

1 NEWS
GENNAIO-FEBBRAIO 2022

Sicurezza IN RETE

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



BUON LAVORO AL NUOVO CIV DELL'INAIL

VERSO UN PATTO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

**«LE LAVORATRICI E I LAVORATORI STRANIERI SONO SOGGETTI A RISCHIO».
L'ESPERIENZA DI JAMAL, LAVORATORE STRANIERO E RLST**

**UILT FVG CONCRETIZZA IL PROTOCOLLO SICUREZZA
PER IL PORTO DI MONFALCONE**

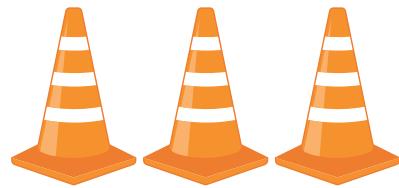
**SALUTE E SICUREZZA:
SPUNTI DI RIFLESSIONE ED ESPERIENZE NEL SETTORE EDITORIALE**

**RIQUALIFICAZIONI E INVESTIMENTI SU RISORSE DEL PNRR. UNA CORSA CONTRO
IL TEMPO DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI. A RISCHIO IL FATTORE SICUREZZA**

**SULL'ESEMPIO DI EBAT (ARTIGIANATO) ANCHE EBTER (TERZIARIO)
ISTITUISCE I RLST DI SETTORE. IN CORSA ANCHE EBIT (TURISMO)
E IL MONDO DELLA COOPERAZIONE**

**RAFFORZAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI
LUOGHI DI LAVORO (2). LE NOVITÀ INTRODOTTE CON LA CONVERSIONE DEL D.L.
146/21 NELLA LEGGE 215/21**

**STUDENTI IMPEGNATI IN PERCORSI FORMATIVI NELLE AZIENDE. QUALI LE TUTELE
PER LA SALUTE E SICUREZZA?**



«Carissimi lettori e carissime lettrici,

ben ritrovate/i a tutte e tutti coloro che ci leggono per la prima volta, in questo 2022, pieno di speranza e voglia di ripartire.

Dopo questi due anni così difficili, appena trascorsi, ricominciamo insieme con la nostra newsletter che, attraverso i vostri contributi bimestrali, cerca - ormai da più di un anno - di essere un punto di informazione, di raccolta e socializzazione di idee, esperienze e buone prassi.

Crediamo infatti, che solo attraverso la messa a sistema del nostro e del vostro lavoro quotidiano, sia possibile portare avanti l'impegno di tutta la nostra Organizzazione, mettendo al centro il tema della salute e sicurezza sul lavoro o, per meglio dire, mettendo in "rete" la sicurezza!

È solo grazie a un lavoro di squadra, infatti che il nostro sforzo sarà premiato.

Lo abbiamo fatto, già nel 2021, con la **CAMPAGNA ZERO MORTI SUL LAVORO**, alla quale abbiamo partecipato tutti e tutte, con dedizione e convinzione.

Lo abbiamo fatto con il **UIL TOUR 2021**, che ha attraversato le regioni e ha visto la partecipazione viva di tutte le nostre sedi territoriali, delle nostre categorie e dei nostri delegati e delegate. I temi legati alla sicurezza sul lavoro sono stati ampiamente trattati.

Ma non basta. Purtroppo.

La strage silenziosa di donne e uomini che si infortunano (**555.236, NEL 2021**), si ammalano (**55.288, NEL 2021**) e perdono la vita (**1.221, NEL 2021**), continua inesorabile. Ce lo ricordano le statistiche ufficiali dell'INAIL e le pagine di cronaca dei quotidiani ogni giorno, che riportano di una situazione spaventosa e sconcertante e che nonostante gli sforzi e le promesse di tanti, non accenna ad arrestarsi, anzi.

Pochi giorni fa Sara, un'infermiera pugliese di appena 26 anni, stava rientrando a casa dopo due turni di lavoro consecutivi nella clinica in cui lavorava.

HA PERSO LA VITA IN UN INCIDENTE STRADALE - DA LEI STESSA PROVOCATO - PERCHÉ I TURNI ERANO MASSACRANTI, PERCHÉ ERA "STANCA MORTA" ha detto chi la conosceva bene.



Forse non avrebbe dovuto fare due turni consecutivi o forse li ha fatti per colmare una carenza organica.....

Lorenzo e Giuseppe stavano svolgendo parte del loro percorso formativo in un'azienda. Lorenzo, secondo la cosiddetta alternanza scuola-lavoro - gli attuali Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) -, Giuseppe, invece, nell'ambito di un corso professionale del sistema leFP (Istruzione e Formazione Professionale).

LORENZO È MORTO PER SCHIACCIAMENTO, GIUSEPPE PER UN INCIDENTE SU UN MEZZO DI TRASPORTO.

Forse non avrebbero dovuto trovarsi lì, perché erano ancora studenti o forse non avevano fatto abbastanza (o per nulla) formazione su salute e sicurezza sul lavoro o forse non avevano accanto tutor adeguati al loro ruolo.

Qualunque siano le cause o, le concause dirette, delle morti di Sara, Lorenzo e Giuseppe e di tante altre donne e uomini che la magistratura chiarirà speriamo presto, sappiamo che a determinare questi terribili infortuni sul lavoro, oggi, vi sono motivi ben più profondi e radicati, per i quali chiediamo un'immediata presa di coscienza da parte delle Istituzioni e di quanti si occupano a vario titolo della materia.

Insieme a CGIL e CISL, abbiamo, per questo, lanciato una “**SETTIMANA DI INIZIATIVE PER FERMARE LA STRAGE**”, durante la quale saranno organizzate assemblee nei luoghi di lavoro per affrontare, insieme ai lavoratori e alle lavoratrici, ma anche alle tirocinanti e ai tirocinanti e alle stagiste e gli stagisti, la questione urgente della salute e sicurezza sul lavoro, che deve essere garantita e salvaguardata ogni giorno.

Siamo certi che questa iniziativa sia oggi più che mai necessaria e, fiduciosi della vostra partecipazione e coinvolgimento vi saluto caramente augurandovi una Buona lettura e Buon lavoro.

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

Segretaria Confederale
Ivana Veronese



COMUNICATO STAMPA UNITARIO

Infortuni. Landini, Sbarra, Bombardieri,

dal 21 febbraio una settimana di iniziative per fermare la strage

“Non c’è più tempo, non siamo disponibili ad attendere oltre, continuando a contare lavoratori e studenti morti sul lavoro o durante un’esperienza formativa in azienda. Occorre intervenire subito con provvedimenti in grado di fermare la strage. Per questo Cgil, Cisl e Uil, dal prossimo 21 febbraio, daranno il via ad una settimana di iniziative”. È quanto dichiarano i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil **Maurizio Landini, Luigi Sbarra e PierPaolo Bombardieri**.

I segretari generali delle tre Confederazioni annunciano che a partire da lunedì prossimo “saranno organizzate iniziative ed assemblee nei luoghi di lavoro. I delegati sindacali – spiegano Landini, Sbarra e Bombardieri – dialogheranno con i lavoratori e le lavoratrici, stagisti, tirocinanti e ragazze e ragazzi che svolgono percorsi di apprendimento scuola/lavoro sul tema della sicurezza e sul diritto a vedere garantita l’incolumità di chi opera, come dipendente o studente impegnato in un percorso formativo di vario tipo, all’interno di un’azienda, un cantiere o qualsivoglia luogo di lavoro”.

“È necessario, e le morti di Lorenzo e Giuseppe a distanza di pochi giorni lo hanno drammaticamente confermato, potenziare e migliorare i controlli e garantire una formazione specifica, agli studenti, ai tutor e ai dipendenti già presenti in azienda con linee guida condivise su come operare in queste situazioni”. Inoltre, per Cgil, Cisl e Uil “non è accettabile che la presenza di studenti venga considerata al pari di lavoro subordinato vero e proprio”.

“Ministeri competenti ed Enti locali – proseguono i dirigenti sindacali – si facciano immediatamente carico di questa situazione insostenibile. Imprese, organi di vigilanza e associazioni di categoria si assumano le proprie responsabilità”. “È il momento di risposte certe sul tema degli infortuni sul luogo di lavoro e in itinere. Chiunque esca la mattina dalla propria casa per andare a lavorare o per un’esperienza formativa prevista dal proprio percorso di studi, deve avere la certezza di tornarvi la sera”, concludono Landini, Sbarra e Bombardieri.

Roma, 16 febbraio 2022

BUON LAVORO AL NUOVO CIV DELL'INAIL

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

Al termine del mio impegno quale componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INAIL in rappresentanza della UIL, mi piace condividere alcune riflessioni ed esprimere un "Grazie" alla Confederazione che mi ha fornito questa opportunità di contribuire alla tutela dei lavoratori e della loro sicurezza.

Una consiliatura, quella appena conclusasi, che, seppur pesantemente condizionata dai limiti imposti dalla pandemia alla normale operatività dell'organo, è riuscita, comunque, a realizzare alcuni significativi risultati fra quelli che le parti sociali si propongono quali obiettivi per il pieno raggiungimento della mission dell'Istituto.

Ma non il quanto fatto ma il quanto c'è ancora da fare che il nuovo CIV riceve quale testimone da quello che lo ha preceduto.

E, in estrema sintesi, l'elenco può iniziare da una profonda revisione delle prestazioni destinate agli infortunati a partire dal superamento dell'antistorico e assurdo permanere della cosiddetta "franchigia" che penalizza i lavoratori colpevoli "solo" di aver subito sì un infortunio ma non particolarmente grave...

A seguire un effettivo potenziamento degli investimenti nelle aree della sanità e della ricerca per adeguarle alle effettive realtà dei nostri tempi riconducendo all'interno dell'ente la gestione di risorse oggi affidate, in maniera eccessiva, a soggetti privati.

Non andrà, poi, ovviamente, tralasciato l'impegno a restituire all'Istituto quell'autonomia che, nel rispetto delle leggi, consenta di investire in sicurezza le cospicue risorse dell'ente in coerenza con i propri fini istituzionali senza farne, come avviene oggi, la preziosa e gratuita riserva di cassa del MEF che, senza riconoscere un centesimo



di interessi, tiene ben stretti in tesoreria la bellezza di 34 miliardi di euro che si incrementano ogni anno di altri 7/800 mila.

Chiudo con un richiamo all'indispensabile rilancio dei Comitati Consultivi Provinciali che dovrebbero rappresentare uno stretto collegamento con i tanti e articolati problemi del territorio la cui attività una visione burocratica e romanocentrica sta progressivamente tentando di comprimere in uno con un reale rilancio di un decentramento solo dichiarato ma mai pienamente realizzato. Sono obiettivi che potrebbero apparire quanto meno complessi ma che la volontà e l'impegno del nuovo Consiglio potranno realizzare proseguendo nel positivo rapporto di collaborazione con gli altri organi sapendo, pure, di poter contare sulla disponibilità di un personale che ha sempre dimostrato, e continuerà a dimostrare, rare capacità di professionalità e spirito di collaborazione e di appartenenza.

E allora
"Buon lavoro, nuovi Consiglieri!"

VERSO UN PATTO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

di *Roberto Rinaldi*, Segretario Organizzativo con delega alla Sicurezza sul lavoro UIL Emilia Romagna e Bologna

Il 2021 peggio del 2020 e il 2022 non si è aperto sotto i migliori auspici: la sicurezza sul posto di lavoro è, oggi più che mai, sinonimo di insicurezza. Inaccettabile: non si può e non si deve morire di lavoro. Parliamo di incidenti, ma il nostro orizzonte è ben più ampio perché guarda anche alle migliaia di infortuni, sempre sul posto di lavoro, o di malattie professionali. In tre parole: sicurezza sul posto di lavoro a 360 gradi.

La strage continua; le riforme e soprattutto gli interventi che devono mirare a raddrizzare questa stortura incivile, latitano.

La Uil, in solitaria, ha lanciato **#Zeromortisul-lavoro**, molto di più che una mera campagna di sensibilizzazione. **#Zeromortisullavoro** è un modo di concepire il lavoro, è un progetto che la Uil sta perseguendo con forza e costanza. **#Zeromortisullavoro** ci ha reso protagonisti di innumerevoli iniziative dentro e fuori i luoghi di lavoro e ha reso attuale il tema, sollecitando le Istituzioni, quanto meno, ad inserire l'argomento in cima alla lista delle priorità dell'agenda politica.

Nei primi nove mesi del 2021 in Emilia-Romagna si sono registrati 82 decessi, 53.352 infortuni sul lavoro e 4.083 malattie professionali. Quanto ai settori più a rischio, ci sono quelli agricolo e edile, tallonati dall'autotrasporto e prima ancora dalla logistica.

Mai come in questa fase contraddistinta dalla frenesia della ripartenza post pandemia, occorre un impegno straordinario per salvaguardare il diritto alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori.

Allo scopo, in Emilia-Romagna, è stato avviato un confronto serrato con tutti gli stakeholders sottoscrittori del **PATTO PER IL LAVORO E PER IL CLIMA DELL'EMILIA-ROMAGNA** per definire un'intesa che non solo affronti questo problema ma, anche e so-

prattutto, che definisca le linee guida per tutto il territorio regionale. Inevitabile, quindi, che in prima fila, in questa partita per noi fondamentale, ci sia il Sindacato confederale insieme alle Associazioni datoriali e alle Istituzioni, dalla Regione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, fino all'Inail.

La Uil Emilia-Romagna, per l'occasione, ha elaborato una serie di proposte concrete, divenute patrimonio comune delle Parti sociali, su cui far partire la discussione.

Ecco perché è fondamentale mettere un punto fermo di partenza: la promozione della cultura del lavoro e della sicurezza deve essere assicurata a tutte le persone, dal primo giorno di lavoro e lungo tutto l'arco della vita lavorativa, formando e potenziando le competenze che permettano di acquisire gli strumenti della prevenzione e della protezione, così da tagliare il traguardo degli zero-rischi.

Insomma, formare e informare i lavoratori, ma anche chi è ancora sui banchi, come gli studenti, che un domani saranno lavoratori consapevoli.

La conoscenza dei propri diritti e doveri in termini di sicurezza sul posto del lavoro presuppone anche percorsi specifici per le disposizioni aziendali in materia, le misure e le attività di prevenzione e protezione che l'azienda ha deciso di adottare. Tutto ciò tenendo conto anche della provenienza geografica delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto se stranieri, e individuando percorsi dedicati, atti a migliorarne la comprensione.

È indispensabile che le istituzioni e le aziende realizzino investimenti coerenti con il progetto di sviluppo sostenibile, già delineato dal Patto per il Lavoro e per il Clima dell'Emilia-Romagna, per un mercato del lavoro più equo, un'economia più sana e competitiva, una società più coesa, che contrasti la precarietà, l'eccessiva esternalizzazione e la



frammentazione degli appalti a partire da quelli pubblici. Questo per contrastare l'illegalità contro cui la Uil Emilia-Romagna propone la costituzione di una black list nella quale inserire le realtà imprenditoriali condannate penalmente per reati connessi all'inosservanza delle leggi e delle regole sulla sicurezza sul lavoro. In questo modo si arriva all'estromissione temporanea delle imprese ai bandi pubblici.

Importante è anche dare impulso a ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico, finalizzati a sostenere le imprese nell'adozione di strumenti organizzativi e digitali in grado di ridurre gli infortuni e aumentare la sicurezza degli ambienti di lavoro.

Infine, è indispensabile la garanzia delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche necessarie per assicurare trasparenza, equità e uniformità

dell'azione di prevenzione e aumentare la consapevolezza da parte dei datori di lavoro dei rischi e delle conseguenze dovute al mancato rispetto delle norme di sicurezza.

Per questo occorre qualificare l'assistenza e affiancare le imprese, con particolare attenzione alle piccole, rafforzando vigilanza e controllo soprattutto nei settori più a rischio.

In tutto ciò, si lavora, altresì, per rendere periodico il confronto e avviare un monitoraggio costante che sarà indispensabile per il lavoro collegiale che si metterà in atto per superare le insidie che si potranno presentare. Le nostre rappresentanze sulla sicurezza sul lavoro sono, pertanto, un perno fondamentale nei processi e nei percorsi futuri, la capillarità della loro presenza in tutti i luoghi di lavoro giocherà un ruolo decisivo per centrare l'obiettivo di **#ZEROMORTISULLAVORO**.

«LE LAVORATRICI E I LAVORATORI STRANIERI SONO SOGGETTI A RISCHIO».

L'esperienza di Jamal, lavoratore straniero e RLST

di *Jamal Banoir*, RLST Uil Toscana – Prato e Pistoia

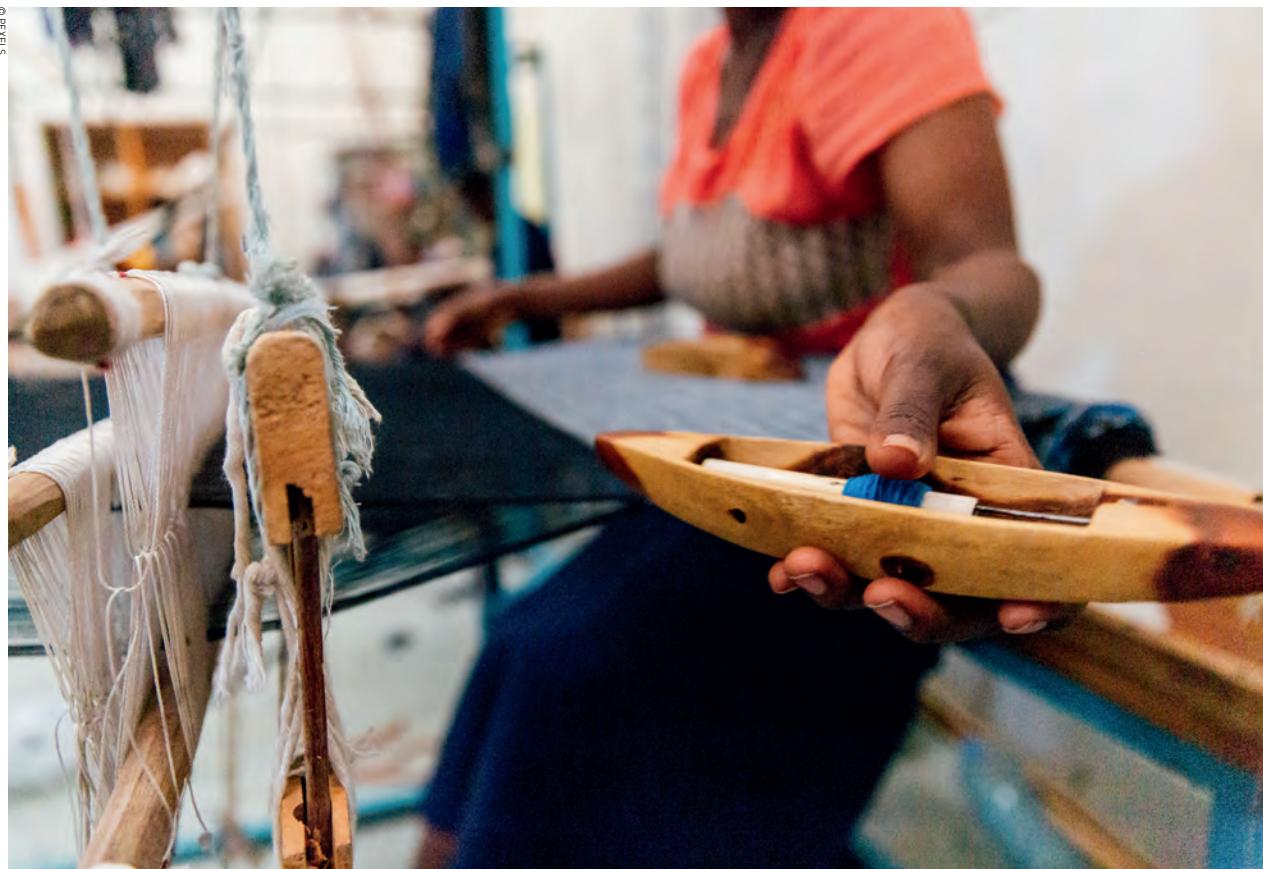
Sono Jamal Banoir, un RLST di Uil Toscana per il territorio di Prato-Pistoia.

Il mio compito è rappresentare direttamente i lavoratori nei confronti delle imprese del comparto dell'artigianato in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dal Decreto legislativo 81/2008.

Nello specifico, il RLST: accede ai luoghi di lavoro, "dovrebbe" essere consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alle figure della sicurezza e in merito alla formazione, e deve partecipare alla riunione periodica.

La mia esperienza mi ha dimostrato che un grande lavoro è ancora da fare per permettere ai RLST di compiere il loro ruolo in un modo efficace, che aiuti veramente sia i lavoratori, sia le aziende ad adottare la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Le ditte che seguo appartengono al comparto dell'artigianato e sono tantissime a conduzione italiana mentre i lavoratori sono di tutte le etnie. Prato è una città multietnica, gli stranieri residenti a Prato, al 1° gennaio 2021, sono 50.918 e rappresentano il 25,3% della popolazione residente.



© APFELS

A Prato esiste una grande comunità cinese che rappresenta il 60% del totale degli stranieri e ci sono più di 7.000 aziende a conduzione cinese con lavoratori di tutte le etnie.

Purtroppo, anche qui, abbiamo delle problematiche, dai diritti dei lavoratori in merito al rispetto dei contratti nazionali, fino alla loro sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ricordiamo lo spaventoso rogo del 01/12/2013 che ha devastato il capannone che ospitava la ditta Teresa Moda.

Sette operai cinesi, cinque uomini e due donne, sono morti intrappolati tra le fiamme mentre dormivano nel dormitorio abusivo allestito all'interno dell'immobile.

Dopo l'incendio alla Teresa Moda, è nato il progetto "Lavoro sicuro", un piano straordinario con cui le Istituzioni hanno deciso di iniziare i controlli in maniera continua e frequente, per contrastare in maniera netta e decisa quell'illegalità.

Gli stranieri sono una risorsa per la città di Prato ma vanno tutelati e non lasciati preda allo sfruttamento e alla negazione dei diritti fondamentali.

Riguardo alla sicurezza sui luoghi di lavoro, infatti, i lavoratori stranieri sono dei soggetti a rischio e il D.Lgs 81/2008 ha dato un'importanza a questo fattore, imponendo, per esempio, la loro informazione e formazione sui rischi in una lingua comprensibile a loro e una valutazione dei rischi che prenda in considerazione le loro origini. Purtroppo, spesso, non avviene tutto ciò nelle aziende e lo straniero diventa un soggetto a rischio che lavora in silenzio accettando certe condizioni per la paura di perdere il lavoro e il permesso di soggiorno che lega il diritto di averlo a un contratto di lavoro.

Per concludere, vorrei aggiungere che i paesi i cui sistemi sanitari e di sicurezza sul posto di lavoro sono inefficaci impiegano risorse preziose per far fronte a infortuni e malattie evitabili.

Una strategia nazionale forte comporta numerosi vantaggi, per esempio:

- *MIGLIORA LA PRODUTTIVITÀ GRAZIE A UN CALO DELLE ASSENZE PER MALATTIA;*
- *RIDUCE I COSTI DELL'ASSISTENZA SANITARIA;*
- *PROMUOVE METODI E TECNOLOGIE DI LAVORO PIÙ EFFICIENTI;*
- *DIMINUISCE IL NUMERO DI PERSONE CHE DEVONO RIDURRE IL PROPRIO ORARIO DI LAVORO PER ASSISTERE UN FAMILIARE.*

Il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro è importante e tocca a tutti contribuire al fine di invertire la tendenza di lavorare senza rischiare, iniziando dal Governo, dai datori di lavoro, dalla società tutta e dagli stessi lavoratori.

UIL FVG CONCRETIZZA IL PROTOCOLLO SICUREZZA PER IL PORTO DI MONFALCONE

di *Michele Cipriani*, Segretario Generale UILT Friuli Venezia Giulia

Il porto di Monfalcone entra nell'ambito dell'Autorità di sistema del mare Adriatico orientale anche dal punto di vista della sicurezza sul lavoro. È quanto prevede il [Protocollo per le Pianificazione di interventi in materia di sicurezza nell'ambito portuale di Monfalcone](#), firmato l'8 febbraio scorso dal Presidente dell'Authority, Zeno D'Agostino e i rappresentanti di Uilt, Marco Rebez, Filt-Cgil, Sasha Culey e Fit-Cisl, Giulio Germani, alla presenza del prefetto di Gorizia, Raffaele Ricciardi.

L'accordo - sintetizza il Segretario Generale della Uilt del Friuli Venezia Giulia, Michele Cipriani - istituisce due Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza

di Sito produttivo (RLSS), eletti tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), uno a carico dell'Autorità portuale e uno a carico dell'impresa di provenienza, con un monte ore di distacco per garantirne l'autonomia, percorsi formativi (32 ore iniziali) e aggiornamenti specifici in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

I corsi saranno coordinati con il Comitato di Igiene e Sicurezza, di cui i 2 RLSS del porto di Monfalcone faranno parte, assieme ai 3 RLSS del porto di Trieste, e saranno a carico dell'Autorità di sistema. Oltre a essere punti di riferimento per i RLS aziendali (cui l'accordo aumenta di 40 il monte ore



di permessi), per i lavoratori stessi (dove non è presente il RIs), per le aziende e l'Autorità di sistema, i due RLSS avranno potere di accesso, sopralluogo e di diffusione di buone pratiche, in coordinamento con i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP), potendo chiedere la presenza anche dei due Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione del Sito (RSPPS), individuati dalle aziende tra i RSPP.

La seconda parte del protocollo - continua Cipriani - interviene sulla formazione alla sicurezza, punto centrale in un ambiente complesso come quello

portuale, dove coesistono più soggetti operativi e più attività. Questo, a cominciare dall'obbligo dei datori di avviare al lavoro solamente i dipendenti che hanno ricevuto specifica formazione e informazione sulla sicurezza e l'igiene del lavoro; ciò vale anche in caso di lavoratori in appalto ad altre imprese portuali o per i lavoratori delle agenzie di somministrazione. Vi è poi il divieto per le aziende di effettuare la rotazione dei lavoratori impiegati in porto e fuori dal porto. Le imprese si impegnano inoltre di istituire il "libretto formativo del lavoratore" che l'Autorità di sistema verificherà con cadenza annuale.

« L'impegno in questo senso, come Uil Trasporti, lo stiamo portando avanti da non meno di due anni - aggiunge il Segretario Generale -, per stimolare e sensibilizzare l'Autorità portuale a produrre questo Protocollo. Questo a seguito di alcuni episodi che hanno portato anche purtroppo a decessi. Abbiamo scritto più volte all'Autorità portuale, ai terminalisti e ai marittimi che andava fatto qualcosa in materia di formazione, per alimentare gli organi di controllo, non per esercitare un potere - precisa Cipriani -, ma per collaborare con le aziende per eliminare decessi e infortuni. Non dobbiamo parlare di sicurezza solo quando c'è un evento grave, ma dobbiamo parlarne per prevenire questi eventi. Questo abbiamo fatto in questi due anni, e dobbiamo riconoscere che anche l'Autorità portuale ci ha dato una grande mano ».

SALUTE E SICUREZZA: SPUNTI DI RIFLESSIONE ED ESPERIENZE NEL SETTORE EDITORIALE

di **Laura De Mezza**, RSU Mondadori

La salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro non sono solo obblighi normativi ma devono diventare certezze indiscutibili come l'ossigeno di cui necessitiamo per respirare, per essere vivi.

Le donne e gli uomini, che prestano il proprio operato a fronte di un compenso, sono diversamente esposti ai rischi di infortunio e di malattie professionali che colpiscono spesso in modo differente a seconda del genere e il Covid-19 ne è un altro esempio. La pandemia ha avuto ed avrà nel tempo diverse conseguenze sanitarie, economiche e sociali che hanno messo a nudo una società ancora molto fragile e acerba, ancora inesperta nella ricerca-creazione ed utilizzo di strumenti atti a decifrare i bisogni reali degli individui e le soluzioni concrete ben lontane dall'essere "umanizzate".

La prima regola di sopravvivenza richiesta dalla situazione è stata la FLESSIBILITÀ.

Sicuramente, la possibilità di poter gestire in modo flessibile situazioni e problematiche nuove ha consentito alle donne di lavorare su più tavoli contemporaneamente; le più fortunate non hanno perso il lavoro, o ancor peggio le altre che hanno dovuto scegliere di rinunciarvi.

Il Covid-19 non ha certo aiutato le lavoratrici (e qualche lavoratore) che, oltre a svolgere le proprie mansioni lavorative, han dovuto diventare caregiver per i propri familiari fragili che all'improvviso non hanno avuto più nessuno che li curasse, dei figli che oltre alle sfide dell'età evolutiva e ai doveri scolastici, hanno sviluppato nuovi e amplificati bisogni che, hanno minato il loro slancio nella vita, aspetto che meriterebbe maggiormente di essere capito, difeso

e sostenuto. Tutto ciò è stato possibile unicamente grazie al preziosissimo modello lavorativo (ma da maneggiare con cura): lo SMART WORKING.

Le donne che hanno lavorato in smart working, non hanno tralasciato nessuno dei doveri che le caratterizza: da un lato si sono improvvisate tecnici informatici e dall'altro hanno imboccato i propri cari, da un lato hanno gestito videocchiamate di lavoro e dall'altro hanno supportato i figli nello studio! Tutto ciò ha comportato un costo insospettabile:

ha allungato i tempi di lavoro giornalieri con il risultato del tasto on sempre acceso!

Ma la matematica è una scienza precisa (le donne negli ultimi anni hanno finalmente 'scoperto' le materie scientifiche Stem +30 %) e ad ogni azione ne corrisponde una contraria...

Per svolgere giornalmente tutti i ruoli hanno dovuto tralasciare di sottoporsi agli esami di screening, di ascoltare i segnali che il corpo manda, che sono campanelli di allarme spesso ignorati. E questa sordità ha prodotto un impatto fortissimo sulla salute psicofisica tanto da provocare importanti manifestazioni neurologiche, oncologiche e mentali,

in un contesto ospedaliero e territoriale (Ats, consultori, etc.) davvero difficile ed emergenziale. Ricordiamo a tal proposito le donne e gli uomini occupati negli ospedali, nelle RSA, nelle farmacie,

nei centri di ricerche mediche eccetera.
Le donne utilizzano le mascherine e le uniformi da lavoro per non contrarre il virus negli ospedali, prodotte sul modello del corpo maschile, anche se le donne in maggiore percentuale sono le utilizzatrici primarie; ciò causa ed ha causato diverse problematiche evitabili se si fossero pensate due categorie di utilizzatori...

*A parità di mansioni,
donne e uomini non godono
della stessa retribuzione,
secondo il Gender gap
le donne guadagnano meno degli uomini;*

donne capaci di reinventarsi e dai talenti davvero inimmaginabili hanno fatto fatica, non sempre supportate dalla società e con difficoltà più o meno grandi, dentro e fuori le mura domestiche. Non dimentichiamoci delle numerosissime donne vittime di svariate forme di violenza che si sono sentite abbandonate dal mondo civile in un momento dove il Covid-19 ha avuto la meglio, ma non possiamo far finta di nulla.

Non possiamo ad emergenza rientrata non ricordare cosa non funziona e rischia di non funzionare anche per le generazioni future, un po' come l'innovazione del pensiero, quella culturale che urla non possiamo ignorarla.

Stiamo parlando di diritti civili e sociali, in un'unica parola: culturali.

Dobbiamo perseguire il benessere psicofisico e sociale e correlare le differenze fisiologico - biologiche all'ambiente sociale e alla dimensione psicologica.

Ho raccolto testimonianze diverse,
frutto di amicizie diverse
che abbracciano diversi ambienti
con il loro ventaglio di differenze e peculiarità.

Sento di essere una privilegiata, perchè lavoro in una grande azienda da oltre tre decenni, dove da tempo lavoriamo insieme per migliorare la coesione e per mettere al centro le persone.

Vorrei che questo come il respirare fosse la normalità per tutti i lavoratori!

Normale, una parola di cui qualche anno fa la politica ha abusato, vorrei tornasse sulle nostre labbra e prendesse il posto della tanto inflazionata:

Resilienza, anche perchè ormai fa parte del nostro quotidiano pensare in modo «Resiliente».

Buon 8 marzo a tutt!*

MESSAGGIO PER LE DONNE:

**PRENDETEVI DEL TEMPO
PER STARE INSIEME TRA DI VOI
È SEMPRE UN MOMENTO DI ARRICCHIMENTO
E NE GIOVA ANCHE LA SOCIETÀ
DI RIFLESSO.**



© PIAZZA



Cnel

9.30 - 12.30

Webinar

Il protagonismo delle **donne** nella **ripresa**, per il **lavoro** di **qualità**, in **sicurezza**

Presenta e coordina

Monica Setta

Conduttrice di Unomattina in Famiglia

Saluto

Prof. Tiziano Treu

Presidente del Cnel

1° Panel "LOTTA ALLA PRECARIETÀ"

Aprire

Ivana Veronese

Segretaria Confederale UIL

"Part-time Involontario"

Ceglie Rosanna

Delegata Spazio Conad Fisascat-Cisl

"I numeri"

Linda Laura Sabbadini

Direttrice centrale Istat

"Contratti a tempo determinato"

Auli Pambianco

Somministrata Nidil-Cgil

Conclude

Luigi Sbarra

Segretario Generale Cisl

2° Panel "SICUREZZA E PREVENZIONE"

Aprire

Susanna Camusso

Responsabile delle politiche di genere Cgil

"Sicurezza sul lavoro"

Giuseppina Fiore

RSU GA Operations Uiltec

"La prevenzione"

Dott.ssa Giuseppina Bosco

Centro di Prevenzione

"Molestie nei luoghi di lavoro"

Lisa Di Cesare

Componente SAS CISL FP

Corte dei Conti

Conclude

PierPaolo Bombardieri

Segretario Generale Uil

3° Panel "PNRR"

Aprire

Daniela Fumarola

Segretaria Confederale Cisl

"Contrattazione negli appalti in base alle linee guida"

Anna Lorena Fantini

RLST Fillea-Cgil

"Le Linee guida tra luci ed ombre"

Silvia Ciucciovino

Ordinaria di Diritto del lavoro

Università Roma 3

"Contrattazione sociale"

Daniela Brandino

Uilp

Conclude

Maurizio Landini

Segretario Generale Cgil

8
MARZO

Giornata internazionale della donna

RIQUALIFICAZIONI E INVESTIMENTI SU RISORSE DEL PNRR. UNA CORSA CONTRO IL TEMPO DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI. A RISCHIO IL FATTORE SICUREZZA.

di *Luisella Lioni*, Segretaria Generale UIL Sicilia



La ripresa dell'economia in Sicilia segna un importante e rilevante segno + nei settori chiave come l'industria, + 9,7% e l'agricoltura, +4%. Ma il dato più consistente si registra nel settore delle costruzioni, + 20,5%.

L'edilizia nella regione Sicilia sta spingendo e trainando diversi settori affini, dopo un declino delle attività durato oltre 10 anni che ha prodotto nell'isola circa 70mila disoccupati e migliaia di imprese chiuse per cessazione delle attività o perché fallite.

Il lungo periodo di crisi ha determinato anche un ridimensionamento delle professionalità presenti oggi sul mercato, in quanto nel lungo periodo, il settore, aveva perso la capacità di garantire occupazione stabile. Questo ha determinato una scarsa presenza di giovani e quindi un ricambio generazionale che non è avvenuto.

Proprio le costruzioni, però, occuperanno la scena della ripresa economica dei prossimi anni per via dei bonus e quindi delle agevolazioni fiscali previsti per l'efficientamento energetico degli edifici ma anche per le riqualificazioni (110%, bonus energetici, bonus ristrutturazione, bonus sismico, etc.).

La sede regionale di Banca Italia ci dice che l'attività del settore edile nell'isola ha registrato un incremento del 50% delle ore lavorate nel 2021 rispetto al 2020.

Se da un lato ciò sta contribuendo positivamente a

dare un impulso notevole alla ripresa occupazionale, dall'altro esprimiamo forte preoccupazione riguardo all'esponenziale aumento degli infortuni, anche mortali.

Nell'anno 2021, nel settore delle costruzioni in Sicilia, le denunce di infortuni sul lavoro sono state 1.209 (dati report Inail). 8 i casi di infortuni mortali nel settore, su 62 totali registrati nell'isola (dati report Inail).

In assoluto e per tutti gli infortuni mortali registrati in tutti i settori, la fascia d'età più colpita risulta essere quella compresa fra i 54 e i 69 anni. Un elemento importante che deve far comprendere quanto, anche il fattore età, incida.

Ci sono ulteriori e diversi fattori che meritano altrettanta attenzione, oltre che il coinvolgimento degli organi istituzionali governativi e preposti al controllo.

Siamo di fronte ad un nuovo scenario che necessita di interventi normativi correttivi.

Non possiamo restare indifferenti e non stupirci, circa l'inarrestabile fenomeno del moltiplicarsi delle imprese nel settore.

La Sicilia, con una percentuale che si attesta a +3,6% è ai primi posti in Italia per incremento percentuale di aziende edili (fra variazioni societarie e nuove aziende).

Il dato emerge dall'analisi trimestrale Movimprese, condotta da Unioncamere e InfoCamere, sui dati del Registro delle Imprese delle Camere di Commercio. L'indagine dimostra che tra il 2019 e il 2021 (dato aggiornato al mese di settembre), il settore edile è stato il secondo per tasso di crescita a livello nazionale, con un saldo positivo di oltre 29 mila aziende e un aumento del 3,5 per cento.

Abbiamo avuto modo di verificare, anche con le Associazioni degli industriali, che, molto spesso, tante aziende sono nate e si sono costituite, proprio perché attratte dal mercato dei bonus. Motivo per cui, tante, sono aziende di scarsa qualità, non strutturate e non organizzate e che si prodigano a sub appaltare il massimo possibile. In una parola "avventurieri", meri sconosciuti nel

settore, che non rispettano i contratti di lavoro e che non sono in grado di gestire e garantire un livello adeguato di sicurezza nei cantieri.

Proprio in queste realtà gli adempimenti in materia di sicurezza si limitano alla produzione delle "carte" e non ad un sistema di approntamenti in correlazione con l'organizzazione del lavoro. Colpa di chi non ha subordinato la fruizione di tali bonus all'esibizione di competenze specifiche professionali da parte delle imprese.

Colpa poi di un sistema di controlli deficitario in quanto esiguo, nel numero degli ispettori del lavoro in organico, solo 82 di cui 63 in servizio.

Un deficit questo che purtroppo garantisce impunità. Già da diversi anni la Uil Sicilia chiede che l'organico presente venga incrementato, come peraltro previsto dal piano del fabbisogno messo a punto dal governo regionale che prevede ulteriori 256 ispettori.

Infatti, in Sicilia, il rapporto ispettori in organico e aziende presenti fa sì che la probabilità che un'impresa sia sottoposta ad un controllo ispettivo è mediamente di 1 volta ogni 30 anni.

Da tempo diciamo, come Uil, che la crescita dell'occupazione produce vera ricchezza e sviluppo per il Paese solo se il lavoro che ne deriva è di qualità.

È comunque, per noi, estremamente importante, quindi, riuscire a governare questo trend positivo di crescita del comparto, pertanto, è necessario ripristinare un mercato sano, dove gli operatori di settore rispettino i contratti.

Per far ciò, occorre investire sulla qualità dell'impresa, elemento, questo, imprescindibile, per assicurare regolarità e ogni condizione di sicurezza a tutela dei lavoratori.

Opportuno anche prevedere dei meccanismi di esclusione dalle gare di appalto per tutte quelle aziende dove l'incidenza degli infortuni sul lavoro, assume la caratteristica di una costante. Serve intervenire con urgenza, perché alla crescita del lavoro legata ai bonus, si sommerà quella derivante dalle ancor più ingenti risorse del PNRR.

Come riportato dall'Ansa, in Sicilia ammonta a 8,432 miliardi di euro il plafond degli investimenti finora "territorializzati" del PNRR legati al settore delle costruzioni, per volume degli importi l'isola è terza, dietro alla Campania (10,4 mld) e alla Lombardia (10 mld).

Le risorse del PNRR in Sicilia contribuiranno al risveglio del settore per ciò che attiene gli investimenti pubblici.

Ma occorre vigilare anche qui, con estrema attenzione. Purtroppo, l'UE ha fissato alcuni paletti abbastanza stringenti.

La realizzazione delle opere dovrà essere garantita entro il 2026, un tempo assai esiguo se si considerano i tempi della burocrazia nel nostro Paese e la ridotta capacità progettuale per via della mancanza di figure tecniche nella pubblica amministrazione.

Questo potrebbe tradursi in una velocizzazione delle fasi di realizzazione del costruito, una corsa contro il tempo, che rischia di mettere in secondo piano il fattore sicurezza, sarebbe opportuno ottenere delle deroghe considerato che il nostro Paese non era preparato e organizzato per tutto ciò.



© FREEPIK

SULL'ESEMPIO DI EBAT (artigianato) ANCHE EBTER (terziario) ISTITUISCE I RLST DI SETTORE. IN CORSA ANCHE EBIT (turismo) E IL MONDO DELLA COOPERAZIONE

di Walter Largher, Segretario Generale della UILTuCs Trentino Alto Adige

Il giorno 31 maggio 2011, veniva firmato in EBAT, Ente bilaterale Artigianato Trentino, tra l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento, Confartigianato Imprese e Cgil, Cisl e Uil del Trentino, il primo accordo territoriale per la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

Nasceva successivamente, a seguito di quell'accordo, l'Associazione Lavoro & Sicurezza, i cui soci sono CGIL, CISL e UIL del Trentino, che si strutturava con tre RLST dedicati esclusivamente al settore dell'artigianato. Un settore che, in Trentino, è sviluppato su un territorio particolarmente complesso dal punto di vista orografico: ci vogliono, infatti, più di 3 ore d'auto per andare dalla parte estrema Nord-Est alla parte Sud-Ovest del Trentino, 10.000 dipendenti nel settore, 12.200 imprese, molte delle quali senza dipendenti.

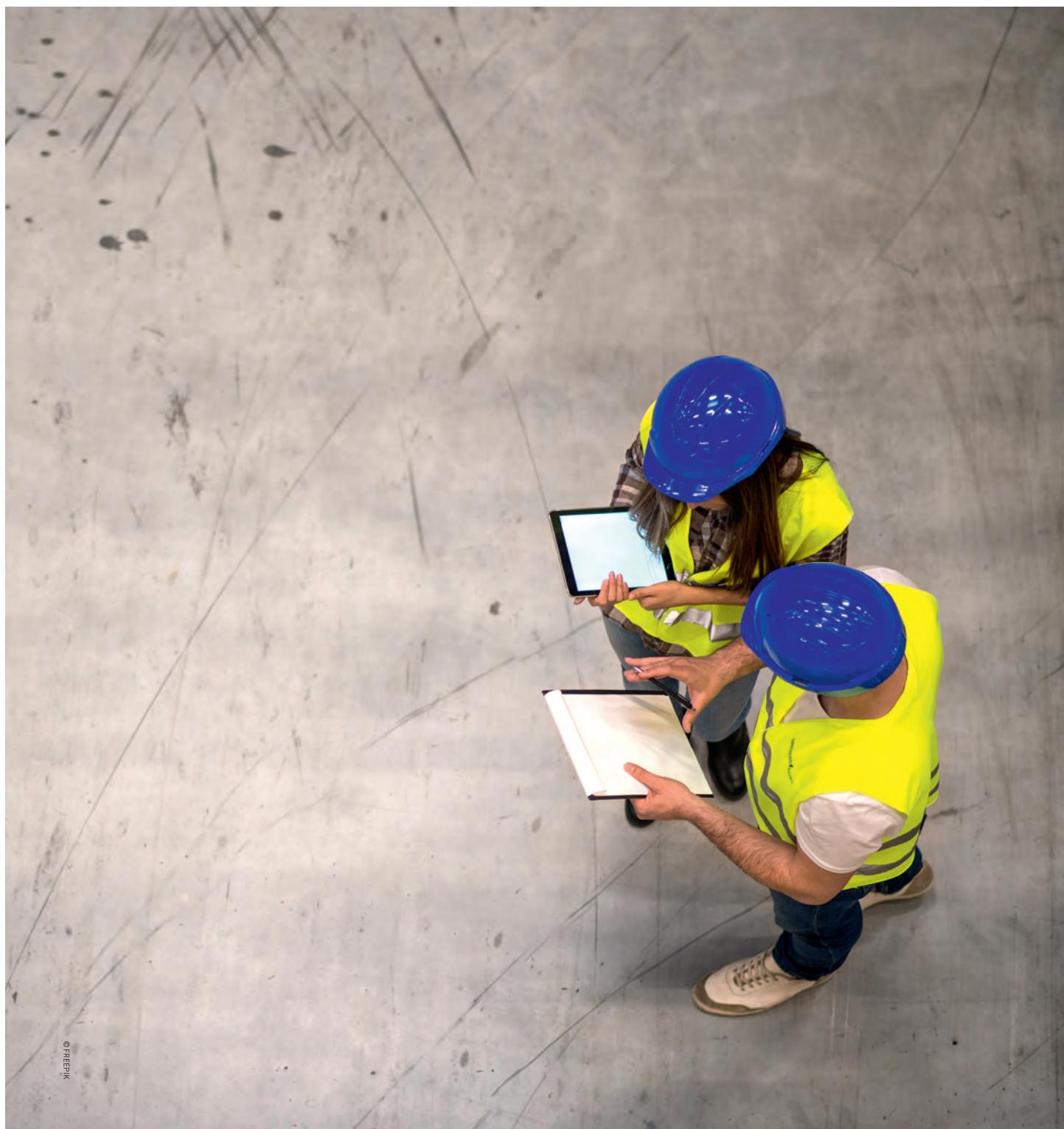
Il ruolo dei RLST, al di là, ovviamente, delle prerogative che la legge "gli" (o meglio forse "le", visto che 2 su 3 sono donne) riconosce, è stato costruito attraverso un forte percorso di condivisione tra le Parti sociali, necessario affinché i RLST potessero operare al meglio con i lavoratori e nelle imprese. Un impegno che si è concretizzato nel diffondere una nuova cultura della sicurezza e della prevenzione attraverso azioni di formazione sui comportamenti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma soprattutto nella cultura di tutte le persone. Un progetto che nasce da relazioni sindacali mature in un territorio che ha sempre sperimentato nel mondo del lavoro con contrattazioni fortemente innovative (è nato in Trentino il primo fondo pensione territoriale Laborfond).

L'attuale pandemia ed i risultati positivi del progetto con Lavoro & Sicurezza hanno spinto gli altri Enti bilaterali, del terziario, EBTER e del turismo, EBTT, del Trentino a riprendere i progetti sui RLST di settore che erano stati avviati molti anni fa ma che sono stati poi abbandonati, sacrificati da una contrattazione territoriale che non si era concretizzata.

Una contrattazione che invece è ritornata, spinta da un rinnovato confronto tra le Parti sociali, che ha saputo usare la bilateralità come strumento di regole e propulsore economico per la nascita dei RLST e l'Associazione Lavoro & Sicurezza come "gestore" dei RLST che li ha assunti e preparati.

Il servizio RLST è rivolto a tutte le imprese, all'interno delle quali, in applicazione degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, i lavoratori non abbiano proceduto alla elezione o designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Oggi il servizio è rivolto alle imprese del settore dell'artigianato e del terziario, ed è in dirittura d'arrivo l'accordo per il settore del turismo.

Il/la RLST è dunque istituito in adempimento a specifiche disposizioni di legge, al fine di garantire alle aziende di poter disporre del dovuto supporto, nel caso in cui i lavoratori non abbiano eletto o non vogliano eleggere il/la RLS. È una figura indispensabile e obbligatoria per tutte le aziende che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prive di un rappresentante dei lavoratori al proprio interno. I buoni progetti attivano evidentemente l'attenzione di altri settori del mondo del lavoro, ed al fine di attivare RLST a tutti i livelli, si è aperta la discussione anche nel mondo della cooperazione Trentina,



© FREEMIX

un mondo particolarmente variegato che coinvolge agricoltura, cooperazione di consumo, cooperative sociali, ecc.

Dobbiamo insistere affinché negli ambienti di vita e di lavoro vengano attivate misure adeguate e azioni positive che permettano al cittadino di acquisire

comportamenti sani e sicuri in tutti gli ambienti di vita e di lavoro.

Vanno sensibilizzati in forma continuativa e non solo a spot, magari in occasione di eventi drammatici, i futuri lavoratori alla prevenzione negli ambienti di lavoro.

RAFFORZAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (2).

LE NOVITÀ INTRODOTTE CON LA CONVERSIONE DEL D.L. 146/21 NELLA LEGGE 215/21

di **Susanna Costa**, funzionaria dell'Ufficio Salute e Sicurezza - Servizio Lavoro, Coesione e Territorio UIL Nazionale

Nell'articolo pubblicato nella newsletter di settembre-ottobre 2021, avevamo già introdotto quelle che erano le novità apportate dal cosiddetto "Decreto Fiscale" ma, con la sua conversione in Legge sono intervenute altre importanti variazioni meritevoli di un ulteriore approfondimento.

Vediamo nello specifico quali sono.

Per quanto riguarda il SINP viene specificato che L'INAIL è titolare del trattamento dei dati secondo quanto previsto "dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

In merito ai provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, con riferimento ai lavoratori autonomi occasionali, al fine di contrastare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale come forma elusiva di impiego dei lavoratori, l'avvio della loro attività dovrà essere oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica. Le sanzioni previste, in caso di violazione, vanno dai 500 ai 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

In caso di sospensione l'impresa non potrà contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti (codice contratti pubblici, D. Lgs. 18/4/2016 n. 50). Il provvedimento di sospensione, per questi motivi, sarà inoltrato all'ANAC e al Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili, per l'adozione del provvedimento di sospensione. Il Datore di Lavoro che avrà ricevuto un provvedi-

mento di sospensione dovrà garantire, in ogni caso la corresponsione della retribuzione e dovrà versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento stesso.

Particolarmente corposa la variazione al Decreto Fiscale che riguarda la figura del preposto che, ricordiamo, dovrà essere individuato dal Datore di Lavoro per "l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19". Si specifica inoltre che i contratti e gli accordi collettivi di lavoro potranno stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento della già menzionata attività di vigilanza e che, il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività. Chi assumerà il ruolo di preposto dovrà vigilare sui comportamenti risultanti non conformi alle disposizioni e alle istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, intervenire per modificare tali comportamenti e, nel caso di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti. Interruzione che è prevista anche nel caso di rilevazione, sempre da parte del preposto, di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, con segnalazione immediata, anche in questo caso, al Datore di lavoro e al dirigente.

Il personale che svolge la funzione di preposto, anche nell'ambito di attività in regime di appalto e subappalto, dovrà essere espressamente indicato dall'appaltatore o subappaltatori al committente dei lavori.

Pochi giorni fa, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha peraltro prodotto una circolare, la n. 1/2022, di chiarimento per quanto riguarda l'art. 37 (Forma-

zione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) che interessa ora, con le modifiche apportate, oltre ai dirigenti e preposti, anche il Datore di Lavoro.

La nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro precisa che, per l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del Datore di Lavoro, si rimanda all'Accordo demandato alla Conferenza Stato Regioni, da adottare entro il 30 giugno 2022.

Sempre all'Accordo suddetto, previsto al comma 2 dell'Art. 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., sono rimandate l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento, obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori e, le modalità di verifica di efficacia della formazione erogata, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In attesa della sottoscrizione del nuovo Accordo, la formazione "adeguata e specifica" per dirigenti e preposti, così definita ex novo, dovrà essere comunque erogata secondo quanto previsto dal vigente accordo del 21 dicembre 2011.

Per quanto riguarda la figura del preposto, i requisiti della adeguatezza e specificità della sua formazione, in presenza e a cadenza almeno biennale, saranno declinati con il nuovo Accordo entro il 30 giugno 2022. La circolare dell'INL precisa che, in attesa di questo nuovo Accordo, dovrà essere considerato il periodo di transitorietà, utile per conformarsi alle nuove regole (V/ "Disposizioni transitorie" contenute nell'accordo del 21/12/2011).

Pertanto, prima della adozione dei nuovi obblighi formativi per il Datore di Lavoro, i dirigenti e i preposti, da declinare con il nuovo Accordo, il non adeguamento alle nuove norme dettate dal D. L. 146/21, non potrà essere elemento utile per la adozione di provvedimenti di prescrizione, ai sensi del D. Lgs. 758/1994 (*Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro*).

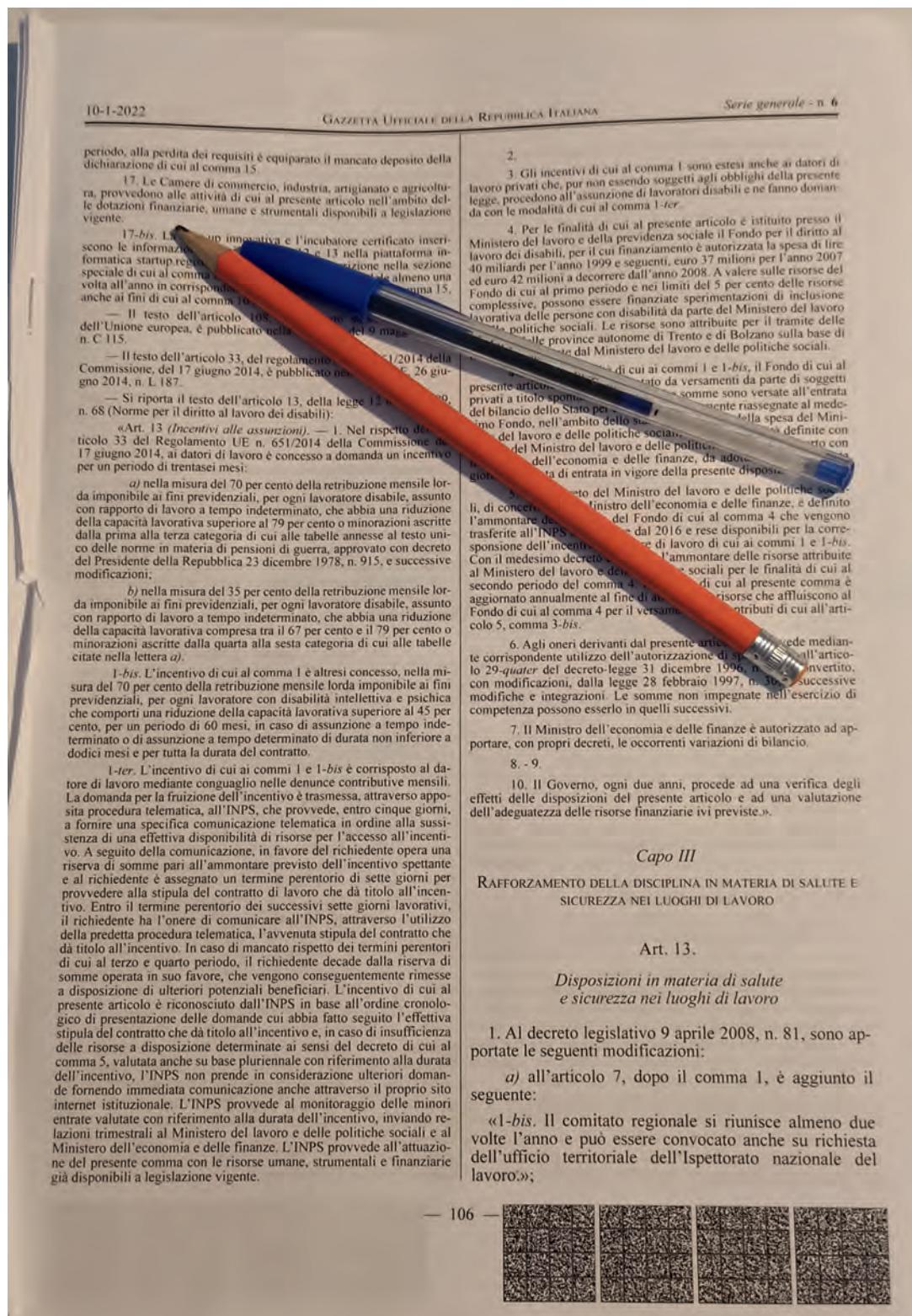
Riguardo invece agli obblighi di addestramento, del quale con la conversione in Legge del D.L. 146/21 viene data più ampia definizione, nella circolare dell'INL viene chiarito che tali obblighi trovano immediata applicazione, determinando violazione

anche in caso di assenza accertata di "prova pratica" e/o di "esercitazione applicata". Il tracciamento dell'addestramento, che avverrà tramite registro, anche informatizzato, non sarà rilevante ai fini sanzionatori ma, è riconosciuto elemento utile nel corso delle procedure accertative in caso di emanazione di una disposizione.

Con le modifiche apportate all'articolo 51 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. viene fissato il termine di 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, per istituire il repertorio degli organismi paritetici, più volte richiesto dalle Organizzazioni Sindacali. Il repertorio che verrà stilato previa definizione dei criteri identificativi vedrà sarà elaborato in collaborazione con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza. Vengono rafforzate le competenze degli Organismi Paritetici che, dovranno comunicare annualmente, nel rispetto del regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR, all'Ispettorato Nazionale e all'INAIL, tutta una serie di dati già definiti con la prima stesura del D.L. 146/21 che saranno utili all'Ispettorato per la programmazione della vigilanza e all'Istituto per la determinazione dei criteri di premialità. Viene quindi riconosciuto che "Le imprese facenti parte degli organismi paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro". All'Art. 52 viene definita la data del 30 giugno 2022 per l'emanazione di un Decreto del Ministro del Lavoro, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità che, ricordiamo, sarà istituito presso l'INAIL. Saranno definiti con il Decreto anche i criteri di riparto delle risorse, il procedimento amministrativo e contabile di alimentazione e, la composizione

e le funzioni del comitato amministratore del fondo.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha già annunciato nella sua circolare n.1/2022 che, altri chiarimenti su ulteriori novità introdotte dal D.L. 146/21, saranno oggetto di successiva nota di chiarimento.



periodo, alla perdita dei requisiti è equiparato il mancato deposito della dichiarazione di cui al comma 15.

17. Le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, provvedono alle attività di cui al presente articolo nell'ambito delle dotazioni finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

17-bis. Le startup innovative e l'incubatore certificato inseriscono le informazioni di cui ai commi 12 e 13 nella piattaforma informatica startup.regione.it, nella sezione nella sezione speciale di cui al comma 10, e la aggiornano almeno una volta all'anno in corrispondenza con il comma 15, anche ai fini di cui al comma 10.

Il testo dell'articolo 109, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, n. C 115.

Il testo dell'articolo 33, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, n. L 187.

Si riporta il testo dell'articolo 13, della legge 12 gennaio 2009, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili):

«Art. 13 (Incentivi alle assunzioni). — 1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

2.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008. A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di quanto stabilito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Per le finalità di cui ai commi 1 e 1-bis, il Fondo di cui al presente articolo è finanziato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo sponsoriale. Le somme sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per conto del Fondo di cui al presente articolo. La spesa del Fondo è definita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il contributo del Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base dell'entrata in vigore della presente disposizione.

6. Il Fondo di cui al presente articolo è gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, e definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo alle assunzioni di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è determinato l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. L'ammontare delle risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo sono coperti mediante il corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa contenuta nell'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 309, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. - 9.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.»

Capo III

RAFFORZAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 13.

Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 7, dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

«1-bis. Il comitato regionale si riunisce almeno due volte l'anno e può essere convocato anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.»;



STUDENTI IMPEGNATI IN PERCORSI FORMATIVI NELLE AZIENDE. QUALI LE TUTELE PER LA SALUTE E SICUREZZA?

di **Milena Micheletti** (area formazione) e **Irene Delaria** (area salute e sicurezza),
funzionarie del Servizio Lavoro, Coesione e Territorio UIL Nazionale

Alla luce dei recenti tragici avvenimenti nei quali hanno perso la vita Lorenzo e Giuseppe, due studenti impegnati in percorsi formativi all'interno di aziende, riteniamo utile fare un po' di chiarezza sulle tipologie di tali percorsi e sulle tutele esistenti, in tema di salute e sicurezza, per i ragazzi e le ragazze impiegati in attività lavorative nell'ambito dei loro percorsi formativi.

Una prima domanda che ci si pone quando si affronta questo tema è se chi svolge stages o tirocini formativi all'interno di una azienda rientri nell'ambito delle tutele previste nell'applicazione della legge sulla sicurezza sul lavoro, il D.Lgs. 81/2008.

La risposta è Sì. E spieghiamo perché.

Secondo la definizione data dal D.Lgs. 81/2008, all'art. 2, comma 1 lettera a), si intende per "lavoratore":

«la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione (...). Al lavoratore così definito è equiparato: (...) il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori,

attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; (...).»

Ciò sta a significare che **SE UN DATORE DI LAVORO DECIDE DI INSERIRE NEL PROPRIO ORGANICO STAGISTI O TIROCINANTI SARÀ OBBLIGATO A OSSERVARE LE STESSA REGOLE CHE APPLICA PER TUTTI GLI ALTRI SUOI DIPENDENTI PER CIÒ CHE CONCERNE LA SICUREZZA SUL LAVORO.**

Ancora. Fra gli altri obblighi che il datore di lavoro deve osservare – lo ricordiamo – ve ne sono due importantissimi.

Uno di questi riguarda la **SORVEGLIANZA SANITARIA**, così come prevista ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 e che – così come è stato chiarito nell'Interpello 1/2013 – deve essere attivata in tutti i casi previsti dalla legge e quindi anche per i soggetti che pur non essendo lavoratori, sono ad essi equiparati, come appunto stagisti e tirocinanti nonché gli studenti che facciano uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini.

Anche la **FORMAZIONE – SUFFICIENTE ED ADEGUATA – IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA** deve essere assicurata dal datore di lavoro nei confronti di ciascun lavoratore, compresi quindi gli stagisti i tirocinanti, e così come per tutti i lavoratori, ai sensi dell'Accordo sulla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti

(redatto nell'ambito della Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome), del 21/12/2011, la formazione in materia di salute e sicurezza, deve essere così ripartita:

- una formazione generale della durata di 4 ore;
- una formazione specifica della durata di 4, 8 o 12 ore a seconda del settore di attività al quale appartiene l'azienda ed a seconda della fascia di rischio, basso, medio o alto, nella quale è inserita l'attività dell'azienda medesima.

Un altro aspetto importantissimo riguarda la **TUTELA INFORTUNISTICA DEI TIROCINANTI**.

A questo proposito l'Inail, a seguito dell'emanazione delle "linee guida in materia di tirocini" – emanate

tracurricolari. Si intende, infatti, per:

Tirocini extracurricolari, quelli i cui destinatari sono soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico (previsti dalle "linee guida in materia di tirocini" suddette) ed, in particolare, quelli formativi e di orientamento, di inserimento, quelli di orientamento e formazione, nonché quelli inserimento o reinserimento per disabili.

Tirocini curricolari, quelli previsti all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione.

Ciò premesso, si conferma che, sia per i tirocini curricolari, sia per quelli extracurricolari sussiste l'obbligo assicurativo presso l'Inail e, di conseguenza, la relativa tutela.



in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni in data 24 gennaio 2013, poi aggiornate e sostituite in data 25 maggio 2017 – ha pubblicato la Circolare n.16 del 4 marzo 2014 che fornisce specifiche indicazioni sull'obbligo assicurativo dei tirocinanti e relativa determinazione del premio.

In generale, tuttavia, occorre, a tal proposito, fare una distinzione tra tirocini curricolari e tirocini ex-

Tuttavia è bene precisare che mentre per i primi è prevista la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro di tutte le attività rientranti nel progetto formativo, comprese quelle eventualmente svolte al di fuori dell'azienda, e quindi anche agli infortuni in itinere, nel secondo caso, per i tirocinanti curricolari, è esclusa la copertura per gli infortuni in itinere. Infatti, gli infortuni occorsi ai tirocinanti curricula-

ri devono essere ammessi a tutela nei limiti e alle condizioni previste per gli alunni e gli allievi dei corsi professionali e cioè quando si verificano in occasione delle esperienze tecnico-scientifiche, pratiche e di lavoro.

Per completezza, riportiamo, di seguito, una tabel-

la esemplificativa dei principali percorsi formativi di istruzione secondaria di secondo grado e terziaria professionalizzante non universitaria, al fine di chiarire la loro organizzazione, soprattutto in riferimento alle attività di formazione che prevedono l'inserimento dell'alunno in azienda.

Percorso formativo	Descrizione generale	Organizzazione attività di formazione
Istituti Professionali	Con il d. lgs. 61/2017 gli istituti professionali diventano scuole territoriali dell'innovazione, aperte e concepite come laboratori di ricerca, sperimentazione e innovazione didattica. I percorsi prevedono un biennio unitario e un triennio finalizzato ad approfondire la formazione dello studente secondo le possibili declinazioni dell'indirizzo specifico. Sono caratterizzati da undici indirizzi di studio.	Il biennio dei percorsi di istruzione professionale comprende 2112 ore: 1188 ore di attività e insegnamenti di istruzione generale e 924 ore di attività e insegnamenti di indirizzo, incluse le ore destinate ai laboratori. Le scuole possono utilizzare fino a 264 ore per personalizzare gli apprendimenti, realizzare il progetto formativo individuale, attivare percorsi di alternanza scuola-lavoro già dalla seconda classe. Per il triennio, ogni anno scolastico comprende 1056 ore, di cui 462 destinate agli insegnamenti di indirizzo. Le scuole possono utilizzare le loro quote di autonomia per intensificare le attività di laboratorio e qualificare la loro offerta formativa in modo flessibile.
Istituti Tecnici	Offrono una base culturale di carattere scientifico e tecnologico e favoriscono lo sviluppo di competenze che permettono un immediato inserimento nel mercato del lavoro. Due sono i settori in cui si articolano gli undici indirizzi previsti dal Regolamento di riordino degli Istituti tecnici: il settore economico e quello tecnologico. Hanno una durata di cinque anni suddivisi in due bienni e un quinto anno.	Le scuole possono personalizzare i percorsi di studio utilizzando la quota di autonomia del 20% dell'orario complessivo; per rispondere alle esigenze del territorio e ai fabbisogni formativi espressi dal mondo del lavoro, i percorsi possono essere ulteriormente articolati in opzioni, attraverso gli spazi di flessibilità del 30%, nel secondo biennio, e del 35% nel quinto anno.
Istituti Tecnici Superiori (ITS)	Percorsi di formazione terziaria non universitaria finalizzata all'acquisizione di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per rispondere alla richiesta delle imprese di realizzare processi di innovazione. I percorsi durano quattro semestri (due anni in tutto), per un totale di 1800/2000 ore; per particolari figure, possono avere anche una durata superiore. I percorsi si possono svolgere anche in apprendistato.	I corsi si svolgono in parte in aula, in parte in laboratorio e in parte in impresa. La formazione è incentrata su una didattica di tipo pratico-laboratoriale e alterna lezioni teoriche, esercitazioni individuali e lavori di gruppo, visite guidate in azienda, oltre all'esperienza di stage aziendale. Almeno il 30% della durata dei corsi è svolto in azienda attraverso stage anche all'estero.
Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	Percorsi di istruzione e formazione professionale triennali o quadriennali di competenza delle Regioni finalizzati al conseguimento di qualifiche e diplomi professionali; la metodologia didattica prevede attività di stage, laboratorio e tirocinio. Al compimento dei primi due anni, lo studente può richiedere il rilascio del certificato delle competenze di base acquisite. I percorsi si possono svolgere anche in apprendistato.	Dal 2° anno (e comunque dopo il 15° anno di età) sono previsti periodi di stage obbligatori presso le imprese; hanno una durata annuale minima di 990 ore calcolate su ore di lezione di 60 minuti, come nel sistema scolastico e l'anno ed il calendario formativo coincidono con quelli scolastici definiti dalla Regione per l'intero sistema di istruzione e formazione; consentono già al termine del 3° anno il diretto inserimento professionale e la spendibilità, nel mondo del lavoro, delle certificazioni e dei titoli acquisiti.
Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)	Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore istituiti per rispondere alle esigenze di innovazione delle imprese e ai bisogni di professionalità del singolo individuo; sono finalizzati alla formazione di Tecnici Specializzati e rivolti a giovani e adulti, in possesso del diploma di Scuola Secondaria Superiore, tuttavia l'iscrizione è permessa anche a chi, pur privo di tale titolo, dimostri di possedere determinati requisiti minimi, verificabili tramite test attitudinali. La durata è di due semestri per un totale di 800/1000 ore; sono previsti periodi di formazione e stage in azienda. Il titolo rilasciato è il "Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore". È possibile conseguire il certificato IFTS anche in apprendistato.	La formazione d'aula e di laboratorio è accompagnata da periodi di stage, mediamente pari al 30% della durata totale.

Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO)

- ex Alternanza Scuola Lavoro

Discorso a parte merita il c.d. Percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), che ha sostituito la vecchia Alternanza scuola lavoro e

di cui riportiamo una breve descrizione con un focus dedicato alle tutele previste nell'ambito della salute e sicurezza.

Cosa si intende per PCTO?	<p>Modalità didattica innovativa che, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, consente di svolgere il percorso formativo prescelto alternando periodi in aula e in contesti lavorativi, nel rispetto del medesimo profilo educativo del corso di studi ordinario; è finalizzata ad assicurare ai giovani delle scuole secondarie superiori, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro. A seguito di modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, dall'anno scolastico 2018/2019, i percorsi in alternanza scuola lavoro sono stati denominati "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" e ne è stata variata la durata complessiva.</p>
Quanto dura un PCTO?	<p>Sono attuati per una durata complessiva minima non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali; non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici; non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.</p>
Quali tutele sono previste, in materia di salute e sicurezza, per gli alunni?	<p>Gli studenti impegnati nei percorsi hanno diritto all'erogazione preventiva, da parte dell'istituzione scolastica, di una formazione generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; tale formazione ha durata minima non inferiore a 4 ore per tutti i settori, è dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro - avendo come contenuto il concetto di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza - e, a determinate condizioni, può essere erogata in modalità e-learning. La formazione generale è integrata dalla formazione specifica che gli studenti ricevono all'ingresso nella struttura ospitante e a cura di quest'ultima. La particolarità di tale tipo di formazione sta nel numero di ore, che varia in funzione del rischio a cui è sottoposta l'attività svolta dalla struttura ospitante e che l'Accordo Stato/Regioni n. 221/2011 definisce in una quantità non inferiore a: 4 ore per i settori della classe di rischio basso (es. attività immobiliari, attività editoriali, ecc.) la cui erogazione può avvenire in modalità e-learning; 8 ore per i settori della classe di rischio medio (es. pesca e acquacoltura, istruzione, ecc.), la cui erogazione può avvenire esclusivamente in presenza; 12 ore per i settori della classe di rischio alto (es. costruzioni di edifici, industrie tessili, metallurgia, ecc.), la cui erogazione può avvenire esclusivamente in presenza. In alcuni casi, inoltre, si può rendere necessaria l'adozione di misure aggiuntive di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali, ad esempio, quelle di dotazione degli studenti dei dispositivi di protezione individuale (calzature da lavoro, elmetti, abbigliamento idoneo, ecc.) a cui deve provvedere la struttura ospitante. Sempre nel caso di presenza degli studenti presso le strutture ospitanti, l'articolo 5 del decreto 195/2017, al fine di garantire la salute e la sicurezza degli studenti partecipanti, considerata la specifica finalità didattica e formativa dei percorsi, prevede che il numero di studenti ammessi in una struttura è determinato in funzione delle effettive capacità strutturali, tecnologiche e organizzative della struttura ospitante e in ragione della richiamata tipologia di rischio, con una proporzione numerica studenti/tutor della struttura ospitante: non superiore al rapporto di 5 a 1 per attività a rischio alto; non superiore al rapporto di 8 a 1 per attività a rischio medio; non superiore al rapporto di 12 a 1 per attività a rischio basso.</p>

SAVE
THE
DATE



1950 > 2022

72° anniversario dell'Unione Italiana del Lavoro

5 marzo 2022 ore 10:30

IN DIRETTA STREAMING sui canali social della UIL

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!

