIRUS, LE MISURE ADOTTATE

<http://www.governo.it/it/coronavirus-misure-del-governo>

### PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

<http://www.protezionecivile.gov.it/attivita-rischi/rischio-sanitario/emergenze/coronavirus>

### L'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

<https://www.iss.it/en/coronavirus>

### EPICENTRO – L'EPIDEMIOLOGIA PER LA SANITÀ PUBBLICA (ISS)

<https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/>

### CAMERA DEI DEPUTATI (Studi Camera – Lavoro/Politiche per il lavoro e previdenziali) - GLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO PER L'EMERGENZA CORONAVIRUS

<https://temi.camera.it/leg18/provvedimento/gli-interventi-in-materia-di-lavoro-del-decreto-legge-cura-italia.html>

### CAMERA DEI DEPUTATI (Studi Camera – Affari Sociali/Welfare) - Iniziative per prevenire e contrastare la diffusione del nuovo coronavirus (COVID-2019)

<https://temi.camera.it/leg18/provvedimento/iniziative-per-prevenire-e-contrastare-la-diffusione-del-nuovo-coronavirus.html>

### Le pagine dei Ministeri dedicate al COVID-19

DELLA SALUTE: <http://www.salute.gov.it/nuovocoronavirus>

DEGLI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE: <https://www.esteri.it/mae/it/>

DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: <http://www.mef.gov.it/covid-19/index.html>

DELLO SVILUPPO ECONOMICO: <https://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/per-i-media/notizie/it/198-notizie-stampa/2040864-nuovo-coronavirus-aggiornamenti>

DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI: <http://www.mit.gov.it/comunicazione/news/nuovo-coronavirus/le-misure-del-mit-per-il-covid-19>

DELL'ISTRUZIONE/DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA: <https://www.istruzione.it/coronavirus/index.html>

### Le pagine dei Dipartimenti dedicate al COVID-19

PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA: <http://famiglia.governo.it/ci-sto-dentro/>

DELLA FUNZIONE PUBBLICA: <http://www.funzionepubblica.gov.it/dipartimento-della-funzione-pubblica>

## Collaboriamo

### CGIL CISL UIL: parte sottoscrizione per sostenere strutture terapia intensiva



#### Aiuta chi ci aiuta.

Dai il tuo contributo alla raccolta fondi per potenziare i reparti di terapia intensiva del Servizio Sanitario Nazionale

IBAN: IT5010103003201000006666670

CC INTERESTO A CGIL CISL UIL EMERGENZA CORONAVIRUS CAUSALE "AIUTA CHI CI AIUTA"

È UNA INIZIATIVA DI CGIL CISL UIL IN ACCORDO CON IL DIPARTIMENTO NAZIONALE DELLA PROTEZIONE CIVILE E CON IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'EMERGENZA COVID-19



Le segreterie nazionali di CGIL CISL UIL hanno deciso, in accordo con il Commissario straordinario per l'emergenza COVID19 e con la Protezione Civile, atti concreti per aiutare in maniera tangibile chi è in prima linea nell'emergenza coronavirus e testimoniare il sostegno di lavoratori, pensionati e di tutto il sindacato confederale al Sistema Sanitario Nazionale.

È stato aperto un conto corrente bancario - Monte dei Paschi di Siena IBAN IT 50 1 01030 03201 000006666670 con causale: Aiuta chi ci aiuta - su cui far pervenire le sottoscrizioni di singoli cittadini, lavoratori e pensionati, luoghi di lavoro e leghe dei pensionati. Il ricavato sarà interamente versato alla Protezione Civile per il potenziamento dei reparti di terapia intensiva e l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale.

Cgil Cisl Uil sottolineano lo straordinario impegno, il senso del dovere, la responsabilità e la professionalità di migliaia di lavoratrici e lavoratori che, in settori, ruoli e condizioni diverse, sono in prima linea nella battaglia quotidiana per fermare la diffusione del virus e garantire a tutti i servizi e le produzioni indispensabili al proseguo della vita civile. Tra questi, gli addetti al nostro Servizio Sanitario Nazionale affrontano, oramai da quasi un mese, turni di lavoro massacranti e rischi personali enormi per fronteggiare una situazione emergenziale inedita e grave che purtroppo risente anche degli effetti negativi di anni di tagli e mancati investimenti nella sanità pubblica.

Tutti siamo partecipi del dolore dei tanti – troppi – che hanno perso un loro caro a causa del virus e siamo solidalmente vicini alle molte e ai molti che si sono ammalati e si ammalano e che hanno il diritto di essere curati al meglio.

Nei prossimi giorni sarà versato un primo contributo di 200 mila euro da parte delle tre confederazioni nazionali, a cui si aggiungeranno ulteriori donazioni che potranno arrivare da parte di altre strutture sindacali di categoria e del territorio.

## NEWS

### PARTECIPA ANCHE TU ALLA REDAZIONE DI RLSNEWS!

Vuoi diffondere una notizia, segnalare un evento, condividere un'esperienza significativa?

Invia il tuo contributo alla mail:

[r.calzolari@uil.it](mailto:r.calzolari@uil.it)

**GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE!**

## Servizi



### LA TUTELA INFORTUNISTICA INAIL NEI CASI ACCERTATI DI INFEZIONE COVID-19 IN OCCASIONE DI LAVORO

La tutela assicurativa INAIL spetta ai lavoratori che abbiano contratto l'infezione da Covid 19 in occasione di lavoro.

Questa tutela spetta innanzitutto agli Operatori Sanitari in ragione dell'elevato rischio di contagio a cui sono esposti.

Inoltre, ad un elevato rischio di contagio possono essere ricondotte tutte le attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/utenza.

In via esemplificativa l'INAIL ha indicato alcune attività quali:

- Lavoratori che lavorano in front-office (ivi compresi i lavoratori addetti al Trasporto Pubblico Locale)
- Addetti alla cassa e addetti vendita/banconisti
- Personale non sanitario all'interno degli ospedali con mansioni tecniche e di supporto.

In via analogica a queste attività si possono considerare affini:

- Lavoratori addetti alla cura delle persone, badanti
- Lavoratori addetti alla Vigilanza in Centri commerciali, supermercati, Stazioni ed Aeroporti
- Lavoratori addetti al trasporto e consegna a domicilio
- Personale della Scuola in servizio alla data del 5 marzo e che abbiano contratto il virus entro il periodo di quarantena.

Per l'INAIL in tutti questi casi sussiste la presunzione che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro.

Per tutte le altre categorie/mansioni dove non si presume l'origine professionale dell'avvenuto contagio, l'INAIL valuterà attraverso l'accertamento medico legale.

Se sei un lavoratore colpito da COVID 19 rivolgiti all'ITAL per:

- Verificare se è stata effettuata la corretta denuncia di malattia-infortunio dal tuo datore di lavoro
- Presentare domanda delle prestazioni di Inabilità temporanea assoluta, Danno biologico e rendita INAIL.

L'ITAL ti assisterà in tutte le fasi con i suoi operatori e attraverso i suoi Consulenti Medici e Legali.

TUTELARE IL PRESENTE PROGETTARE IL FUTURO

WWW.ITALUIL.IT

## Numero Verde

# 800 085303

**Il patronato ITAL Uil è a tua disposizione per offrirti gratuitamente informazioni, consulenza e assistenza per la tutela dei tuoi diritti**



### La tutela INAIL per infortuni e Malattie Professionali

Quando un lavoratore subisce un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale, sono molte le cose che deve conoscere per ottenere il loro riconoscimento e le eventuali prestazioni. Il patronato ITAL UIL tutela e offre assistenza gratuita ai lavoratori, per presentare le domande delle prestazioni e seguire gli sviluppi della pratica. Il diritto alla Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quello alla tutela assicurativa sono diritti fondamentali che devono essere rispettati.

► **L'assicurazione INAIL**

► **I lavoratori assicurati**

► **L'automaticità delle prestazioni**

► **La Denuncia dell'Infortunio**

► **La denuncia della Malattia Professionale**

► **Le prestazioni economiche dell'assicurazione INAIL**

► **L'assicurazione INAIL nel settore agricoltura**

► **La tutela degli infortuni in ambito domestico**

# ***BUON LAVORO A TUTTI***

**SEGUITECI ANCHE SU:**

**come ricevere**  
**INFORMAZIONI**  
**sui SERVIZI UIL**



**PER SCARICARE**

**ENTRA NEL GRUPPO E CONSULTA IL BOLLETTINO ON LINE**  
**SULLA SICUREZZA – NE VALE LA PENA 😊**