



*"Io so che un uomo da solo può
abbattere qualunque muro"*

(Anonimo)

Knock-down

Ripartiamo insieme per riprenderci il nostro Lavoro, la nostra Vita, il nostro Futuro

Webinar formativo per Rls/RIst

27 maggio 2020 - h.9,30-13,30

- 9,30 Saluti di: **Silvana Roseto** - Segretaria Confederale Uil
Tiziana Bocchi - Segretaria Confederale Uil
Mauro Sasso - Responsabile Uil Coordinamento Artigianato
- 9,50 Introduzione ai lavori: **Susanna Costa** – Responsabile Nazionale Uil SSL
- 10,00 **"Mascherine e areazione: criteri di scelta ed utilizzo"**
A. Terracina - Coordinatore del settore I CONTARP DIREZIONE GENERALE INAIL
- 10,20 Dibattito
- 11,00 **"Quale organizzazione del lavoro al tempo del Covid?"**
A. Montanari - Presidente In-Progress S.r.l., Vice Presidente AISCRIS, Associazione Italiana Società di Consulenza per la Ricerca, l'Innovazione e lo Sviluppo
- 11,20 Dibattito
- 12,00 **"Il Medico Competente e il suo ruolo al tempo del Coronavirus"**
E. Munafò - Medico del Lavoro, Componente Comitato Tecnico Scientifico UIL- ITALUIL, Presidente Fondo Vittime Amianto
- 12,20 Dibattito
- 13,00 Conclude i lavori: **Pierpaolo Bombardieri** - Segretario Generale Aggiunto Uil
*Organizzazione dell'evento a cura del Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità UIL
Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro*
- Contatti: NuovoWelfare@uil.it – 06/4753492, Susanna Costa s.costa@uil.it, Irene Delaria i.delaria@uil.it



<http://28april.org/>

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.ceglia@uil.it

Roberto Calzolari
Redazione grafica

Editoriale

SPECIALE EMERGENZA COVID-19

A tutte le strutture

Il nostro Paese sta lentamente uscendo da un lock-down durato più di due mesi. Due mesi in cui tutto o, quasi tutto, tranne i servizi cosiddetti “essenziali”, ha subito una battuta di arresto. Ora però è il tempo della ripartenza, che tutti aspettavamo e che sapevamo già, da addetti ai lavori, sarebbe arrivata e che ci avrebbe portato ad affrontare diverse difficoltà. Crediamo sia necessario quindi, mentre ci avviamo a riprenderci il nostro lavoro, la nostra vita e il nostro futuro, un momento di riflessione da condividere. Ed è quello che abbiamo inteso riproporre nel titolo dell’iniziativa:

“Knock-down”: la traduzione in italiano è “abbattere”, “buttare giù”, “demolire”.

Per questo abbiamo deciso di dare voce ai nostri Rls/Rlst, dando loro informazioni mirate per approfondire argomenti che dovranno affrontare nello svolgimento della loro funzione, in aziende che vanno da quella di grandi dimensioni a quella del piccolo artigiano. La presenza di un tecnico della Direzione Generale dell’Inail, di un medico del lavoro e di un esperto in consulenza per la ricerca, l’innovazione e lo sviluppo, speriamo siano utili a fornire informazioni preziose a chi dovrà, tutti i giorni, essere in prima linea nella difesa del diritto alla salute e la sicurezza dei lavoratori e mai come in questo caso anche di tutta la collettività. Verrà lasciato ampio spazio al dibattito per permettervi di condividere esperienze e dissipare possibilmente dubbi o incertezze. Vi invitiamo quindi a prendere parte al Webinar formativo per Rls/Rls, che si terrà il 27 maggio 2020, dalle ore 9,30 alle ore 13,30.

Fra il 25 e il 26 maggio prossimi vi invieremo una comunicazione contenente il link a cui collegarsi per partecipare all’evento. Vi aspettiamo numerosi. Knock-down! “Abbattiamo” il virus, con la prudenza, con l’attenzione e con la conoscenza!

*Saranno presenti alla discussione **Silvana Roseto e Tiziana Bocchi, Segretarie Confederali UIL; Mauro Sasso, Responsabile UIL Coordinamento Artigianato; Susanna Costa, Responsabile Nazionale UIL SSL**, oltre ad altri esperti, in prima linea nella difesa del diritto alla salute e la sicurezza dei lavoratori e **concluderà i lavori Pierpaolo Bombardieri, Segretario Generale Aggiunto UIL.***

**DI SEGUITO TROVI LA LOCANDINA DELL’EVENTO CHE PUOI
STAMPARE E AFFIGGERE IN BACHECA**

Knock-down

Ripartiamo insieme per riprenderci il nostro Lavoro, la nostra Vita, il nostro Futuro

WEBINAR FORMATIVO PER RLS/RLST

27 maggio 2020 - h.9,30-13,30

9,30 Saluti di: Silvana Roseto - Segretaria Confederale Uil
Tiziana Bocchi - Segretaria Confederale Uil
Mauro Sasso - Responsabile Uil Coordinamento Artigianato

9,50 Introduzione ai lavori: Susanna Costa – Responsabile Nazionale Uil SSL

10,00 **“Mascherine e areazione: criteri di scelta ed utilizzo”**

A. Terracina - Coordinatore del settore I CONTARP DIREZIONE GENERALE
 INAIL

10,20 Dibattito

11,00 **“Quale organizzazione del lavoro al tempo del Covid?”**

A. Montanari - Presidente In-Progress S.r.l, Vice Presidente AISCRIS,
 Associazione Italiana Società di Consulenza per la Ricerca,
 l’Innovazione e lo Sviluppo

11,20 Dibattito

12,00 **“Il Medico Competente e il suo ruolo al tempo del Coronavirus”**

E. Munafò - Medico del Lavoro, Componente Comitato Tecnico Scientifico
 UIL- ITALUIL, Presidente Fondo Vittime Amianto

12,20 Dibattito

13,00 Conclude i lavori: Pierpaolo Bombardieri - Segretario Generale Aggiunto Uil

|

Organizzazione dell’evento a cura del Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità UIL - Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro

Contatti: NuovoWelfare@uil.it – 06/4753492, Susanna Costa s.costa@uil.it, Irene Delaria i.delaria@uil.it

Stai aggiornato sulla pagina facebook di: UIL NAZIONALE - AMBIENTE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Salute e sicurezza – Speciale emergenza COVID - 19

Inosservanza dei Protocolli anti-contagio e responsabilità ai sensi del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro: le indicazioni operative della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bergamo

Lo scorso 12 maggio la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bergamo ha fornito indicazioni operative per la verifica dell'applicazione dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro non sanitari, ai sensi dell'art. 2 comma 6 DPCM 26 aprile 2020.

La Procura specifica che, nonostante il richiamo al Protocollo nazionale (aggiornato poi il 24 aprile 2020) – e ai Protocolli specifici per il settore cantiere e il settore trasporto e logistica – si tratta di un **Protocollo deputato a fornire mere linee guida** – dunque con la finalità di fornire indicazioni operative dirette ad incrementare l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate nei singoli ambienti di lavoro al fine di contrastare il Covid-19 – **e non invece “norme tecniche” o “buone prassi” di cui all'art. 2, lett. u), v), d.lgs. 81/2008.**

Fatta questa premessa merita sottolineare che le parti contraenti hanno dunque previsto che le imprese adottino il Protocollo condiviso all'interno della propria organizzazione, applicando, però – oltre a quanto già previsto al livello centrale – le ulteriori misure elencate nel Protocollo stesso che dovranno essere integrate con altre misure equivalenti e più incisive secondo la particolarità e la peculiarità della propria organizzazione, “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”. Quanto al profilo sanzionatorio viene rilevato quanto segue: dato che l'art. 2, comma 10, DPCM 26 aprile 2020 attribuisce valenza normativa ai contenuti dei Protocolli ivi richiamati e che tali contenuti hanno natura di misure di contenimento, la loro violazione comporterebbe l'applicazione delle sanzioni individuate dall'art. 4, DL 19/2020 – rubricato “sanzioni e controlli” – salvo che il fatto, come si legge, non costituisca reato. Ciò produrrebbe l'effetto per cui, da un lato, la natura amministrativa delle sanzioni applicate sarebbe priva del potere di prescrivere l'adozione delle misure organizzative e gestionali che consentirebbero di riportare l'ambiente di lavoro in sicurezza; dall'altro, invece, viene contemplata la possibilità di configurare la responsabilità penale in capo al datore di lavoro (caso in cui sarebbe esclusa l'applicazione di sanzioni di natura amministrativa) in caso di mancato rispetto di tali protocolli. A tal proposito viene però specificato dalla Procura che, **vista la finalità di prevenzione generale cui si ispira la normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, potrebbe essere opportuno rintracciare nelle misure di prevenzione e organizzazione contenute nei Protocolli, i precetti che corrispondono alle norme del Testo Unico in materia di Salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008)**, con la conseguenza che, in caso di mancata applicazione di una delle misure contenute nei Protocolli, andrà applicata la procedura di cui all'art. 301, D.lgs. n. 81/2008 (e conseguentemente le disposizioni di cui agli artt. 20 e ss del D.lgs. 758/1994, impartendo al trasgressore la prescrizione volta alla regolarizzazione delle condizioni antiggiuridiche). In questa prospettiva, dunque, l'obbligo di “informazione” previsto al punto 1 del Protocollo potrebbe dar luogo, in caso di inadempimento del datore di lavoro, alla violazione degli artt. 36, comma 2, lett. a), D.lgs. 81/2008; oppure, altresì, la violazione del punto 4 del Protocollo, inerente alle “Pulizia e sanificazione in azienda”, potrebbe dar luogo alla violazione dell'art. 63 comma 1, in combinato disposto con l'art. 64, comma 1, lett. d) e All. IV punto 1.1.6; altresì la non ottemperanza alle previsioni inerenti alle “Precauzioni igieniche personali” e alla dotazione dei “Dispositivi di Protezione Individuali”, rispettivamente previsti ai punti 5 e 6 del Protocollo, potrebbero essere contestati al datore di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. f) e d), D.lgs. 81/2008 (nonché, per i soli DPI, anche gli artt. 74 e ss).

Fonte: Bollettino ADAPT 18 maggio 2020, n. 20 - Giada Benincasa Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro Università degli Studi di Bergamo, Giovanni Pigliarini

<http://www.bollettinoadapt.it/inosservanza-dei-protocolli-anti-contagio-e-responsabilita-ai-sensi-del-testo-unico-in-materia-di-salute-e-sicurezza-sul-lavoro-le-indicazioni-operative-della-procura-della-repubblica-presso-il-tribu/>

Applicazioni di contact tracing ed efficacia giuridica delle notifiche

Le applicazioni di *contact tracing* in Europa e in Italia Parte della strategia nazionale ed europea per il contenimento ed il superamento dell'epidemia di COVID-19 consiste nell'utilizzo di mezzi tecnologici al fine di raccogliere e analizzare le informazioni relative alla diffusione del virus. A questo proposito, la Commissione Europea ha proposto con una Raccomandazione l'utilizzo di metodi condivisi di raccolta ed analisi dei dati allo scopo di contenere la diffusione del virus SARS-CoV-2. Sulla base di ciò, diversi Paesi si sono attivati per sviluppare su scala nazionale delle app nel rispetto degli Orientamenti in materia di protezione dei dati approvati dalla stessa Commissione. Secondo gli atti pubblicati dalla Commissione Europea, le applicazioni possono svolgere fino a quattro funzioni:

- dare informazioni circa la pandemia in corso;
- offrire agli utenti questionari di autovalutazione e di orientamento per un primo controllo sui sintomi;
- garantire un canale di comunicazione tra pazienti e medici;
- allertare coloro che si sono trovati per un certo periodo di tempo in prossimità di una persona infetta, per dare informazioni sull'opportunità di mettersi in auto-quarantena e su dove sottoporsi ai test.

L'applicazione di *contact tracing* adottata dal Governo italiano, denominata Immuni, sembra finalizzata a svolgere esclusivamente l'ultima funzione. Infatti, l'articolo 6 del decreto-legge 30 aprile 2020, n. 28 conferma che l'applicazione ha il solo fine di "allertare le persone che siano entrate in contatto stretto con soggetti risultati positivi e tutelarne la salute attraverso le previste misure di prevenzione nell'ambito delle misure di sanità pubblica legate all'emergenza COVID-19". Eventuali step successivi all'invio della notifica, tra cui presumibilmente rientreranno l'auto-quarantena e la sottoposizione a misure di sanità pubblica e di cura, saranno determinati dal Ministero della Salute di concerto con altre autorità nazionali e regionali. Dalle informazioni attualmente pubblicate dal Ministero dell'Innovazione non è possibile delineare in modo preciso le modalità attraverso cui saranno processate ed inviate le notifiche, tuttavia è ragionevole pensare che un eventuale utilizzo massivo dell'applicazione sia compatibile esclusivamente con l'utilizzo di decisioni automatizzate. Affinché una decisione non sia qualificabile come automatizzata, infatti, è necessario che l'intervento umano nel processo decisionale sia significativo. Perché ciò avvenga nel processo di invio della notifica da parte delle applicazioni di *contact tracing*, dovrebbe essere prevista prima dell'invio una revisione della decisione da parte di un operatore che sia in grado di valutare il caso specifico e modificare, laddove necessario, l'output dell'algoritmo. Secondo il Working Party ex articolo 29, l'eventuale intervento umano nel processo di *decision-making* e la sua rilevanza dovrebbero risultare dalla valutazione d'impatto ex art. 35, GDPR. Ciò è confermato anche dalle linee guida del Comitato europeo per la protezione dei dati, per cui "tutte le procedure e i processi, compresi gli algoritmi implementati dalle app per il tracciamento dei contatti, dovrebbero svolgersi sotto la stretta sorveglianza di personale qualificato al fine di limitare il verificarsi di falsi positivi e negativi. In particolare, le indicazioni fornite in merito ai passi da compiere successivamente alla ricezione di un alert non dovrebbero basarsi unicamente su un trattamento automatizzato".

Applicabilità delle norme in materia di decisioni automatizzate La norma europea che regola i processi decisionali automatizzati relativi a persone fisiche è l'articolo 22 del Regolamento 679/2016. Esso, secondo l'opinione più diffusa, stabilisce un divieto da parte dei titolari del trattamento di sottoporre l'interessato a "una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona". Ad oggi non è ancora possibile comprendere quali siano le conseguenze successive all'invio degli *alert* né, quindi, se queste produrranno effetti giuridici o che incidano in modo analogo sugli utenti. È tuttavia presumibile che "gli ulteriori adempimenti necessari alla gestione del sistema di allerta e per l'adozione di correlate misure di sanità pubblica e di cura" che verranno determinati dal Ministero della Salute in applicazione del d.l. n. 28/2020 abbiano tali caratteristiche. Pur ammettendo l'applicabilità dell'articolo 22, paragrafo 1, è comunque possibile superare il divieto di sottoporre gli interessati a decisioni automatizzate laddove ciò sia autorizzato dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisi altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato oppure con l'ottenimento del consenso esplicito dell'interessato. In quest'ultimo caso sarà necessario accertarsi che il consenso abbia ad oggetto la decisione automatizzata e che sia informato e liberamente prestato. Affinché il consenso alla decisione automatizzata sia informato è necessario, in applicazione dell'art. 15, lett. h) del GDPR, che il titolare del trattamento fornisca

all'interessato informazioni riguardanti l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, le informazioni significative sulla logica utilizzata e l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

Il principio di trasparenza in materia di decisioni automatizzate La necessità di fornire agli interessati informazioni precise sui trattamenti in essere ha inoltre una rilevanza che va ben oltre il rispetto della normativa europea. È ormai opinione diffusa, infatti, ribadita anche per le applicazioni di *contact tracing* da diverse Autorità nazionali e sovranazionali, che una delle principali leve che incentivano l'utilizzo di nuove tecnologie da parte dell'utenza è la trasparenza. Nodo centrale per la spiegazione della logica utilizzata dall'algoritmo è sicuramente la definizione di "contatto stretto" recepita all'interno del codice sorgente dell'applicazione. Affinché vi sia un "contatto stretto", il Centro Europeo per il Controllo e la Prevenzione delle Malattie, ripreso anche sul sito del Ministero della Salute, è necessario che un soggetto:

- abbia avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19 a distanza inferiore ai due metri per almeno 15 minuti;
- sia entrato in contatto fisico con un caso di COVID-19;
- sia entrato in contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID-19;
- si sia trovato in un ambiente chiuso per un caso COVID-19 per almeno 15 minuti;
- abbia viaggiato nel medesimo aereo di un caso di COVID-19 (in questo caso i criteri variano in base alla gravità dei sintomi del caso);
- sia un operatore sanitario od altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso di COVID19 oppure faccia parte del personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso di COVID-19 e non abbia utilizzato i DPI raccomandati o ne abbia utilizzati di non idonei.

Ad oggi non è chiaro come sia stato sviluppato l'algoritmo che determina la presenza o meno di un "contatto stretto". Tuttavia, nell'impossibilità di identificare preventivamente il soggetto possessore del *device* su cui è stata scaricata l'applicazione, i parametri utilizzati saranno gli stessi per tutti gli utenti, dunque non sarà possibile applicare in modo dettagliato i criteri relativi a particolari categorie di soggetti. Allo stesso modo, essendo esclusa la geolocalizzazione degli utenti ex art. 6, comma 2, lett. c) del d.l. 28/2020, non sarà neppure possibile applicare le regole specifiche previste per gli aeromobili.

Conclusione e profili giuslavoristici Sebbene l'utilizzo delle applicazioni di *contact tracing* sia rilevante per la gestione delle attività di tracciamento, trattamento e test nonché per la raccolta di informazioni utili ai fini statistici, l'efficacia giuridica delle notifiche dipenderà profondamente dalla determinazione delle procedure amministrative previste dal d.l. 28/2020. Ad oggi, sulla base della normativa vigente, l>alert ha una finalità puramente informativa. Ciò, tuttavia, rischia di creare serie problematiche organizzative e di responsabilità ad esempio, in ambito lavorativo. Il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", siglato da Governo e parti sociali, prevede che il datore di lavoro informi i propri lavoratori circa "la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio". Secondo le FAQ pubblicate dal Garante italiano, è possibile per il datore di lavoro chiedere un'autodichiarazione in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID-19 quale accesso per la sede di lavoro. Tuttavia, in ogni caso dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata. È necessario quindi chiedersi se l>alert inviato dall'applicazione di *contact tracing* basti da solo a motivare tale dichiarazione e a giustificare il divieto di accesso nel luogo di lavoro ai sensi della disciplina del protocollo o dell'art. 20 del Testo Unico di Salute e Sicurezza (d.lgs. n. 81/2008) che prevede l'obbligo in capo al lavoratore di comunicare al datore eventuali situazioni di rischio di cui sia venuto a conoscenza. Ad oggi rimane dubbio se laddove il lavoratore venga a conoscenza della possibilità di essere stato in contatto con un soggetto positivo, anche se attraverso un processo decisionale automatizzato caratterizzato dai profili critici sopra rilevati, sia comunque obbligato a comunicare il possibile rischio al datore di lavoro. A ciò si aggiunge anche la problematica relativa all'incertezza della decisione automatizzata causata in parte dall'approssimazione dei criteri per identificare uno "stretto contatto" e in parte dal fatto che la prossimità tra due

soggetti viene valutata in realtà sulla base della posizione dei *device*. Ad oggi, infatti, non è possibile stabilire con certezza la corrispondenza tra la posizione del *device* e quella del possessore dello strumento. Al fine di rendere più chiara l'efficacia delle notifiche delle applicazioni di *contact tracing*, sarà quindi necessario che il Ministero della Salute adotti, tra le misure tecniche ed organizzative di cui al secondo comma dell'art. 6 del decreto-legge 28/2020, dei procedimenti che prevedano un intervento umano significativo nelle procedure di *decision-making* e che garantiscano un maggior grado di accuratezza delle decisioni. Alternativamente, si dovrà predisporre un metodo che permetta di raccogliere il consenso informato degli utenti anche con riguardo alla decisione automatizzata oppure, come proposto dal Garante italiano per la protezione dei dati personali, dovranno essere previste "le modalità di intervento umano sulla decisione algoritmica, così da soddisfare anche i requisiti di cui all'articolo 22, par. 2, lett. b) – del Regolamento".

Fonte Gaetano Machi - Bollettino ADAPT 18 maggio 2020, n. 20

<http://www.bollettinoadapt.it/applicazioni-di-contact-tracing-ed-efficacia-giuridica-delle-notifiche/>

Nuova circolare INAIL sulla responsabilità del datore di lavoro per covid-19

Com'è noto il 15 maggio 2020, con un comunicato stampa, l'INAIL chiariva l'aspetto sull'esclusione della responsabilità penale e civile del datore di lavoro nel caso in cui un lavoratore contragga in azienda il Covid-19, riconosciuto come infortunio.

Il 20 maggio è uscita una nuova circolare di chiarimento con la quale l'Istituto precisa che dagli accertamenti medico-legali sui casi d'infezione, non potranno essere dedotte responsabilità dirette dell'impresa che ha applicato tutti i nuovi protocolli di sicurezza in integrazione a quanto già previsto dal D.lgs. n.81/2008 e smi.

La nuova circolare esplicativa INAIL si rifà all'articolo 42 del D.L. "Cura Italia" e rinalda i seguenti aspetti:

- **Per accertata infezione da Covid-19 in occasione di lavoro, l'istituto assicura al lavoratore la tutela prevista dalla legge in caso d'infortunio sul lavoro;**
- **Che le prestazioni e le tutele dell'INAIL sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro;**
- **Che gli oneri dei predetti eventi infortunistici sono posti a carico dell'INAIL e non gravano invece sulla posizione assicurativa del singolo datore di lavoro (ovvero non opera il meccanismo del c.d. bonus-malus).**

La circolare di oggi chiarisce inoltre che **l'assenza di una comprovata violazione, da parte del datore di lavoro, ossia delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida (vedi art.1, comma 14, del D.L. n.33/2020) sarebbe difficile da ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.**

Fonte: Guido Bianchini, esperto UIL di AP Sicurezza sul Lavoro

Testo integrale della circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020

La fornitura professionale di lavoro ai tempi di Covid-19: un rinnovato protagonismo

Le Parti sociali del settore della somministrazione di lavoro – ASSOLAVORO, FELSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP UIL – sono state tra le prime a reagire all'emergenza epidemiologica in atto, concludendo già il 26 febbraio un accordo per garantire l'erogazione in sicurezza dei corsi di formazione da parte di Forma.Temp, ammettendo la modalità a distanza. Una decina di giorni dopo, ancora prima del D.P.C.M. del 9 marzo 2020 con il quale la Presidenza del Consiglio disponeva il *lockdown* su tutto il territorio italiano, ma a seguito della costituzione delle c.d. "zone gialle e rosse", le parti siglavano in data 6 marzo l'«Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza COVID-19». Tale accordo disciplinava l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale (TIS) erogati dalla bilateralità, attraverso il fondo di solidarietà del settore, destinati a lavoratori in somministrazione presso utilizzatori, che attivassero un ammortizzatore sociale, con unità produttive ubicate nelle menzionate "zone gialle e rosse" oppure destinati a lavoratori residenti o domiciliati nelle medesime zone. Per garantire una rapida attivazione dell'ammortizzatore, veniva stabilita una procedura semplificata per accedere alle risorse (comunicazione alle OO.SS. territoriali – se interessati lavoratori nell'ambito di una unica regione – o nazionali). Inoltre, con l'obiettivo di una ampia copertura dei lavoratori, in questa particolare circostanza, si prevedeva un allargamento della platea dei beneficiari (includendo anche i lavoratori che non avessero maturato 90 giorni di lavoro somministrato, come generalmente previsto). Considerando l'eccezionalità della situazione e per garantire la continuità occupazionale e reddituale dei lavoratori in somministrazione, l'accordo ha, inoltre, regolato un nuovo

strumento di tutela denominato TIS “in deroga”, destinato ai lavoratori sospesi dalla loro attività lavorativa o in riduzione oraria per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'emergenza COVID-19, nei casi in cui l'utilizzatore, con unità produttive ubicate nelle c.d. “zone gialle e rosse”, non attivasse un ammortizzatore sociale. Alla luce del prolungarsi dell'emergenza sanitaria ed economica, il 9 maggio 2020 le Parti sociali hanno concluso un nuovo Accordo in materia di disposizioni urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica Covid-19. Questo ha adeguato l'erogazione del TIS “semplificato” a quanto previsto dal DL n. 18/2020. Con riferimento, invece, al TIS in “deroga”, sono state ulteriormente snellite le procedure, per esempio individuando soglie dimensionali in presenza delle quali le agenzie non devono inviare comunicazione alle organizzazioni sindacali. Con il nuovo accordo, sono poi state estese tutele tipiche del mercato del lavoro somministrato, come la c.d. procedura MOL (in Mancanza di Occasioni di Lavoro) e l'indennità di disponibilità. La prima, disciplinata dall'art. 25 del Contratto Collettivo siglato il 15 ottobre 2019, è una procedura indirizzata ai lavoratori delle APL, che, prima di essere licenziati per mancanza di occasioni di somministrazione, partecipano a un percorso di formazione professionale e ricollocazione, presidiato da Forma.Temp, durante il quale percepisce un'indennità di 800 euro mensili. La procedura MOL di regola dura sei mesi (elevabili a otto in caso di lavoratori anziani), ora estesi di sessanti giorni aggiuntivi, ai sensi dell'accordo del 9 maggio. Anche l'indennità di disponibilità, per la quale – ai sensi dell'art. 32 del CCNL – è riconosciuta una somma di 800 euro a tutti i lavoratori somministrati a tempo indeterminato in attesa di essere inviati in missione, è estesa per 76 giorni e integrata da una prestazione *ad hoc* pari all'80% della retribuzione mensile percepita durante la sua ultima missione. Parallelamente alle prestazioni di sostegno al reddito e alle garanzie di continuità occupazionale, la bilateralità di settore ha incrementato le prestazioni di welfare a supporto dei lavoratori, in particolare colpiti dal virus. EBITEMP ha, infatti, disposto, con circolare del 16 aprile, l'ampliamento temporaneo delle sue prestazioni. I lavoratori somministrati hanno diritto a una diaria di 50 euro per ogni giorno di ricovero trascorso in ospedale a causa di Covid-19, per un massimo di 2.500 euro; 50 euro per ogni giorno di isolamento domiciliare, per un massimo di 700 euro; sono altresì previsti dei contributi per visite pneumologiche o per cura riabilitative. L'ente bilaterale prevede anche una liberalità di 5.000 euro a beneficio di familiari eredi in caso di lavoratori in somministrazione deceduti a causa di positività accertata al Covid-19. A supporto dei lavoratori con carichi di cura (bambini, anziani, disabili), sono previsti 500 euro di rimborso per i servizi di *baby-sitting* e di 800 euro per assistenza domiciliare. Aldilà del prezioso sostegno al reddito e delle prestazioni aggiuntive assicurati dal solido sistema bilaterale, va rilevato lo sforzo delle Parti sociali, nel pieno della crisi sanitaria ed economica, di progettare la fase di ripartenza, approntando tutele non solo economiche, che puntano sulla leva della formazione, elemento qualificante del settore. All'art. 6 dell'accordo del 9 maggio, infatti, le Parti «alla luce della emergenza pandemica in atto, che richiede una particolare attenzione nella gestione delle transizioni lavorative ed in particolar modo all'inserimento ed al reinserimento delle fasce di lavoratori svantaggiati e a rischio di esclusione sociale e lavorativa, convergono sul rafforzamento della formazione professionale volta all'occupabilità mediante un utilizzo del 50% dello stock della contribuzione Formatemp Ti giacente presso il Fondo alla data del 31 dicembre in favore dei candidati a missione». Il tentativo italiano di «guardare oltre» si inserisce all'interno di un rinnovato protagonismo della fornitura professionale di lavoro anche a livello internazionale. Il 30 marzo 2020, infatti, la *World Employment Confederation (Europe)* ha prodotto uno *statement*, che verrà poi in parte ripreso dalle *Join Recommendations* formulate il 29 aprile 2020 con Uni Global Union (Europa), la controparte sindacale a livello europeo. La dichiarazione di WEC richiama a una risposta forte e coordinata da parte dell'Unione Europea all'emergenza da COVID-19. Ma in particolare evidenza come il settore dei servizi privati per l'impiego è attivamente mobilitato per fare fronte all'impatto della crisi da Covid-19, riportando tutte le principali iniziative condotte dalle organizzazioni nazionali. A tal proposito, per l'Italia, si mette in evidenza il frutto del lavoro delle parti sociali attraverso la sottoscrizione di un accordo collettivo (quello sopra menzionato) per potenziare la garanzia della continuità occupazionale e del reddito dei lavoratori attraverso il sostegno al reddito erogato dal fondo bilaterale di settore. Da questo punto di vista, l'Italia si differenzia per uno strumento non emergenziale e proprio del sistema della bilateralità. Negli altri paesi gli interventi erano da approntare e il confronto da sviluppare con le autorità pubbliche. Dopo una lettura delle risposte nazionali all'emergenza, WEC formula delle linee guida nell'ottica di superare la crisi, salvaguardare le persone, il mercato del lavoro e l'economia. Ritiene che sia necessario mantenere aperto e fluido il mercato unico europeo; che le agenzie debbano lavorare con i governi nazionali e le parti sociali per sostenere lavoratori e aziende e che siano create condizioni favorevoli nel mercato del lavoro affinché le agenzie possano supportare il rientro dei lavoratori nel mercato. In coerenza con i movimenti dell'organizzazione confederale, le tre più grandi Agenzie per il lavoro al mondo – Adecco,

Manpower e Randstad – nel mese di aprile hanno lanciato una *call to action*, rivolto all'intero sistema produttivo, agli attori governativi e alla società tutta. Le Agenzie – che hanno presentato la *call* anche durante un *webinar* organizzato da ADAPT – offrono il loro contributo per un ritorno sicuro al lavoro, raccogliendo in 10 paesi e condividendo buone pratiche relative a procedure di rientro al lavoro in sicurezza, affinché le imprese (in particolare di minori dimensioni) possano trovare un supporto e uno strumento concreto per sviluppare o aggiornare i propri protocolli interni e le politiche aziendali sulla base delle migliori esperienze adottate a livello internazionale.

Fonte Giorgio Impellizzieri, Silvia Spattini *Bollettino ADAPT 18 maggio 2020, n. 20*

<http://www.bollettinoadapt.it/la-fornitura-professionale-di-lavoro-ai-tempi-di-covid-19-un-rinnovato-protagonismo/>

Il protocollo Sapio per una piena ripresa in sicurezza delle attività

Con la graduale ripresa di molte attività, legata all'inizio della c.d. 'Fase 2', molte aziende hanno disciplinato in maniera puntuale, attraverso la contrattazione aziendale, le misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, così come previste prima dal protocollo condiviso del 14 marzo 2020 tra Governo e Parti sociali, e poi integrate dal protocollo del 24 aprile 2020. Il Gruppo Sapio srl, che non ha mai chiuso l'attività, operando in ambito tecnico-medico, ha sottoscritto il 27 aprile 2020 lo specifico protocollo di sicurezza aziendale, con le organizzazioni sindacali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, le RSU e gli RLS del gruppo e il Medico competente coordinatore, per la ripresa di tutte le attività all'interno degli uffici e degli stabilimenti del gruppo.

Sin dalla premessa del protocollo vengono presentati due elementi importanti: innanzitutto, viene formalizzata l'avvenuta costituzione del Comitato di Sicurezza Covid-19, composto da rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori e dal Medico Competente Coordinatore, che ha il compito di assicurare una ripartenza con la massima sicurezza per tutti i dipendenti chiamati a svolgere l'attività lavorativa. In secondo luogo, viene specificato che il protocollo è da considerarsi come parte integrante dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) in vigore nei diversi siti del Gruppo, nonché degli specifici documenti di valutazione del rischio biologico e di gestione dell'emergenza e dei piani di emergenza Covid-19 per i dipendenti ed i terzi che operano come appaltatori o subappaltatori per le società del Gruppo. Viene quindi specificato che le misure andranno adottate in ogni luogo in cui si svolgano le attività lavorative dei dipendenti dell'azienda e di eventuali terzi che a vario titolo interagiscono con il personale dell'impresa e che il protocollo sarà inviato, a tal fine, anche ai titolari di ditte esterne ed a lavoratori in appalto.

Entrando nel merito delle misure adottate dal Gruppo Sapio per contrastare e contenere la diffusione del virus, e di conseguenza per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei terzi che operano come appaltatori o subappaltatori, il Protocollo disciplina una attenta organizzazione delle attività volta a ridurre l'esposizione dei lavoratori al contagio. Infatti, come in numerosi altri protocolli aziendali stipulati per regolare la ripresa delle attività, anche in questo caso viene presa in considerazione non solo l'adozione di specifiche misure a protezione dei lavoratori ma anche l'adozione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, maggiormente confacenti alle nuove esigenze di sicurezza. Le misure promosse nel protocollo in oggetto volgono, innanzitutto, a favorire una minor densità nei luoghi di lavoro, attraverso una nuova turnazione dei dipendenti, l'adozione della modalità di lavoro in smart working per tutti i ruoli compatibili e l'incentivazione all'utilizzo di ferie pregresse. Per quanto riguarda, invece, le specifiche misure di sicurezza sui luoghi di lavoro, è stato previsto, *in primis* lo scaglionamento degli ingressi dei lavoratori in orari diversi e la predisposizione di nuove procedure organizzative *ad hoc* per operare in sicurezza e nel rispetto della giusta distanza. Nella fase di ingresso è prevista anche la misurazione della temperatura corporea tramite termo scanner da parte di un addetto a tale operazione (con allontanamento del dipendente se questa supera i 37,5°C). Inoltre, in aggiunta alla distribuzione di gel igienizzanti ed alla previsione di operazioni di sanificazione dei luoghi e dei mezzi necessari per lo svolgimento delle attività, è stata prevista l'adozione di DPI aggiuntivi che, oltre alla mascherina ed ai guanti, includono anche tute ed occhiali. A queste prime disposizioni si aggiunge infine l'introduzione di una specifica copertura assicurativa per tutti i dipendenti in caso di ricovero per Covid-19. Di particolare rilievo sono le previsioni specifiche destinati ai terzisti che operano in azienda. Oltre naturalmente alla dotazione dei DPI, essi disporranno della medesima copertura assicurativa per covid-19 dei dipendenti. Si tratta di un'estensione delle misure molto importante, poiché considera l'impresa non come un luogo isolato dove operano soltanto i dipendenti, ma come un centro di incontro di diverse attività tra esse collegate e interconnesse (si pensi a

fornitori, appaltatori, sub appaltatori). Il rispetto dei protocolli da parte di tutti coloro che accedono ai locali aziendali appare quindi come un passaggio fondamentale affinché le misure siano realmente efficaci.

L'applicazione del Protocollo avverrà sotto la vigilanza dei responsabili di stabilimento, affiancati da RSPP, RLS e RSU, che rivestiranno importanti compiti di controllo e sorveglianza. In conformità a quanto disposto dal Protocollo tra il Governo e le Parti sociali del 14 marzo 2020, è stata disposta, poi, la creazione dei comitati aziendali di sito composti dal responsabile del sito, RSPP/ASPP, RLS/RSU, e medico competente. Importante appare inoltre, in vista di una piena ripresa delle attività in sicurezza e in un clima aziendale favorevole, il coinvolgimento del medico competente per garantire a tutti i lavoratori la possibilità di un confronto sugli aspetti pratici e gli eventuali rischi legati al rientro al lavoro, con particolare attenzione verso i lavoratori che presentino varie problematiche di salute.

Alla luce di quanto appena descritto appare evidente come il tema della sicurezza dei dipendenti risulti centrale. Il protocollo del Gruppo Sapio ha infatti posto l'accento sulle specifiche misure organizzative adottate per evitare assembramenti, sulla fornitura di adeguati dispositivi di protezione e sulla corretta informazione dei lavoratori, anche specifica, da parte del medico competente, riguardo i rischi legati a questa fase. Si tratta di misure rivolte peraltro non solo ai dipendenti dell'azienda ma anche ai terzi che vengano in contatto con i dipendenti dell'azienda. In conclusione, anche il protocollo del Gruppo Sapio, così come altri numerosi protocolli aziendali anti-contagio adottati in questo periodo, evidenzia quanto sia importante, in questa fase emergenziale, lasciare che sia la contrattazione aziendale a individuare le singole e specifiche misure che maggiormente si adattano all'attività ed al contesto dell'impresa. Sono infatti i protagonisti delle relazioni industriali a livello aziendale che possono riuscire ad armonizzare le misure di sicurezza con l'organizzazione dell'attività produttiva, in modo da soddisfare le esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Fonte Bollettino Adapt 18 maggio 2020, n. 20 Gioele Iacobellis, Francesco Lombardo
<http://www.bollettinoadapt.it/il-protocollo-sapio-per-una-piena-ripresa-in-sicurezza-delle-attivita/>

Approfondimenti Covid-19 – Prime evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro Nota periodica Anpal n. 1/2020

Le conseguenze determinate dalla diffusione del virus COVID-19 si sono abbattute sul sistema economico mondiale e nazionale come una vera tempesta, determinando un shock economico senza precedenti e con effetti destinati a protrarsi nel tempo. Questa breve nota intende fornire alcune prime indicazioni circa le reazioni della domanda di lavoro, ricorrendo all'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. Tale archivio consente di costruire in maniera tempestiva l'andamento dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato su tutto il territorio nazionale. Usualmente il rilascio di tali informazioni avviene a distanza di circa 45gg dalla fine dell'intervallo di tempo sul quale viene condotta l'analisi. Ciò consente di avere dati più solidi a causa del lag temporale che può intercorrere tra la data dell'evento (attivazione, cessazione o trasformazione contrattuale) e la sua effettiva comunicazione per via telematica al MLPS. Si ritiene, però, che data la gravità della situazione attuale, sia comunque opportuno anticipare tali analisi, premettendo che i dati qui presentati potrebbero subire modifiche nei successivi aggiornamenti della nota. Per tale motivo, nelle analisi sono stati considerati esclusivamente i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e a termine, escludendo quindi il lavoro in somministrazione e altre tipologie contrattuali di minor rilevanza dal punto di vista quantitativo. Sono state escluse, inoltre, le movimentazioni di soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, settore quest'ultimo scarsamente coinvolto, almeno in termini occupazionali, dall'emergenza Covid-9 e per il quale il decreto "Cura Italia" ha previsto, oltre al ricorso generalizzato allo smart working, la sospensione dei concorsi pubblici.

Fonte COLLANA FOCUS ANPAL N° 74
<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/05/focus-anpal-covid-14-05-1.pdf>

Circolare INAIL n. 20 del 13-05-2020 "Prestazione una tantum a favore dei malati di mesotelioma non professionale o dei loro eredi. Importo della prestazione per le annualità 2015-2020"

La UIL comunica che nella circolare Inail n. 20 del 13/05/2020 (e relativi allegati), sono contenute le istruzioni per l'applicazione della disposizione in osservanza dell' art. 11-quinquies del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8. Tale norma ha previsto **un miglioramento del valore del beneficio economico, per l'anno 2020, attraverso l'erogazione di una prestazione assistenziale**, valida per tutti gli eventi accertati a decorrere dal 1° gennaio 2015, di importo fisso che passa da euro 5.600,00 - precedentemente previsti- ad euro 10.000,00. Ricordiamo che **tale prestazione economica una tantum è riconosciuta a favore dei malati di mesotelioma non professionale, cioè contratto per esposizione familiare a lavoratori impiegati in Italia nella lavorazione dell'amianto ovvero per esposizione ambientale avvenuta sul territorio nazionale; la norma prevede che possano beneficiarne anche i loro eredi.** La predetta disposizione consente, inoltre, anche ai soggetti che hanno già beneficiato della prestazione *una tantum* (o ai loro eredi) nel periodo 2015-2019, pari a euro 5.600,00, di poter presentare domanda per ottenere l'integrazione fino alla concorrenza dell'importo di euro 10.000,00.

Rimandiamo alla lettura della circolare Inail per un maggiore approfondimento.

- **Testo integrale** della circolare Inail n. 20 del 13 maggio 2020 (.pdf - 366 kb)
- **Mod. 190** Allegato 1 alla circolare Inail n. 20 del 13 maggio 2020 - Istanza prestazione una tantum fondo vittime dell'amianto per mesotelioma di origine non professionale (.pdf - 164 kb) Aggiornamento: 13 maggio 2020
- **Mod. 190E** Allegato 2 alla circolare Inail n. 20 del 13 maggio 2020 - Istanza eredi prestazione una tantum fondo vittime dell'amianto per mesotelioma di origine non professionale (.pdf - 182 kb) Aggiornamento: 13 maggio 2020
- **Mod. 190I** Allegato 3 alla circolare Inail n. 20 del 13 maggio 2020 - Istanza di integrazione della prestazione una tantum fondo vittime dell'amianto per mesotelioma di origine non professionale (.pdf - 184 kb) Aggiornamento: 13 maggio 2020

Fonte UIL – Inail

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'UNIVERSITÀ 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: IT501010300320100006666670

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

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE!

Servizi



LA TUTELA ASSICURATIVA INAIL PER MEDICI INFERMIERI E OPERATORI SANITARI IN GENERE COLPITI DA COVID-19

L'INAIL ha chiarito che Medici, Infermieri e Operatori sanitari in genere, se hanno contratto il Coronavirus a causa dell'attività/mansioni svolte, ovvero a causa del rischio ambientale, sono coperti dalla tutela assicurativa e previdenziale erogata dall'INAIL.

Se sei un lavoratore del Settore Sanità puoi rivolgerti all'ITAL per verificare se rientri nell'ambito della tutela INAIL.

E in particolare, se colpito da COVID-19 puoi:

- 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.

Contattaci
www.italuil.it

Tutelare il Presente Progettare il Futuro

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 😊