

4 NEWS
GIUGNO-LUGLIO-2021

Sicurezza **IN RETE**

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



ELIMINIAMO LA FRANCHIGIA SUL RICONOSCIMENTO DI INFORTUNIO

“UNA QUESTIONE DI GIUSTIZIA”.

LA UIL MARCHE SI COSTITUISCE PARTE CIVILE

AL PROCESSO IN DIFESA DI UN LAVORATORE GRAVEMENTE INFORTUNATO

IL LAVORO AGILE NELLA PA:

DALL'EMERGENZA ALL'OPPORTUNITÀ DI BENESSERE LAVORATIVO

UIL LAZIO: IL NOSTRO CAMMINO IN “SICUREZZA”

RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI:

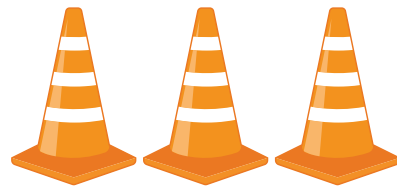
UN SETTORE DA RIFORMARE E RIORGANIZZARE

LA TUTELA SANITARIA DELLA BILATERALITÀ DI SETTORE

PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE AI TEMPI DEL COVID-19

PERCHÉ FORMARE?

COMUNICARE IN SICUREZZA



«Carissimi lettori e carissime lettrici,

i mesi appena trascorsi ci hanno visti impegnati e impegnate su importanti questioni legate alla tematica, a noi tanto cuore, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Sono stati mesi difficili, nei quali abbiamo assistito alla drammatica escalation di infortuni - alcuni dei quali anche mortali - ai danni di lavoratori e lavoratrici impegnati nei settori da sempre più a rischio, come le costruzioni o i trasporti.

Sì, perché con la ripresa delle attività produttive da una parte e l'avvio della campagna di vaccinazione dall'altra, vi è stata una vera e propria inversione di tendenza che ha visto i dati sugli infortuni calare nel settore sanitario (il più colpito, nei mesi precedenti, a causa del contagio da Covid-19) ma crescere, nel contempo, in maniera preoccupante, negli altri.

Infortuni gravissimi che non hanno risparmiato la vita nemmeno di giovani donne lavoratrici, come nel terribile caso di Luana D'Orazio che, a soli 22 anni, è morta dopo essere rimasta incastrata in un macchinario di un'azienda tessile o delle 434 lavoratrici e lavoratori che, nei primi 5 mesi di quest'anno, sono deceduti mentre svolgevano la loro attività lavorativa.

Ed è sulla scia di questi tragici accadimenti che la UIL ha deciso di presentare, insieme a CGIL e CISL, una Piattaforma rivendicativa, attraverso la quale Governo, Istituzioni, Conferenza Stato-Regioni, Enti preposti, Parti Sociali (CGIL-CISL-UIL e Associazioni Datoriali) diano vita ad un grande PATTO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO, oggi più che mai necessario per affrontare con forza e determinazione le innumerevoli problematiche ancora aperte sulla tematica.

Ci auguriamo a questo proposito che, con l'autunno prossimo, sia data una risposta concreta alle proposte della nostra Piattaforma varando, ad esempio - finalmente - un modello della qualificazione delle aziende e della patente a punti. Ma non solo.

Occorre, una volta per tutte, rendere pienamente operativi gli organismi nazionali competenti alla SSL, ed è quanto mai necessario investire sulla ricerca e puntare affinché la materia della salute e sicurezza venga inserita all'interno dei programmi scolastici e assicurare che l'informazione, la formazione e l'addestramento diventino diritti fondamentali ed esigibili di ogni lavoratrice e lavoratore.

Ma queste sono solo alcune delle nostre proposte. Proposte che non possono, ancora una volta, rimanere solo sulla carta.

Auspichiamo infatti che le promesse fatte dal nostro Ministro del Lavoro Andrea Orlando, sull'assunzione dei 2.100 ispettori del lavoro, non rimangano vane. Ma questi numeri sono largamente insufficienti. È fondamentale colmare l'assenza di personale ed effettuare una campagna straordinaria di controlli da parte degli organi di vigilanza in ogni azienda, da rendere poi costante nel tempo ed abituale.

Ma non basta. Occorre fare di più e occorre farlo presto!

Dobbiamo, infatti, dare una risposta efficace e immediata alle tante lavoratrici e ai tanti lavoratori

fragili che, a causa delle loro gravi condizioni di salute, sono i più esposti al contagio da Covid-19 e che, dal 1° luglio di quest'anno, non possono più accedere alle tutele per loro previste in caso di assenza da lavoro.

Riteniamo – e lo abbiamo chiesto agli on. Speranza e Orlando, con una lettera unitaria del 28 giugno scorso – che sia necessaria una proroga ulteriore delle misure di tutela a loro dedicate, soprattutto se si considerano i tanti lavoratori e le tante lavoratrici fragili che, per vari motivi, non hanno ancora potuto accedere alla vaccinazione – a causa dei vari ritardi nella programmazione della campagna vaccinale che si sono accumulati nel corso dei mesi, soprattutto in alcune regioni – o che, non si possono sottoporre a vaccinazione per le complicanze alle quali potrebbero incorrere a causa della loro patologia.

La diffusione della variante Delta, inoltre, non può non destare preoccupazione, soprattutto se pensiamo ai lavoratori e alle lavoratrici impegnati, nei mesi estivi, nei settori del turismo, della ristorazione, dei trasporti, che meritano tutele e sui quali dobbiamo tenere alta l'attenzione.

Occorre proseguire e rafforzare la campagna vaccinale, anche nelle aziende, soprattutto nelle regioni dove si sono verificati i più gravi ritardi nella somministrazione. E non dobbiamo abbassare la guardia sull'applicazione dei Protocolli anti-contagio che rappresentano ancora, insieme ai vaccini, il più importante strumento di protezione individuale e collettiva contro il contagio da Covid-19. Altre questioni sulle quali sarà opportuno riflettere riguardano la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici in smart working, ponendo attenzione, in particolare, agli accordi aziendali che verranno sottoscritti nei prossimi mesi.

Consideriamo, infine, di fondamentale importanza impegnarci per rafforzare il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aziendali e territoriali, garantendo loro il pieno accesso ai luoghi di lavoro ma soprattutto assicurando la loro piena partecipazione al sistema di prevenzione aziendale, attraverso una formazione adeguata e il pieno sostegno della nostra Organizzazione sindacale tutta.

Augurandovi una serena estate “in sicurezza”, spero di poterci presto rivedere, tutti e tutte, finalmente in presenza, più carichi e motivati al raggiungimento del nostro grande obiettivo...
#zeromortisullavoro!»

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

Segretaria Confederale
Ivana Veronese

ELIMINIAMO LA FRANCHIGIA SUL RICONOSCIMENTO DI INFORTUNIO

di **Enrico Matteo Ponti**, Componente UIL del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'Inail

In Italia ancora vige una norma tanto anacronistica quanto penalizzante per i lavoratori.

La franchigia sui riconoscimenti dovuti alle vittime di infortuni sul lavoro.



In un tempo nel quale molte sono le problematiche alle quali il Sindacato confederale è chiamato a trovare soluzioni, oggi vogliamo approfondirne una, solo apparentemente minima e sicuramente poco conosciuta ai più ma, altrettanto sicuramente, di reale interesse per i lavoratori che subiscono un infortunio sul lavoro o contraggono una malattia professionale.

Com'è noto, in tali occasioni scatta il prezioso intervento dell'INAIL che svolge le proprie attività

mettendo a disposizione degli assicurati una ampia e articolata gamma di sostegni, sia di natura sanitaria, sia di natura economica.

Pochi, però, sanno che la perfidia burocratica, che troppe volte condiziona la vita dei nostri concittadini, ha imposto, e continua ad imporre, che tali interventi debbano essere vincolati ad una pesante ed assurda tagliola che va sotto il nome di "franchigia". In base a tale vincolo gli effetti di infortuni o malattie i cui esiti risultino inferiori al 6% non fruiscono di alcun tipo di riconoscimento.

Scelta questa, sia chiaro da subito, non dell'INAIL ma di una precisa norma di legge che, da tempo, i soggetti più sensibili alla cultura dei diritti stanno cercando di eliminare o, quanto meno, di modificare. In particolare, ci piace ricordare l'impegno del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Istituto che si è ulteriormente espresso sull'argomento anche in occasione dell'approvazione della Relazione Programmatica 2022-2024.

Non può, inoltre, sfuggire, come la drammatica riattualizzazione del problema sia stata riproposta anche dagli effetti del Covid-19.

Per meglio illustrare la situazione ci affidiamo alla fredda ma eloquente Relazione illustrativa all'emendamento preparato proprio per intervenire a correggere l'evidente iniquità denunciata.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'ESTENSIONE DELLA TUTELA RISPONDE ALL'ESIGENZA DI FORNIRE UNA RISPOSTA A TANTI I LAVORATORI VITTIME DI INFORTUNI PER DANNI ATTUALMENTE PRIVI DI UN ADEGUATO RISTORO INDENNITARIO A FRONTE DI EVENTI INFORTUNISTICI, ANCHE LEGATI AI CONTAGI DA SARS-COV-2, LA CUI ESCLUSIONE APPARE OGGI PRIVA DI SUFFICIENTE GIUSTIFICAZIONE IN PRESENZA DI UNA MENOMAZIONE PERMANENTE COMUNQUE DI RILIEVO DELL'INTEGRITÀ PSICO-FISICA SUBITA. UNA MANCANZA DI GIUSTIFICAZIONE ANCORA PIÙ EVIDENTE ALLA LUCE DELLE PROFONDE TRASFORMAZIONI DEL MONDO DEL LAVORO, CHE PERALTRO SUBISCONO UN'ACCELERAZIONE DALLA PANDEMIA DA NUOVO CORONAVIRUS E CHE STANNO MODIFICANDO LA COMPOSIZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO. SI STA REGISTRANDO, INFATTI, UN AUMENTO DI INFORTUNI CON MENOMAZIONI PIÙ LIEVI RISPETTO A QUELLI PIÙ GRAVI E CHE ORIGINANO IL RICONOSCIMENTO DI INDENNIZZI IN RENDITA, LASCIANDO QUINDI PRIVI DI ADEGUATA TUTELA UN NUMERO SIGNIFICATIVO DI CASI DENUNCIATI ANNUALMENTE ALL'INAIL (CIRCA 20 MILA) CHE INVECE MERITEREBBERO UN INDENNIZZO.

LA PROPOSTA AL PREDETTO FINE MODIFICA IL VIGENTE ARTICOLO 13, COMMA 2, LETTERA A) DEL DECRETO LEGISLATIVO 23 FEBBRAIO 2000, N. 38 CHE LIMITA L'EROGAZIONE DELL'INDENNIZZO PER IL DANNO BIOLOGICO IN CAPITALE, DA PARTE DELL'INAIL, AI SOLI CASI DI MENOMAZIONE PARI O SUPERIORE AL 6 PER CENTO CONSEGUENTI ALLE LESIONI DELL'INTEGRITÀ PSICO-FISICA DI CUI AL COMMA 1 DEL PREDETTO ARTICOLO 13 A SEGUITO DI INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI.

PER EFFETTO DELL'INTRODUZIONE DELLA DISPOSIZIONE, DI CUI AL COMMA 1, L'INDENNIZZO DEL DANNO BIOLOGICO IN CAPITALE VIENE ESTESO ANCHE ALLE MENOMAZIONI, FINORA IN FRANCHIGIA, DEL 4 E 5 PER CENTO.

LA NUOVA TABELLA CHE ANDRÀ A SOSTITUIRE QUELLA APPROVATA DA ULTIMO CON DECRETO DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI N. 45 DEL 23 APRILE 2019 SU PROPOSTA DELL'INAIL, È ADOTTATA ENTRO 90 GIORNI DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE CHE MODIFICA IL PREDETTO COMMA 2, LETT. A), DELL'ART. 13.

IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DELLA NUOVA TABELLA DI INDENNIZZO DEL DANNO BIOLOGICO IN CAPITALE RICALCA QUELLO VIGENTE (ART. 13, COMMA 3, DECRETO LEGISLATIVO N. 38/2000): DECRETO DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI SU PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'INAIL.

IL COMMA 3 DISCIPLINA, POI, LA DECORRENZA DELLA MODIFICA NORMATIVA STABILENDO CHE LA NUOVA DISCIPLINA SI APPLICA AI DANNI CONSEGUENTI AD INFORTUNI SUL LAVORO VERIFICATISI O MALATTIE PROFESSIONALI DENUNCIATE A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2020. CIÒ PER ASSICURARE UN ADEGUATO RISTORO ANCHE ALLE MENOMAZIONI CONSEGUENTI AL CONTAGIO IN OCCASIONE DA LAVORO DA SARS-COV-2 CON UN GRADO DEL 4 OPPURE 5 PER CENTO.

IL COMMA 4, INFINE, SPECIFICA CHE DALLA NUOVA DISPOSIZIONE NON DERIVANO NUOVI O MAGGIORI ONERI PER LA FINANZA PUBBLICA IN QUANTO, COME CHIARITO NELLA RELAZIONE TECNICA, LA SPESA PER INDENNIZZARE GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI DA PARTE DELL'INAIL CON UN GRADO DI MENOMAZIONE DALL'4 AL 5 PER CENTO (STIMATA A REGIME IN 71 MILIONI DI EURO ANNUI) È RICOMPRESA NELL'IMPORTO DELL'ONERE COMPLESSIVO PER PRESTAZIONI ECONOMICHE A SEGUITO DI INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE CARICATO NELLA TARIFFA DEI PREMI 2019 AI FINI DEL CALCOLO DEI TASSI MEDI, I CUI EFFETTI SULLA FINANZA PUBBLICA SONO GIÀ STATI VALUTATI CON LA LEGGE 145/2018. [OMISSIS]

[FONTE: INAIL]

Appare quindi, sempre più urgente intervenire per modificare, sia pure parzialmente ma, una volta per tutte, una stortura che reclama giustizia considerando anche che, il costo dell'operazione proposta non arriverebbe ai 50 milioni di euro l'anno.

Considerando che il bilancio dell'Istituto presenta un tesoretto di circa 35 miliardi di euro depositati presso la Tesoreria del MEF, che non fruttano neanche

interessi, i 50 milioni di euro l'anno da impegnare, ci sembrano veramente pochi spiccioli che potrebbero però aiutare e, non poco, i lavoratori interessati. Ci auguriamo che si smetta quindi di ragionare sul risparmio e si vada incontro a queste legittime rivendicazioni per la tutela, in questo caso risarcitoria, per le lavoratrici e i lavoratori che si infortunano sul lavoro.

“UNA QUESTIONE DI GIUSTIZIA”. LA UIL MARCHE SI COSTITUISCE PARTE CIVILE AL PROCESSO IN DIFESA DI UN LAVORATORE GRAVEMENTE INFORTUNATO

di **Claudia Mazzucchelli**, Segretaria Generale UIL Marche

La mano schiacciata dal ribaltamento di un macchinario. L'arto del lavoratore che riporta danni funzionali permanenti, è un caso che dopo oltre 5 anni vede il rinvio a giudizio del datore di lavoro per gravi inadempienze dal punto di vista della sicurezza in azienda. Accade al Tribunale di Pesaro dove si sta celebrando il processo penale all'interno del quale la Uil Marche, attraverso la propria rappresentante legale, ha chiesto e ottenuto la costituzione di parte civile dichiarando fin da subito che l'eventuale risarcimento sarà destinato a una borsa di studio in sicurezza sul lavoro all'Università di Urbino. Attraverso il nostro patronato prima e poi con i nostri esperti abbiamo seguito passo dopo passo il lavoratore, producendo tutta la documentazione che ha indotto la Procura di Pesaro a riaprire le indagini e, successivamente, a chiedere il rinvio a giudizio per l'imprenditore.

La dinamica dell'incidente, infatti, non era chiara ed una figura chiave è risultata essere quella dei RLST. La UIL Marche ha investito molto su questi ragazzi sottoposti a formazione continua, con tanto di iscrizione all'albo dei periti della Camera di Commercio delle Marche. Sono stati loro a scoprire, in questo caso, la scheda tecnica del macchinario incriminato e a rilevare che questo doveva essere fissato al suolo per motivi di sicurezza.

Morale: se il manuale fosse stato seguito alla lettera quell'incidente non si sarebbe verificato.

Non si può parlare di casualità in merito agli infortuni se non si rispettano tutte le prescrizioni confidando nella “buona sorte”.

Il finale di questa storia è ancora tutto da scrivere ma riteniamo già molto importante aver ottenuto l'inter-



© PEXELS

vento della magistratura. La prossima udienza è fissata per ottobre ma intanto abbiamo deciso di raccontare tutta la vicenda, attraverso le testimonianze dirette di protagonisti ed esperti del settore nel documentario “Una questione di giustizia”. Questo perché ci siamo resi conto che molto spesso sulla questione sicurezza si ha un approccio particolare e poco strutturato, nel caso del nostro lavoratore ha funzionato la squadra e soprattutto un processo di tutela che si è attivato a fronte ad una palese ingiustizia

nei confronti di chi aveva già subito un danno grave.

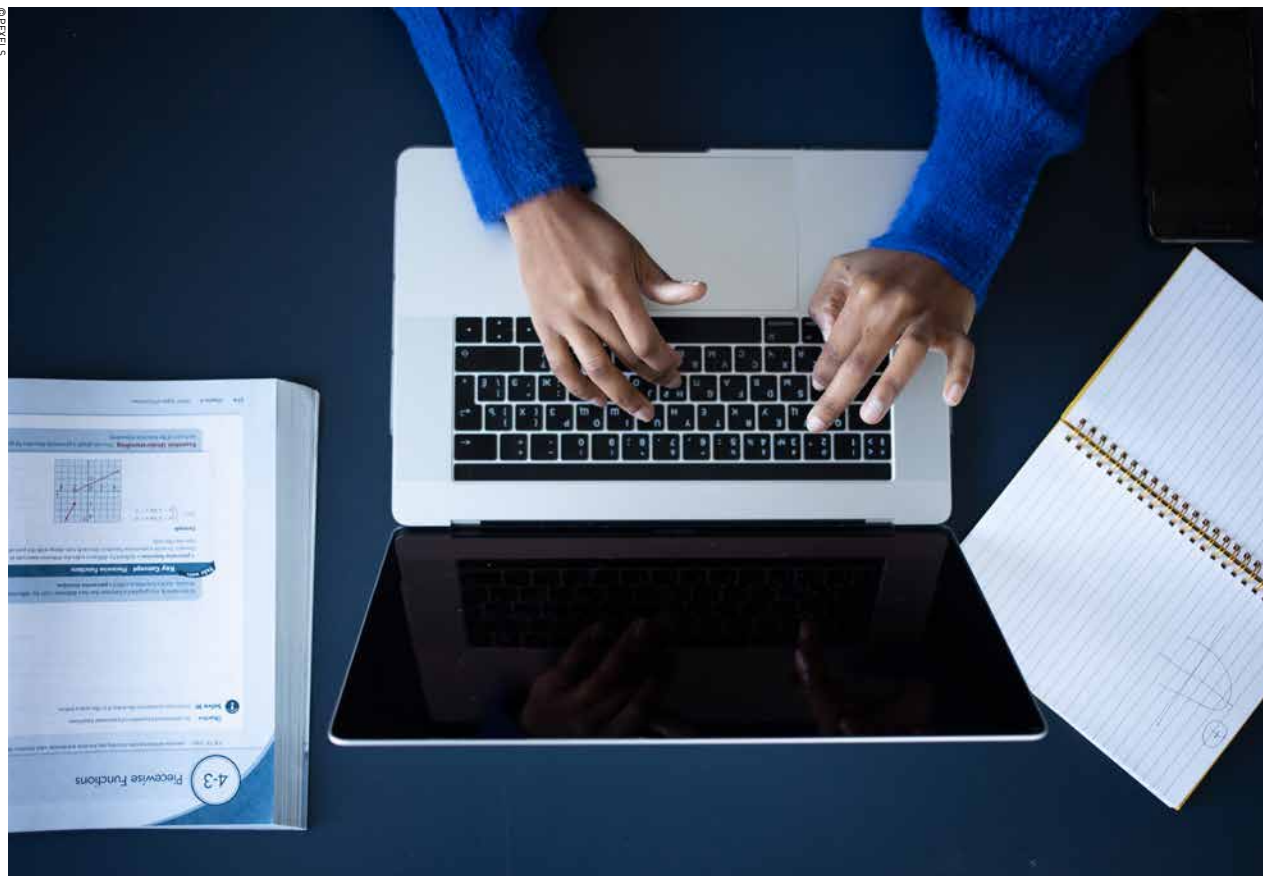
Sul binomio lavoro/sicurezza spesso si hanno diversi punti di vista che è necessario coniugare per costruire una “visione globale” che tuteli pienamente i lavoratori.

In termini di prevenzione dobbiamo costruire un sistema che veda istituzioni nazionali e locali, enti, organizzazioni sindacali e datoriali sottoscrivere responsabilmente un patto per la salute e la sicurezza sul lavoro, ma devono essere garantite le risorse necessarie ad assicurare adeguati livelli di finanziamento e di organizzazione del sistema di prevenzione. La Regione Marche, nel 2019, ha destinato solo il 2,8% del totale della spesa sanitaria alla prevenzione, molto lontano dall’obiettivo che è il 5% ma anche dal dato medio nazionale, che è pari al 4,4%. Nonostante sia aumentata la disoccupazione e molti lavoratori siano in cassa integrazione il fenomeno degli infortuni sul lavoro, a volte con esiti mortali, è in aumento, i dati INAIL evidenziano come i più colpiti dai fenomeni infortunistici siano i giovani e i migranti, cioè coloro che vivono maggiormente condizioni di lavoro precario, instabile o senza formazione adeguata. Quando poi l’evento accade è necessario un sistema di tutele a sostegno del lavoratore infortunato, soggetto debole rispetto al datore di lavoro ma anche all’ente previdenziale, che si attivi e che sia efficace “facendo rete”, mettendo in campo diverse professionalità e modalità di approccio.

Su questo penso che l’esperienza maturata, l’aver individuato prima di altri e messo al centro dell’attenzione la questione sicurezza sul lavoro, facciano della UIL un soggetto capace di costruire un modello che coniughi prevenzione e tutela, esportabile sui territori per combattere e porre fine a questa che è un’emergenza sociale.

IL LAVORO AGILE NELLA PA: DALL'EMERGENZA ALL'OPPORTUNITÀ DI BENESSERE LAVORATIVO

di *Grazia Maria Delicio*, Esperta e formatrice di Salute e Sicurezza del Lavoro e Benessere Organizzativo UILPA



LE TRASFORMAZIONI INTRODOTTE NEL MONDO DEL LAVORO, RICONDUCIBILI ANCHE ALLO SVILUPPO E DIFFUSIONE DELLE INFORMATION AND COMMUNICATIONS TECHNOLOGY (ICT), HANNO INDISCUTIBILMENTE AGEVOLATO IL LAVORO DA REMOTO, CHE PUÒ SINTETIZZARSI IN UNA MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE IN GRADO DI CONCILIARE LA VITA LAVORATIVA E LA VITA PRIVATA, CONTRIBUENDO (AL CONTEMPO) ALLA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITÀ/COMPETITIVITÀ E ALLA RIDUZIONE DEI COSTI NEI CONTESTI LAVORATIVI SIA PUBBLICI CHE PRIVATI.

Posta la previsione di cui alla L. 124/2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, con la L. 81/2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, Capo II, artt. 18-24, vi è stata l’estensione - anche al lavoro pubblico - di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in particolare del lavoro agile, per il quale (è appena il caso di precisarlo) si applica integralmente, con i dovuti aggiustamenti fattuali, la normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. 81/2008) e quella di tutela contro gli infortuni

sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 1124/65 e D. Lgs. 38/2000).

L'obiettivo della legge era quello di fornire alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni industriali - soprattutto in chiave di prossimità e sussidiarietà e, quindi, anche di contrattazione integrativa - una adeguata cornice legale entro cui ricondurre una nuova idea di lavoro e impresa. Sfida, questa che nel settore pubblico non è stata colta negli anni successivi, tanto che gli atti consequenziali alla norma sono state direttive e circolari della Funzione pubblica (in particolare, le linee guida della direttiva 3 del 2017, c.d. Direttiva Madia), che spingevano le Amministrazioni a operare una sperimentazione di lavoro agile, che (nel triennio successivo) giungesse alla possibilità di fruizione per il 10% del personale. A invarianza di spesa!

Sicché, sebbene più volte annunciata, questa rivoluzione del modo di lavorare non è mai stata valorizzata, probabilmente anche per la particolarità della cornice normativa sulle relazioni sindacali e per quel retaggio ancora troppo presente, di sfiducia verso il lavoratore pubblico, che non riconosce nella piena valorizzazione della Persona, i nuovi paradigmi dello sviluppo economico e sociale.

Tant'è che la pandemia ha colto la PA - in linea generale e fatte le dovute differenze tra Amministrazioni e Amministrazioni - abbastanza impreparata; con ciò caricando e traslando interamente sulle lavoratrici e sui lavoratori pubblici l'onere e i rischi di adattarsi velocemente alle nuove e mutate esigenze, per garantire i vecchi e i nuovi servizi pubblici, in pandemia e da remoto.

Come è noto, infatti, nel contesto della pandemia generata dall'emergenza COVID-19, si è verificata - anche per il pubblico - un'adozione estesa di modalità di lavoro da remoto e tendenzialmente dal proprio domicilio (impropriamente chiamato lavoro agile/smart working), come strumento indispensabile nella realizzazione delle misure di contenimento del contagio; il quadro normativo emergenziale ha previsto, che le Amministrazioni pubbliche, anche al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, assicurassero il ricorso al lavoro agile (con una serie di deroghe alla disciplina genera-

le) come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, riducendo alle sole attività indifferibili (dal punto di vista oggettivo) la presenza sui luoghi di lavoro.

Questa esperienza diffusa del lavoro agile, però, attuata con modalità straordinarie e in deroga rispetto alle previsioni normative pre-pandemia, se da un lato ha concorso alla diminuzione del rischio di esposizione al virus, dall'altro ha costituito uno scenario di rischio nuovo e multiforme che, soprattutto a causa del prolungamento nel tempo e della modalità forzata e totalizzata (con riduzione o assenza di rientri in ufficio), è parso non sostenibile e praticabile nel lungo periodo, risultando particolarmente gravoso se attuato (poi) a regime, poiché non in grado di consentire una mitigazione dei rischi connessi alla stessa organizzazione del lavoro. In questo scenario, innegabilmente, ci siamo trovati di fronte ad una modalità di esecuzione che si discostava nettamente dalle previsioni della legge 81/2017, se non altro rispetto ai suoi tratti essenziali:

MANCAVA L'ACCORDO E LA VOLONTARIETÀ, TRATTANDOSI DI UNA COLLOCAZIONE COATTA IN MODALITÀ AGILE;

MANCAVA L'OBBLIGATORIETÀ DELLA PARTE DI LAVORO IN PRESENZA, ESSENDO TOTALIZZANTE, SALVO CHE PER LE ATTIVITÀ INDIFFERIBILI DAL LATO OGGETTIVO;

MANCAVA L'INFORMATIVA SCRITTA DEL DATORE DI LAVORO, NELLA QUALE SONO INDIVIDUATI I RISCHI GENERALI E I RISCHI SPECIFICI, DA CONSEGNARE AL LAVORATORE E AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, RISULTANDO L'ONERE ASSOLTO ANCHE IN VIA TELEMATICA CON RINVIO A DOCUMENTAZIONE RESA DISPONIBILE SUL SITO DELL'INAIL;

MANCAVA LA FLESSIBILITÀ NELLA SCELTA DEL LUOGO E DELL'ORARIO, ESSENDOCI L'OBBLIGO DI RIMANERE AL DOMICILIO E DOVENDO GARANTIRE FASCE LUNGHE DI CONTATTABILITÀ;

MANCAVA LA GENERALIZZATA FORNITURA DELLA STRUMENTAZIONE DI LAVORO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO E, QUINDI, LA GARANZIA DELLA SICUREZZA DELLA STESSA;

MANCAVA LA PREDISPOSIZIONE DI CONCRETE MODALITÀ PER GARANTIRE LA DISCONNESSIONE DALLE STRUMENTAZIONI DI LAVORO E PER EVITARE IL RIFLUIRE DEI TEMPI DI LAVORO ALL'INTERNO DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E VICEVERSA;

MANCAVA L'ORGANIZZAZIONE E LA PREDISPOSIZIONE A MONTE DEI FATTORI E DELLE CONDIZIONI (SOGGETTIVE E OGGETTIVE) ABILITANTI.

Tuttavia, seppur non possiamo parlare di una sperimentazione del lavoro agile tecnicamente inteso, possiamo certamente ritenere che abbiamo - nostro malgrado - sperimentato le potenziali conseguenze - in termini di rischi da stress lavoro correlato, tecnostress, visivi e muscolo scheletrici, ecc. - di un lavoro agile non regolamentato e non correttamente organizzato ed eseguito.

Sicché, proprio dalle analisi delle criticità emerse in pandemia, possono evincersi spunti e opportunità per identificare i profili e i limiti di un buon lavoro agile, nell'ottica della tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori della PA.

In primis, credo sia emerso l'aspetto della forma

totalizzante e non ibrida: di fatto si è realizzata una assoluta e piena attività svolta da remoto, che ha portato in evidenza le questioni attinenti alla segregazione, alienazione, scarsa possibilità di scambio e vita organizzativa proficua; di qui, anche il c.d. tecnostress. Il tutto, certamente accentuato dalla assenza di personalizzazione di un piano individuale di lavoro agile, inserito nell'accordo (all'interno di una cornice di regolamento generale), capace di mitigare tutti i rischi e di contemperare il più possibile le esigenze lavorative con le misure di tutela individuale. Non va sottovalutato, infatti, che vi sono delle differenze soggettive fortemente impattanti su questa modalità di lavoro, come ad esempio il genere, la situazione familiare, la condizione di handicap, l'età delle lavoratrici e dei lavoratori; aspetti che, con un effetto a catena, impattano anche fortemente sul rischio stress lavoro correlato.

A ciò si aggiunga che, nella maggior parte dei casi (è esperienza comune), si è realizzata una commistione tra ambiente domestico e ambiente di lavoro, che ha generato la difficoltà (o anche l'impossibilità), di garantire un'adeguata separazione degli spazi di vita/attività tra i vari membri della famiglia e una gestione ordinata dei ritmi lavorativi; ha scarsamente consentito l'uso consapevole e opportuno degli strumenti lavorativi (peraltro non sempre forniti e garantiti dal datore di lavoro), spesso adattati a contesti non sempre predisposti per un corretto uso e posizionamento (es. rispetto alle fonti di luce e calore), anche tenuto conto delle interazioni con le fonti di pericolo connaturate nell'ambiente domestico. Inoltre, la staticità e obbligatorietà del contesto abitativo (come unico luogo di lavoro), il contestuale svolgimento delle altre attività domestiche, la necessità di organizzare lo spazio casalingo, la compresenza degli altri membri della famiglia (con le di loro esigenze, pensiamo ad es. agli studenti in dad), ha spinto le lavoratrici e i lavoratori ad una tale promiscuità tra vita lavorativa e personale, da indurre anche a quell'eccessiva confidenzialità con l'ambiente circostante, che porta con sé (è statisticamente provato) un elevato numero di infortuni domestici. Dal punto di vista della sicurezza, poi, proprio la

compresenza di più persone, ciascuna impegnata in una propria e diversa attività, ha fatto mancare anche quella situazione ambientale organizzata, fatta di strumenti, spazi e tempistiche finalizzati a una specifica attività/produzione e, quindi, è mancata un'organizzazione del lavoro capace di prevedere un insieme di comportamenti corretti, atti a garantire la prevenzione attraverso la componente del comportamento umano adeguato, formato e addestrato. V'è quasi da dire che si è realizzata, per molti lavoratori, l'esperienza di una terza modalità: un "coworking" tra individui, ciascuno responsabile della propria attività e autonomi tra loro, di diversa età e occupazione, con l'ambiente domestico-lavorativo trasformato in un maker space. Il tutto in assenza di una adeguata organizzazione e predisposizione a monte e sotto la responsabilità datoriale. Sotto l'aspetto della performance (organizzativa e individuale), delle condizioni abilitanti, dei carichi quali-quantitativi di lavoro, delle competenze richieste, è totalmente mancata una programmazione e, quindi, la predisposizione di adeguate strutture informatiche hardware e software, la previsione di una corretta distribuzione del lavoro ma anche di una formazione per adeguare il bagaglio professionale delle lavoratrici e dei lavoratori alle nuove e mutate attese di produzione; con ciò, lasciandoli in balia delle vecchie e nuove impellenti attese, stretti tra l'esigenza di mantenere i livelli produttivi e le difficoltà/impossibilità oggettive di garantirle. In questo iato tra attese e possibilità di rispondere, si è annidato un profondo stato di stress e frustrazione lavorativa. Tutti aspetti organizzativi, i suddetti, richiesti dalla previsione del POLA (Piano organizzativo di lavoro agile) e che peraltro avrebbero dovuto già appartenere al bagaglio professionale del management pubblico.

Insomma, il lavoratore agile della fase emergenziale è stato totalmente auto responsabilizzato dal punto di vista organizzativo e comportamentale, con ciò realizzandosi una pericolosissima e illegittima deroga a tutti gli obblighi inderogabili di salute e sicurezza gravanti sul datore di lavoro.

E allora, come immaginare questa capitalizzazione di esperienza per disegnare un futuro della pubbli-

ca Amministrazione capace di metterla a frutto e produrre risultati sulle proprie Persone a lavoro e sugli Utenti?

La notevole capacità di adattamento e il profondo spirito di servizio dimostrato - sul campo - dal Personale della PA, deve ritornare allo stesso Personale in termini di opportunità, una volta passata la pandemia: bisognerà sfruttare le potenzialità del lavoro agile, anche attraverso buoni innesti contrattuali (peraltro previsti dal Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale) e ipotesi regolamentari, in cui collocare gli accordi individuali: per innovare l'organizzazione del lavoro e consentire alle Persone di conciliare esigenze personali con gli impegni lavorativi; per promuovere autonomia e responsabilizzazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento continuo; per favorire una cultura di collaborazione e fiducia reciproca, anche nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico; per valorizzare il Personale attraverso la formazione e l'evoluzione delle competenze. Per dotarlo di strumenti. Per adeguare i carichi di lavoro. Per garantire i consequenziali riconoscimenti sotto i profili giuridici ed economici.

Si tratterà, anche, specularmente, di sviluppare le competenze manageriali e delle figure di coordinamento.

Raggiungendo, così, quella stretta e indissolubile correlazione tra salute organizzativa e benessere delle Persone a lavoro.

UIL LAZIO: IL NOSTRO CAMMINO IN “SICUREZZA”

di **Laura Latini**, Segretaria Uil Roma e Lazio

Difendere la libertà degli individui e il loro diritto a un lavoro libero e dignitoso: il nostro obiettivo. Perché non rispettare le regole è una violazione della libertà degli uomini e delle donne di poter vivere serenamente il proprio lavoro.

La sicurezza è, quindi, un vero e proprio atto di responsabilità nei confronti del lavoratore e del lavoro, perché la tutela del lavoro, quale elemento fondante il valore sociale della persona assume una portata universale, se considerata sotto l'aspetto di tutela della dignitas umana. Ed è proprio in questa continua rinnovata ottica che noi ci sentiamo sollecitati a svolgere il nostro ruolo in modo sempre più proattivo e capillare.

Nel maggio 2017 lavorammo all'ipotesi di piattaforma regionale delineata nei precedenti anni che già poneva priorità peculiari quali la creazione di un sistema di prevenzione fondato sull'intensificazione dei controlli e delle ispezioni, sulla creazione di un adeguato piano informativo e formativo, coordinato e continuo, dei lavoratori e degli Rls con l'obiettivo di sostenere più efficacemente il ruolo degli Rls/Rlst e della bilateralità, sottolineando la necessità di un Piano Regionale Strategico per la Sicurezza sul Lavoro per il Lazio, che integrasse gli obiettivi comunitari con le specificità nazionali e soprattutto con le esigenze dettate dalle emergenze e criticità del territorio di riferimento.

Il 27 giugno 2017 vide la sigla di un verbale di accordo

tra Cgil, Cisl, Uil del Lazio e Unindustria regionale contro le molestie e violenze nei luoghi di lavoro. Preso atto dell'Accordo Quadro tra le parti sociali europee del 2007 e di quello stipulato il 25/01/2016 tra Cgil Cisl Uil e Confindustria, tale atto ha inteso condividere un percorso diretto ad aumentare la consapevolezza in tema dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Sono attualmente in definizione, alcuni pronti per l'apposizione della sigla, i conseguenti accordi regionali con il mondo delle cooperative con i quali si condivide la necessità di valorizzare e promuovere l'adozione di buone pratiche da parte dei datori di lavoro della cooperazione e promuovere le cooperative che si sono distinte nell'organizzazione del lavoro contro ogni forma di discriminazione, molestia e violenza nel lavoro. Stessa linea si sta seguendo in accordo con alcuni municipi di Roma Capitale.

Nell'aprile 2018 si è tenuto un convegno sul tema, ancora irrisolto, dell'amianto nel Lazio, le cui considerazioni finali sono state inserite nelle successive Tesi Congressuali.

Nell'autunno 2018 ha preso vita il Coordinamento regionale Sicurezza Uil Lazio, di cui fanno parte i rappresentanti designati dalle rispettive segreterie regionali di categoria, attraverso il quale ci proponiamo di contribuire a fornire risposte concrete ed operative alle questioni poste da una realtà in rapida trasformazione e formulare proposte utili in sede di confronto con le controparti istituzionali. Il Coordinamento si riunisce con cadenza fissa e in occasione di richiesta su singole specificità e/o necessità.

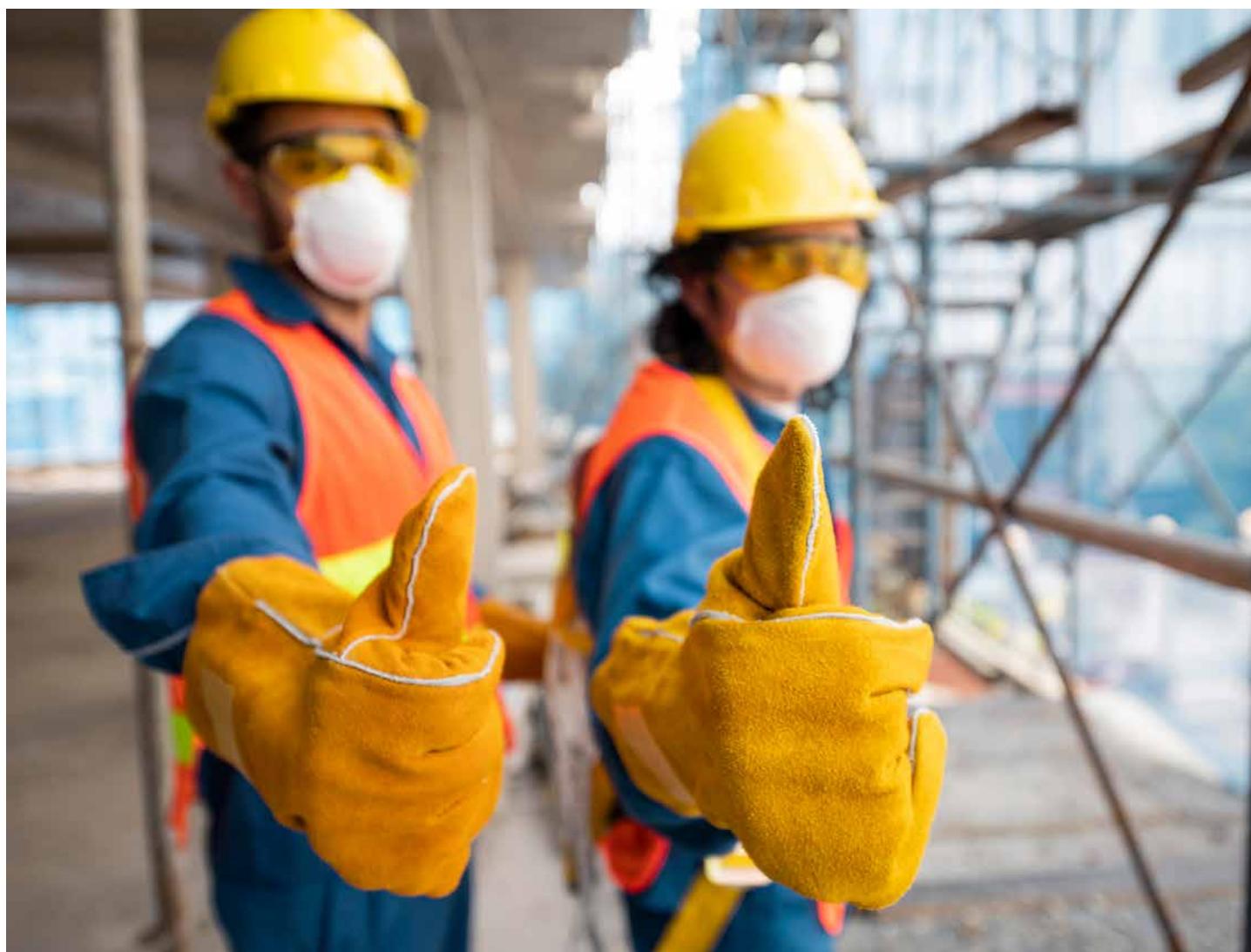
Il 29 aprile 2019, a seguito di un lungo confronto con la Regione Lazio è stato siglato, insieme agli altri attori della prevenzione regionale, il protocollo “Più Salute e Sicurezza” il quale si snoda su tre parole chiave: formazione, informazione e prevenzione. Il

documento richiama l'attenzione su argomenti fondamentali quali la messa a punto di una cultura della prevenzione dei rischi nell'ambito dei programmi di formazione in tutti i livelli del ciclo d'istruzione e in tutti i settori, compresa la formazione dei giovani imprenditori in materia di gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché la formazione dei lavoratori per quanto attiene ai rischi nelle imprese ed i mezzi per prevenirli e contrastarli e contempla campagne di sensibilizzazione settoriale mirate particolarmente alle PMI, valorizzando il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori sulla Sicurezza aziendali e territoriali.

Tale protocollo include, altresì, interventi finalizzati ad operare sia in occasione di lavoro che in itinere, nelle malattie professionali, con particolare rife-

rimento alle differenze di genere, età, nazionalità, condizioni personali e sociali, esposizione all'amianto e altri agenti pericolosi nei vari settori di attività. È prevista la costituzione di un Gruppo di Coordinamento, con la partecipazione delle OO.SS. confederali, con il compito di programmare le attività annuali e di assicurare il raccordo con le attività svolte dal Comitato regionale di coordinamento di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 81/2008 del quale si è valorizzato il ruolo.

Nel gennaio 2020 si firma un Protocollo tra Regione Lazio, Inail, Cgil CISL e Uil, ANMIL Lazio e le associazioni datoriali, diretto al reinserimento e all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità conseguente ad infortunio sul lavoro o malattia professionale. In prima applicazione si prevedono



© FREEPIK

interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, attraverso accomodamenti ragionevoli, presso il datore di lavoro per il quale l'assicurato svolgeva la propria attività al verificarsi dell'evento infortunistico o al manifestarsi della malattia professionale o al momento del relativo aggravamento.

La firma di questo documento apre le porte a una serie di azioni e di possibilità che ancora necessitavano di concretizzazione a favore di persone con disabilità da lavoro che, per ovvietà di situazione, presentano un elevato rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Nel gennaio u.s. è stato ripreso il lavoro avviato prima del verificarsi dell'emergenza pandemica e si è aperto con l'Assessorato regionale al Lavoro un percorso di costruzione del Piano Regionale della Prevenzione, sulla base di quanto previsto dal PNP 2020/2025, relativamente alle azioni da seguire ed ai macro-obiettivi indicati. Sono stati creati, all'interno del Co.Re.Co tavoli di lavoro settoriali a cui partecipano rappresentanti designati dalla Uil Lazio ed attualmente in piena operatività.

Il costante confronto richiesto con la Regione ha portato, nel marzo scorso, all'adozione di una proposta di legge regionale Salute e Sicurezza nei posti di lavoro, contenente il Piano Strategico Regionale Salute e Sicurezza per affrontare in modo organico il tema, anche con attenzione al contrasto verso infortuni in itinere. Tale proposta si articola su cinque essenziali ambiti di intervento: informazione, per diffondere la cultura e la pratica della salute e della sicurezza in ogni ambiente di lavoro; formazione, al fine di rafforzare le competenze in materia sia dei lavoratori e delle lavoratrici, sia di tutti i soggetti che operano in questo campo; prevenzione, favorire lo sviluppo del sistema di qualificazione delle imprese e di valorizzare l'impresa virtuosa; vigilanza, con lo scopo di rafforzare il coordinamento delle attività di controllo; partecipazione con l'obiettivo di valorizzare la partecipazione e il coinvolgimento delle Parti sociali e di tutti i soggetti che a vario titolo intervengono sul tema.

La PL citata inizierà l'iter concertativo in Consiglio Regionale presumibilmente prima della pausa

estiva per la quale è già stato avviato il percorso di discussione interna del testo proposto in seno al Coordinamento Sicurezza Uil regionale per la preparazione delle opportune integrazioni e/o modifiche da apportare.

Con l'occasione ed ai fini della massima condivisione, è previsto di riunire il Coordinamento Unitario regionale, costituito nel febbraio 2020 e fortemente voluto dalla Uil Lazio, per discutere sull'aggiornamento della Piattaforma regionale anche alla luce delle nuove esigenze sorte a seguito dell'emergenza sanitaria. Sarà nostra cura convocare gli Attivi Unitari per rendere l'azione confederale regionale all'insegna della più ampia partecipazione.

Parallela analisi è in corso sul testo proposto, ed attualmente in Consiglio Regionale, relativo alla proposta di legge sul Disagio Lavorativo, testo che arriva in un momento storico particolarmente delicato nel quale, a seguito della pandemia, il disagio lavorativo sarà per lungo tempo in progressiva ascesa.

Ritengo utile ricordare quanto di positivo noi, che del mondo del lavoro siamo i custodi, a maggior ragione grazie al lavoro di migliaia di Rls, quotidianamente costruiamo (e non a caso utilizzo il verbo "costruire") per favorire l'evoluzione di quella cultura positiva chiamata "benessere organizzativo", incentrata sull'analisi delle necessità del lavoratore inteso come "persona" e non solo come "prestatore d'opera", individuate nel benessere psichico e non solo fisico, nella serenità mentale del suo essere nell'ambiente di lavoro.

Da sempre sono fermamente convinta che ci si debba riferire al benessere organizzativo in un'ottica di multidimensionalità, come allo snodo attraverso cui passa una piena, efficiente ed efficace produzione all'interno di qualsiasi organizzazione lavorativa, uno snodo essenziale nell'attivare quel circolo virtuoso che conduce alla configurazione materica del concetto di "Prevenzione", perché comporta l'analizzare la capacità dell'impresa nel ricercare continui sistemi di adattamento dei modelli organizzativi all'evoluzione del lavoro ed alle specificità dell'umano e di risposta della stessa in termini di

prevenzione o riduzione dei rischi.

Determinante, sotto questo aspetto, la contrattazione di secondo livello nel giocare un ruolo preventivo con riferimento ad alcuni fenomeni di rischio, collegati all'organizzazione del lavoro quali ripetitività, monotonia, eccessivo carico di lavoro e ritmi troppo intensi che possono pregiudicare la soglia di attenzione minima e provocare, spesso, epiloghi fatali. Considero logica connessione proporre in tema l'adozione di apposita procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti. L'auspicio è di sviluppare quel necessario profondo cambiamento nella cultura d'impresa che prende avvio dalla valorizzazione di quanto sancito dall'art.2087 del cod. civ. che impone all'imprenditore di osservare tutti gli obblighi previsti per tutelare e proteggere il lavoratore o la lavoratrice in chiave preventiva a tutela dell'integrità psico-fisica e della sua dignità e vieta di compiere qualsiasi azione lesiva dell'incolumità del dipendente, prevenendo condotte lesive nell'ambito del rapporto di lavoro, impegno che si snoda successivamente con la nuova nozione di "gestione integrata" del rischio psicosociale previsto dal D.Lgs 81/08.

È imperativo che in ogni processo di sviluppo aziendale si radichi quel concetto che usualmente viene definito di "profitabilità sana", secondo il quale la realizzazione degli utili non deve essere disgiunta dall'esigenza di rendere "sano", perché ben organizzato, qualsiasi contesto lavorativo, qualificandolo con il miglioramento costante delle condizioni di lavoro, con la valorizzazione delle professionalità e applicazione di quel fondamentale ed irrinunciabile concetto di equità tra il dare e il ricevere che permette il raggiunto equilibrio bilanciato del "ben essere" mentale e fisico dei lavoratori tra la qualità del lavoro e l'ambiente di vita.

In questa ottica, penso sia cruciale che le imprese si aprano ad un cammino di responsabilità sociale che, veicolandole attraverso un percorso di trasparenza e correttezza nei confronti dei lavoratori e degli stakeholders, permette loro di evolversi in un innovato e determinante "quid pluris" per il territorio sul quale operano e per la popolazione che vi insiste.

Sono convinta, altresì, della positività di prevedere, per le imprese virtuose, non solo rispetto alla normativa sulla sicurezza ma anche rispetto alle applicazioni contrattuali, un sistema di premialità che dovrà essere frutto di partecipazione e confronto reciproco tra le rappresentanze dei lavoratori e azienda in termini di accordi e contrattazione legata ad una valorizzazione piena del ruolo delle Rls. Ritengo condizione essenziale, alla luce del lavoro svolto:

- offrire massima attenzione e massima rigidità a una formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro verificata e verificabile, con feedback formativo sul campo;
- fruire di una valutazione dei rischi corretta, redatta secondo criteri che tengano conto delle oggettive condizioni degli impianti, degli ambienti, dei processi lavorativi;
- riprogrammare l'avviamento di un adeguato piano scolastico a partire da una verifica dell'anagrafe dell'edilizia scolastica, un primo passo per pianificare i necessari interventi di ristrutturazione, adeguamento, messa in sicurezza e nonché smaltimento degli MCA ancora sussistenti in molti edifici. Il tema si lega direttamente alla tutela della salute non solo degli ambienti di lavoro ma anche dell'ambiente in cui viviamo. È necessario dare un forte impulso ad una legge regionale sull'amianto, completare al più presto la mappatura ed il censimento dei siti contenenti amianto e procedere con un'operazione di trasparenza e localizzazione sul territorio delle criticità a partire dagli edifici pubblici;
- offrire ampio spazio alla diffusione della prevenzione, sotto ogni aspetto della sicurezza, anche sanitaria, in ogni ambito scolastico attraverso una interazione costante con il mondo della scuola, diretta a sviluppare nelle menti dei giovani futuri cittadini e cittadine, la formazione di quell'educazione civica essenziale alla formazione della cultura della non violenza, del rispetto dell'altro e dell'ambiente nel quale si vive.

RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI: UN SETTORE DA RIFORMARE E RIORGANIZZARE

a cura della Segreteria nazionale Uil Pensionati



Nel corso della pandemia, nelle strutture residenziali sociosanitarie per anziani si è consumata una vera e propria tragedia che non può e non deve ripetersi.

Per questo crediamo sia prioritario completare al più presto la vaccinazione di ospiti e operatori delle strutture. È necessario che tutto il personale sanitario sia vaccinato, così come previsto dal Decreto Legge 44/2001.

Siamo inoltre convinti che sia fondamentale, nel rispetto di tutte le norme di sicurezza, consentire agli ospiti delle strutture di ricevere visite dall'esterno, così come previsto dall'Ordinanza 4066/21 del Ministero della Salute, perché i danni provocati dall'isolamento e dalla solitudine sono enormi.

Su uno schema più generale, occorre precisare che ben da prima della pandemia come Uil e come Uilp sosteniamo che sia più che mai necessaria una riforma dell'intero sistema delle strutture residenziali sociosanitarie per anziani. Servono sistemi più efficaci di accreditamento, monitoraggio e controllo delle strutture, che devono essere più piccole e meno isolate dal contesto sociale. Bisogna ridurre al massimo l'istituzionalizzazione; potenziare e sperimentare forme di residenzialità alternativa, come cohousing e appartamenti solidali; favorire, quando possibile, la permanenza delle persone anziane nelle proprie case, assistendole in modo adeguato. Tutto questo va fatto con un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali dei pensionati. Bisogna inoltre incrementare il numero del personale addetto alla cura degli ospiti, che deve essere adeguatamente formato e remunerato secondo i criteri previsti dai contratti nazionali e naturalmente protetto da ogni rischio.

Il lavoro in una struttura di lungodegenza è certamente un lavoro materiale, ma è innanzitutto lavoro con le persone, lavoro che ha una dimensione relazionale, affettiva, di attenzione essenziale. Non si può continuare con personale precario per risparmiare sui costi del lavoro.

Riveste inoltre grande importanza il tema della partecipazione e dei controlli che devono vedere coinvolte le parti sociali. Come Uil Pensionati, a tal proposito, abbiamo avanzato la proposta di istituire, presso ciascuna Azienda Sanitaria Locale, una

Commissione per la verifica delle attività delle Rsa e delle Strutture residenziali per anziani oltre che per il miglioramento delle condizioni delle persone ricoverate e dei lavoratori impiegati nel settore. Una Commissione composta dai rappresentanti della Direzione della Asl, del Distretto sociosanitario, dell'Amministrazione locale, dei gestori delle Rsa e delle altre Strutture residenziali per anziani presenti nel territorio, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che operano all'interno delle Strutture, delle organizzazioni sindacali dei pensionati maggiormente rappresentative, dei congiunti degli ospiti. Crediamo che vada inoltre modificato il sistema di compartecipazione degli utenti al costo del ricovero presso le Residenze Socio Sanitarie Assistenziali, rendendo più equi i criteri di calcolo dell'Isee sociosanitario-residenze.

Su una scala più ampia, siamo altresì convinti che sia necessario riorganizzare interamente il Servizio sanitario nazionale, destinando più risorse per il personale, realizzando più medicina territoriale e assistenza domiciliare integrata, più integrazione socio-sanitaria e tra rete ospedaliera e rete dei servizi territoriali. Infatti, è sempre più evidente che un'adeguata rete di assistenza sul territorio non è solo una questione di civiltà a fronte delle difficoltà delle persone più fragili, ma rappresenta l'unico strumento di difesa per affrontare e contenere con rapidità fenomeni come quello che stiamo combattendo.

Va data piena attuazione al "Piano nazionale per le cronicità" per garantire la presa in carico e la continuità assistenziale ai "Piani Nazionali della prevenzione" e alla realizzazione delle "Comunità amiche delle persone con demenza".

Ribadiamo infine quanto sia necessaria l'emanazione di una Legge quadro nazionale sulla Non Autosufficienza, che assicuri servizi e sostegni adeguati e omogenei in tutto il territorio nazionale, uniformi, riducendo le attuali disuguaglianze tra Regioni e anche all'interno delle stesse Regioni.

Oggi ci sono in Italia circa 3,5 milioni di persone non autosufficienti la cui assistenza ricade quasi totalmente sulle famiglie, che si trovano ad affrontare da sole i grandi disagi, le sofferenze, l'esclusione sociale e l'impoverimento che la non autosufficienza porta con sé.

Purtroppo le misure che il Governo sta mettendo in campo non ci sembrano sufficientemente adeguate ad affrontare la situazione e a contrastare con incisività la crisi sul versante socio sanitario.

Il Piano Nazionale di Riprese e Resilienza accoglie alcune istanze delle forze sociali anche in tema di non autosufficienza, anche se ci lascia perplessi la previsione di due percorsi di riforma separati uno per la disabilità e l'altro per gli anziani non autosufficienti.

LA TUTELA SANITARIA DELLA BILATERALITÀ DI SETTORE PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE AI TEMPI DEL COVID-19

di **Marco Fraoni**, Segretario Generale UILTemp Lombardia

Nel momento in cui scrivo questo breve articolo, i dati restituiti dal Ministero della Salute ci dicono che 16.059.088 persone hanno completato il ciclo vaccinale e ben 46.601.425 sono le dosi di vaccino somministrate. I progressi fatti nella campagna vaccinale ci restituiscono un quadro che, rispetto ad un anno fa, lascia ben sperare per il futuro. La pandemia ha impattato su tanti aspetti della nostra vita, psicologici, relazionali, economici e lavorativi. Sono tante le lavoratrici e i lavoratori che anche sul posto di lavoro hanno attraversato difficoltà generate dall'evento pandemico.

La somministrazione di lavoro, che per sua caratteristica è intersettoriale, è stata colpita da tutte queste difficoltà.

Nella prima fase della pandemia i dati restituiti da uno studio ANPAL¹ ci dicono che tra gennaio e aprile 2020 la variazione di segno negativo, rispetto alle attivazioni contrattuali se paragonate allo stesso periodo del 2019 è stata di -28,6%. Una caduta delle contrattualizzazioni che tra l'altro ha colpito in misura maggiore le donne tra i 30 e i 49² anni, che rappresentano circa il 45% del lavoro somministrato. La somministrazione insomma si è rivelata ancora una volta cartina al tornasole dello stato di salute dell'economia del paese.

Oltre alle mancate attivazioni c'è poi da aggiungere la rescissione di molti contratti commerciali che hanno posto molti lavoratori a tempo indeterminato a carico della bilateralità di settore e che ora si trovano in molti casi ad attendere la risoluzione del rapporto di lavoro quando arriverà lo sblocco dei licenziamenti.

Un settore, quello della somministrazione, che nonostante i danni fin qui descritti, ha tuttavia retto,

anche grazie alle risorse iniettate nel sistema dal Fondo di solidarietà attraverso le integrazioni salariali.

Il quadro appena descritto ci restituisce dunque, un'immagine di "fragilità", resa ancora più critica dai problemi sanitari che molte lavoratrici e lavoratori hanno dovuto affrontare sul posto di lavoro e nel privato delle loro abitazioni.

Se è vero che per quanto concerne la materia di salute e sicurezza i lavoratori in somministrazione sono sotto la responsabilità dell'azienda utilizzatrice e quindi ricompresi anche nel "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020 e nel "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 6 aprile 2021, è altrettanto vero che, come ulteriore supporto, le Parti firmatarie il CCNL della somministrazione di lavoro, fin dall'inizio, hanno pensato di approntare degli strumenti costruiti ad hoc che non rappresentassero solo un aiuto economico, ma anche un importante presidio per la tutela della salute di tutti coloro che si sono confrontati con la malattia derivante dal contagio con il virus Sars-Cov.2. Un sistema di protezione integrato che, partendo dai protocolli aziendali, ha successivamente aggiunto ulteriore protezione anche nel caso di contagio. Non dimentichiamo infatti che molti somministrati hanno garantito la continuità in molti di quei settori che, anche durante il lockdown, non si sono mai fermati, esponendosi così più di altri cittadini al contagio sul posto di lavoro o in itinere.

1. Nota periodica ANPAL n.2/2020. Approfondimenti Covid-19, p. 5.

2. Ibidem, p. 6.

Questo importante compito di tutela, voluto dalle Parti, è stato assolto da Ebitemp, l'Ente bilaterale per il lavoro temporaneo che fin dalla prima stipula del CCNL di settore nel 1998 si occupa di erogare servizi di Welfare alle lavoratrici e ai lavoratori somministrati, nonché promuovere, attraverso apposita Commissione, l'igiene e la sicurezza sul lavoro per ciò che concerne la parte destinata alle Agenzie per il Lavoro.

Tra le prestazioni messe in capo per fronteggiare la pandemia, ritengo sia utile ricordare in primis (ma non sono le sole) quelle della tutela sanitaria:

LA DIARIA PER I RICOVERI OSPEDALIERI CAUSATI DA COVID-19;

L'INDENNITÀ PER L'ISOLAMENTO DOMICILIARE CAUSA COVID-19;

LA RIABILITAZIONE RESPIRATORIA PER I PAZIENTI AFFETTI DA POLMONITE INTERSTIZIALE A SEGUITO DEL CONTAGIO DA COVID 19.

L'importanza del pacchetto "Tutela Sanitaria per Covid", erogato da Ebitemp, è evidenziata soprattutto dalle cifre. La richiesta, infatti, è stata altissima, tale da dover comportare un rifinanziamento del plafond iniziale con ulteriori 1.300.000 euro. Se tale cifra segna la drammaticità dell'evento, è anche un indicatore di come le misure di sostegno messe in campo siano state effettivamente utilizzate e quindi, siano state un valido supporto per le lavoratrici e i lavoratori che ne hanno fatto ricorso.

I dati aggiornati all'inizio del 2021 ci dicono che l'indennità per l'isolamento domiciliare è stata la prestazione più richiesta, con oltre 2.000 domande, seguita dall'indennità per le degenze ospedaliere causate dal Covid-19³.

Questi strumenti ad hoc però non sono stati gli unici ad essere messi in campo. Tra le prestazioni erogate da Ebitemp da molto tempo c'è anche la possibilità di richiedere un'indennità una volta ottenuto il riconoscimento di infortunio sul lavoro da parte di INAIL.



3. Dati gentilmente forniti da Ebitemp.

Alla luce quindi dell'art. 42, comma 2, del D.L. n. 18/2020 e della successiva Circolare INAIL n. 13/2020, la quale, nei casi accertati di infezione da nuovo coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro riconosce la relativa tutela di c.d. "malattia-infortunio" alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione che hanno contratto il covid sul lavoro, è stata data la possibilità di chiedere anche questa ulteriore prestazione, integrandola in molti casi con le altre prestazioni sopracitate, come la diaria per l'isolamento o quella conseguente a ricovero ospedaliero.

La pandemia ha dunque evidenziato la centralità di un sistema integrato di servizi per la protezione di lavoratrici e lavoratori, non solo per la tutela della loro salute mentre svolgono la loro attività lavorativa, ma anche a loro supporto nel caso in cui la prima barriera protettiva non dovesse essere sufficiente. Un sostegno, si diceva, non solo economico ma anche volto ad aiutare il lavoratore a ripristinare il proprio stato di salute, diritto imprescindibile sì, ma anche presupposto fondamentale per rientrare nel sistema lavoro una volta che il lavoratore si sia pienamente ristabilito.

**SI RINGRAZIA EBITEMP PER I DATI FORNITI
A SUPPORTO DELL'ARTICOLO.**

PERCHÉ FORMARE?

di **Marco Mascarella**, Direttore ENFAP Piemonte

La formazione, a differenza di ciò che comunemente si pensa, è tutt'altro che qualcosa di sterile ed improduttivo.

Se per produttivo intendiamo qualcosa che ha la caratteristica di aggiungere un valore aggiunto allo stato precedente, di creare profitto; sarebbe assurdo pensare che la formazione non accresca il nostro sapere anche nel sapere fare qualcosa.

La domanda che dovremmo saper porci è: "come mai è così difficile affermare che la formazione produce dei vantaggi anche all'interno delle aziende?". Le risposte a questa domanda sono molteplici, in primo luogo dobbiamo partire dal presupposto che questi vantaggi prodotti dalla conoscenza, in un primo istante sono indubbiamente intangibili, ma non per questo meno concreti; la conoscenza, il saper fare, non è un prodotto che quantitativamente si aggiunge in un contenitore di cui è possibile constatarne immediatamente l'incremento. Il prodotto generato dalla formazione ha una caratteristica ben differente dal prodotto materiale, innanzitutto genera un'aggiunta qualitativa e solo in una seconda fase anche un'aggiunta quantitativa.

Possiamo affermare che la formazione non genera soltanto benefici economici, ma crea condizione di benessere, motivazionale, di soddisfazione professionale.

La misura delle azioni formative è basata sulla percezione soggettiva di ogni singola lavoratrice e lavoratore, oltre al fatto che è qualcosa di aperto, disponibile ad ulteriori integrazioni, trasformazioni e azioni di miglioramento.

Certamente la formazione aggiunge anche qualcosa in termini quantitativi, la conoscenza, le informazioni, il sapere, ma soffermarci esclusivamente a ciò, sarebbe decisamente riduttivo e risulterebbe essere solo una mezza verità.



L'incipit della formazione è la trasformazione.

La formazione va a toccare ed influenza le nostre azioni, i nostri comportamenti.

Quando si parla di formazione professionale si è portati a dare priorità ad una crescita che riguarda le trasformazioni nel mondo in cui lavoriamo e non il risultato prodotto da questo lavoro, anche i cambiamenti qualitativi rappresentano una crescita che arricchisce l'intero sistema in cui operiamo. Una lavoratrice, un lavoratore informato e formato in maniera tale da conoscere gli strumenti che usa, l'ambiente in cui opera, i fattori che intervengono sulla sua attività lavorativa, sulle finalità che guidano il suo operato, sui propri diritti e doveri

è un lavoratore capace di mettere in atto comportamenti più attenti e consapevoli; formare un lavoratore significa dargli degli strumenti affinché possa scegliere i comportamenti più adatti da adottare all'interno di determinati contesti, significa dotarlo della consapevolezza dei processi del suo lavoro, del lavoro in generale ma anche della mutevolezza del mercato.

Tutto ciò, rende l'operato più efficace e produttivo, ad esempio con l'ottimizzazione dei tempi lavoro, sapendo organizzare le energie e le risorse, accrescendo la propria soddisfazione, rendendo l'intero processo più agevole e veloce, riducendo di fatto i costi.

Necessita però fare attenzione a non commettere l'errore di giudicare il valore della formazione sulla base di caratteristiche proprie della produzione lavorativa, ciò indurrebbe alla finalità della formazione pregiudicandone la sua utilità.

Quantità e velocità sono due misure che possono andar bene per la valutazione produttiva, non certo per una valutazione formativa efficace. La formazione, che genera cambiamenti nei comportamenti di ogni singola persona, migliorandoli e rendendoli duraturi nel tempo, richiede tempo ed impegno ed altresì necessita tempo per poter riconoscere la sua efficacia nella qualità e nella quantità del lavoro.

Pensiamo ora a quanto tutto ciò sia rilevante per le tematiche inerenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, un contesto in cui decidere come comportarsi, fare una scelta al posto di un'altra può avere conseguenze drastiche sulla nostra integrità fisica e psicologica.

Scegliere un comportamento piuttosto che un altro, non significa solo saper creare un clima collaborativo o aperto, significa anche poter evitare un danno a se stessi o ad altri e talvolta significa decidere sulla propria vita o quella di altrui.

Quando si parla di rischio si fa riferimento ad una percezione soggettiva, diversamente dai pericoli che sono oggettivamente riconoscibili e strettamente correlati a determinate sostanze, attrezzature, strumenti, processi di lavoro.

Dire che il rischio è soggettivo e variabile mette in evidenza l'importanza di saper controllare tutti quei

fattori che influenzano il rischio stesso, provocandone di fatto un suo aumento o una sua diminuzione, il cui più determinante è senza ombra di dubbio il nostro comportamento.

La formazione sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non solo è necessaria, poiché attraverso le conoscenze si trasmette maggiore consapevolezza e ci permette a sua volta di modificare i nostri comportamenti indicando positivamente alla gestione della percezione del rischio all'interno dei luoghi di lavoro, ma diventa fondamentale ed indispensabile se la si lega ai rischi che comportano le mansioni del lavoro svolto, l'uso corretto di macchine, attrezzature, impianti, dispositivi individuali e procedure di lavoro, per imparare ad individuare, prevenire e saper gestire tutto quanto può essere causa di incidenti sul lavoro.

Un lavoratore formato in maniera tale da conoscere in maniera approfondita gli strumenti che usa, l'ambiente in cui opera, i fattori che intervengono sulle sue attività lavorative, è un lavoratore capace di mettere in atto comportamenti più attenti e consapevoli che contribuiscono ad evitare perdite economiche ed umane.

Formare un lavoratore non significa nient'altro che fornirgli tutti quegli strumenti affinché possa scegliere con consapevolezza i comportamenti più adatti da adottare all'interno di determinati contesti, significa attrezzarlo per far fronte alle varietà ed alle mutevolezze che caratterizzano i processi di lavoro dove l'imprevedibilità gioca un ruolo decisivo. Quello che la formazione ci permette di fare è esattamente ciò, ovvero operare quel passaggio che dall'imprevedibilità degli eventi ci fa porre l'attenzione sulla prevedibilità delle nostre azioni.

Ciò che noi chiamiamo imprevedibilità altro non è che impreparazione, cioè mancanza di una adeguata preparazione da cui emerge la necessità di sviluppare una volontà di formare ed una disponibilità ad essere formati.

COMUNICARE IN SICUREZZA

di **Stefania Maggio**, Ufficio Stampa Uil Nazionale



Comunicare è la cosa più naturale del mondo. Lo facciamo senza saperlo sin dalla nostra nascita: il primo vagito, quel pianto che dà sollievo ai genitori, comunica a tutti l'ingresso nel mondo di una nuova vita.

Ogni giorno condividiamo conoscenze, scambiamo informazioni, rendiamo partecipi gli altri di sentimenti ed emozioni. E non lo facciamo per dare ordine alla complessità del mondo o per districarci in una società disordinata. Comuniciamo perché ad assumere rilevanza non sono i contenuti o le informazioni che veicoliamo, ma il rapporto, o meglio la relazione, tra le persone. Comunicando mettiamo in comune ed entriamo in relazione con altri esseri viventi soddisfacendo il bisogno primordiale di scambiare informazioni dando al mondo un significato.

In ogni epoca l'uomo ha espresso la sua necessità di interagire con gli altri attraverso segni o altre forme di comunicazione verbale e non. Con il passare dei secoli la comunicazione e le sue regole si sono evolute rapidamente, permeandosi in un

mondo veloce, interattivo e immediato. In sostanza, la comunicazione si è adattata ai continui cambiamenti della società.

Comunicare non è semplice e per saperlo fare bene è necessario utilizzare gli strumenti del mestiere. Un buon comunicatore, chi racconta una buona storia, utilizza una tecnica comunicativa chiamata storytelling. In sostanza si tratta di uno schema della narrazione, di una modalità di comunicazione che ha l'obiettivo di suscitare interesse in chi ascolta dando la possibilità di riconoscersi e nello stesso tempo riconoscerne il valore, il senso e l'utilità. Lo storytelling è letteralmente l'attività di raccontare storie, di trasmettere cioè con parole, immagini, musica, suoni e altri possibili linguaggi, una serie di eventi concatenati, che possono essere veri o inventati e che nascono dall'azione e dalla reazione dei personaggi. Ogni buona storia letta in un libro, vista in un film o ascoltata nel testo di una canzone è basata sullo storytelling. Qualsiasi cosa abbia la necessità di essere sostenuta può essere raccontata dal punto di vista comunicativo: un'azienda, un

brand o un evento. E anche la sicurezza sul lavoro può essere raccontata attraverso questa tecnica comunicativa. Come? L'elemento fondamentale è quello del metodo: ci sono delle regole di base che devono essere seguite perché lo storytelling sia efficace, per raccontare qualsiasi storia e per raccontare la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Per realizzare una narrazione che risulti credibile, coerente ed efficace è necessario innanzitutto conoscere la materia di cui si parla e che vogliamo comunicare adattandola al pubblico di riferimento. Se volessimo ad esempio spiegare ad un bambino cosa sono i DPI utilizzeremmo un linguaggio più semplice e meno tecnico rispetto a quello che utilizzeremmo con un nostro collega o con un responsabile della sicurezza. Per raccontare una storia lineare e coinvolgente e che abbia una solida struttura dovremmo, inoltre, rispettare e rispondere alle 5W del giornalismo (le iniziali di Who, What, Where, When, Why – Chi, Cosa, Dove, Quando, Perché?), per renderla unica e differenziarla da una narrazione scadente, dovremmo inserire poi dettagli nella trama per catturare l'attenzione e l'interesse del nostro pubblico immergendolo in un'esperienza sensoriale. Per comunicare in modo credibile è preferibile evitare di affermare esplicitamente un concetto, è più efficace comunicare indirettamente ciò che si vuole esprimere.

Come nascono quindi le storie? Quali sono le regole e i principi strutturali per scrivere una buona storia anche nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro?

Ogni racconto è costituito da alcuni elementi strutturali comuni che si trovano universalmente nel mito nelle fiabe, nei sogni e nei film. Nel loro insieme essi sono riconosciuti come "Il viaggio dell'eroe": un modello narrativo sviluppato dallo sceneggiatore Christopher Vogler e basato sugli studi dello storico junghiano Joseph Campbell. Si tratta di una sorta di Bibbia della narrazione, un modello narrativo universale, rappresentato in ogni cultura e in ogni tempo.

Le storie basate sul modello del viaggio dell'eroe esercitano un fascino su tutti perché scaturiscono da una fonte universale che è l'inconscio collettivo e

riflettono preoccupazioni unanimi. La storia dell'eroe è sempre un viaggio: un eroe si allontana dal suo abituale ambiente familiare per avventurarsi in un mondo sconosciuto che lo mette alla prova, può trattarsi di un viaggio lontano verso un luogo reale oppure verso un posto del tutto nuovo. In ogni buona storia, l'eroe cresce, cambia, compiendo un cammino da un modo di essere all'altro: dalla disperazione alla speranza dalla debolezza alla forza della follia alla saggezza. Il protagonista di ogni storia è l'eroe di un viaggio.

Ogni giorno, anche in ogni ambiente di lavoro, siamo protagonisti di storie che possono essere raccontate, indipendentemente dal lieto fine o meno: Gli infortuni sul lavoro, le morti bianche, le situazioni di rischio e di pericolo. Il saper narrare è generatore di apprendimento e cambiamento: anche nella formazione e nella prevenzione della sicurezza, il racconto di storie aumenta la potenza della comunicazione perché trasmette emozioni grazie ai percorsi narrativi nei quali le persone riescono a identificarsi. Lo storytelling garantisce l'ascolto e il coinvolgimento delle persone, influenza il loro pensiero e il loro comportamento.

Anche nel campo della sicurezza sul lavoro si possono creare storie che possano condividere conoscenze, che raccontino quello che siamo, che producano azioni positive e che trasmettano valori morali. Ma soprattutto che abbiano un obiettivo finale che permetta di vedere ciò che potrà accadere in un prossimo futuro.

Qual è l'obiettivo della campagna di sensibilizzazione della UIL "Zero Morti Sul Lavoro"?

Azzerare le morti sul lavoro, ridurre gli infortuni e gli incidenti sul lavoro attraverso un gesto comunicativo di forte impatto che non vuole essere solo un simbolo, ma un impegno quotidiano per tutta la società. Il gesto è quello dell'OK, due lettere, un acronimo utilizzato quotidianamente da tutti, non tutti però conoscono l'origine della parola. Durante la guerra i militari americani usavano scrivere su una bandiera visibile da lontano il numero di perdite sul campo. In rarissimi e fortunati casi scrivevano

“o Killed” (OK, appunto). Dietro questa storia si nasconde quello che è diventato un gesto planetario e racchiude un obiettivo condivisibile da tutti: raggiungere 0 Killed, zero morti, sui luoghi di lavoro. La campagna di sensibilizzazione della UIL centra a livello comunicativo tutte le strategie: si basa su solide fondamenta narrative, veicola un messaggio chiaro e facilmente replicabile, esplica nel suo linguaggio semplice, trasparente e indiretto l’obiettivo principale: arrivare a diminuire, anzi azzerare, le morti sul lavoro che ancora oggi sono una vera e propria emergenza nazionale.



ZERO MORTI SUL LAVORO? OK.



IL SINDACATO DEI CITTADINI

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

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

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

B. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO:

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

C. La BASE GIURIDICA del trattamento è costituita da:

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

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

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

E. TRASFERIMENTO DEI DATI

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

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

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

H. CANCELLAZIONE DAL SERVIZIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ASPETTIAMO LE VOSTRE IDEE!

