

6 NEWS
NOVEMBRE-DICEMBRE 2021

Sicurezza IN RETE

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



ENFAP ITALIA - UIL: AL VIA IL PROGETTO SCREEN PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI DA LAVORO

LA TUTELA DEI LAVORATORI COLPITI DA COVID-19, RIFLESSIONI E CRITICITÀ

IL RAPPORTO DI FINE CONSILIATURA DEL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA DELL'INAIL

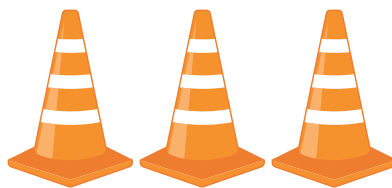
LA CULTURA DELLA SALUTE E SICUREZZA E DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE TRA I BANCHI DI SCUOLA

ACSH. IL COMITATO CONSULTIVO TRIPARTITO, CON SEDE A LUSSEMBURGO, CHE ASSISTE LA COMMISSIONE EUROPEA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

IL COMPARTO DELL'ARTIGIANATO: IL RUOLO STRATEGICO DEGLI STRUMENTI BILATERALI E DEGLI ORGANISMI PARITETICI OLTRE IL COVID-19

IL PROGETTO INAIL PREPARA: SISTEMI DI PREVENZIONE, PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NEL TEMPO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE

I SALUTI DEL NOSTRO SEGRETARIO GENERALE PIERPAOLO BOMBARDIERI



«Carissimi lettori e carissime lettrici,

è passato un anno dalla nostra edizione numero Zero, era dicembre 2020 ed era da pochi mesi appena che avevo preso la delega alla Salute e Sicurezza, certa che questa materia fosse tanto difficile da affrontare quanto importantissima, fondamentale per chi ogni giorno lotta per la difesa delle tutele e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Vi avevo promesso che insieme avremmo affrontato un viaggio che, con serietà e impegno, ci avrebbe portato a mettere al centro della nostra azione proprio il tema della sicurezza sul lavoro, attraverso uno scambio continuo e reciproco di conoscenze, esperienze e progetti.

SICUREZZA IN RETE è così arrivata alla sua edizione numero 6!

Inizio col ringraziare tutte e tutti le autrici e gli autori delle varie edizioni che ci hanno inviato i loro contributi consentendoci di conoscere un po' della loro attività quotidiana, vera ricchezza della nostra Confederazione.

Sì, perché leggendo i vostri articoli, nel corso di questi mesi, è chiaro ed evidente quanto il vostro lavoro e impegno siano costanti su questi temi.

La salute e la sicurezza sul lavoro ha rappresentato quest'anno una sfida concreta per tutta la nostra Organizzazione.

Ci abbiamo creduto fermamente lanciando la campagna

ZERO MORTI SUL LAVORO

e l'abbiamo posta al centro del dibattito nel **UIL TOUR 2021**.

E non intendiamo fermarci qui.

Ce lo ha ricordato il nostro Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri e con grande

autorevolezza il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella solo qualche settimana fa. A queste pur autorevoli voci, si è aggiunto anche, in occasione del messaggio natalizio, il forte richiamo di Papa Francesco:

Il lavoro è dignità, il lavoro deve essere sicuro.



Segretaria Confederale
Ivana Veronese

Lavoro, coesione, territorio
per un anno intero su questo ci siamo concentrate/i.
Lavoro, coesione, territorio
è l'augurio impegnativo, anche per il nuovo anno.

Ivana Veronese
e tutto lo staff del Servizio



ENFAP ITALIA – UIL: AL VIA IL PROGETTO SCREEN PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI DA LAVORO

di **Noemi Ranieri**, Presidente Enfap Italia

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la tutela della vita, le garanzie del diritto di ogni lavoratore di poter tornare ai propri beni affettivi e familiari ogni giorno sono divenuti temi di dibattito diffuso nella società civile, oltre che nelle sedi della politica proprio per l'impegno della UIL, esplicitato sui social, sui media, sui tavoli decisionali e in ogni dove con la campagna "Zero morti sul lavoro".

I social, i media, la comunicazione hanno il potere di aggregare consenso e, appunto, sensibilizzare, far aumentare la pressione sui decisori politici, ma per attenuare questo gravissimo fenomeno occorrono interventi strutturali, tra cui la formazione rivolta ai lavoratori assume un ruolo straordinario. I processi lavorativi sono sottoposti a continue e rapide modifiche che vanno accompagnate da una continua revisione delle scelte per il contenimento a favore delle tutele e della prevenzione. La riduzione drastica del fenomeno, se non ancora il suo totale abbattimento andrebbe sostenuta (lo sappiamo) da un sistema stabile di controlli da parte degli ispettorati del lavoro, dalla lotta agli abusi, agli incentivi alle imprese virtuose. Una certezza c'è, la salute e la sicurezza sul lavoro vanno protette a partire dal lavoro, ampliando costantemente la consapevolezza dei rischi potenziali e dei comportamenti nocivi, che per la superficialità di Tizio, la disattenzione di Caio, la malafede di Sempronio, si sono persi di vista troppe volte, come troppe persone hanno perso di vista il valore della vita umana, a danno di quelle che la vita l'hanno persa davvero.

L'approccio della UIL non si ferma alla comunicazione, ma fa sì che l'organizzazione sia in prima linea impegnata nel contrastare gli effetti di comportamenti scorretti in ogni area geografica del Paese. Quale ente promotore, la UIL ha ottenuto, scegliendo ENFAP ITALIA come partner attuatore e autore

del progetto, un finanziamento per la realizzazione di attività formative per il reinserimento lavorativo dei disabili, particolarmente quelli che hanno subito i danni di un incidente sul lavoro, in seguito al quale si ritrovano nella condizione di demansionati. Quando l'incidente non è letale determina per chi ne è vittima conseguenze gravi. Agli esiti del trauma si somma la difficoltà di andare a svolgere incarichi diversi da quelli di provenienza, spesso con riduzioni retributive e posizioni penalizzanti.

L'INAIL ha pubblicato un bando al quale Uil-Enfap Italia ha partecipato, ottenendo l'ammissione al finanziamento con la conseguente responsabilità di comporre ambienti formativi adeguati con esperti capaci di diffondere la conoscenza che le tutele legislative del nostro ordinamento in cui quelle fornite da INAIL si collocano.

Il progetto S.C.RE.E.N. "Saperi e Conoscenze per il REinserimento e l'Integrazione" ha la finalità di favorire la diffusione tra i datori di lavoro e i lavoratori di una cultura condivisa circa le tutele che leggi e regolamenti prevedono per assicurare la parità dei diritti ai lavoratori disabili e la conoscenza delle misure di sostegno garantite dall'INAIL per la realizzazione degli interventi necessari al reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro.

I destinatari sono sia i lavoratori che i datori di lavoro, con una estensione rivolta ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ai Rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori, ai consulenti ed agli operatori dei CAF UIL e dell'ITAL UIL, quali soggetti che più frequentemente entrano in contatto con il target di lavoratori individuato dal bando come beneficiario finale dell'intervento.

I principi fondamentali definiti nella Convenzione dei diritti delle persone con disabilità della Organizzazione delle Nazioni Unite, ratificata nel nostro



paese dalla legge 3 marzo 2009, n.18, sono alla base di ogni scelta e si dipanano con l'intento di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, in virtù del quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli che facilitino l'accesso al lavoro.

I moduli formativi sono complessivamente quattro, per un totale di quindici ore, in cui saranno affrontati, a partire dalla primavera 2022, temi di grande rilevanza come l'attivazione dei progetti personalizzati di reinserimento lavorativo, la tutela privilegiata delle disabilità e delle inidoneità sopravvenute, la tutela della integrità psicofisica dei lavoratori.

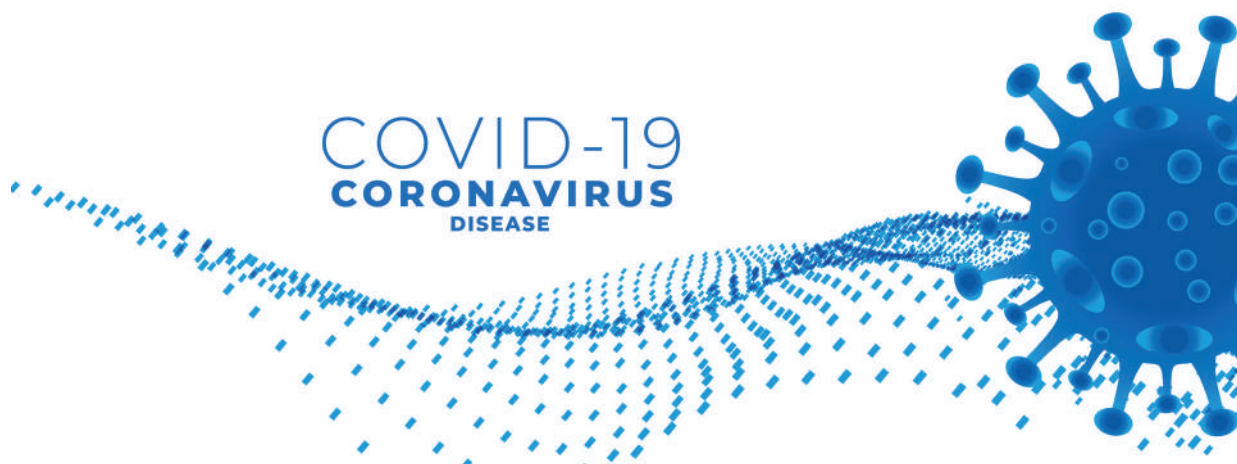
Le regioni coinvolte nel progetto sono nove. Puglia (ENFAP/ERFAP), Trentino, Piemonte, Emilia-Romagna, Lazio, Toscana, Marche, Veneto, Calabria

(Unione Regionale UIL) per un totale di diciotto moduli e quattrocento destinatari. Gli enti, in accordo con le rispettive Unioni regionali, hanno espresso la loro libera adesione al progetto, in qualità di aderenti al coordinamento per la legge 40/87 offerto da ENFAP ITALIA.

L'obiettivo, definito dallo statuto di ENFAP ITALIA, di favorire l'accesso al lavoro, la sua tutela, l'addestramento e l'aggiornamento professionale finisce per cogliere con la realizzazione di questo progetto un doppio scopo. Garantire pari opportunità occupazionali alle persone, secondo i principi costituzionali di non discriminazione, e mettere gli operatori dei servizi e i quadri sindacali in condizione di migliorare la propria capacità di incidere sulle realtà occupazionali e sui diritti in modo sempre più originale e qualificato.

LA TUTELA DEI LAVORATORI COLPITI DA COVID-19, RIFLESSIONI E CRITICITÀ

di **Piero Bombardieri**, Responsabile del Servizio Salute e Sicurezza sul lavoro ITAL UIL



In base agli ultimi dati forniti dall'INAIL (novembre 2021), dall'inizio della Pandemia sono state presentate complessivamente 183.147 denunce di aver contratto il virus in occasione di lavoro e pertanto con la richiesta del riconoscimento d'infortunio all'INAIL.

Sempre in base a questi dati ufficiali, se si considerano i primi 10 mesi del 2021 le denunce d'infortunio Covid-19 presentate dai lavoratori sono state poco più di 34mila, pertanto in netto calo rispetto al numero di denunce presentate nel 2020, pari a circa 150mila.

Le morti sul lavoro da Covid-19, denunciate dall'inizio della pandemia, sono 782, un quarto del totale di tutti i decessi per infortunio sul lavoro denunciati all'Inail dal gennaio 2020.

La lettura di questi dati, come spesso avviene, può far scaturire una diversa interpretazione in base alle lenti di osservazione che adoperiamo, ed al contempo fornirci elementi tra di loro diversi.

Certamente il dato più eclatante è la differenza di denunce tra il 2020 ed il 2021 che, pur considerando i differenti cicli di diffusione del virus nei due anni in oggetto, appare tuttavia considerevole.

Hanno sicuramente inciso in questo netto calo l'en-

trata a regime dei Protocolli per il contrasto alla diffusione del Covid-19 nei luoghi di lavoro, siglato dalle Parti Sociali sin dall'aprile del 2020, la Campagna vaccinale iniziata a fine marzo 2021 ed una complessiva maggiore attenzione di tutti i lavoratori nel rispetto delle norme di prevenzione.

Fermo restando ciò, anche grazie al nostro punto di osservazione privilegiato, in ragione del contatto diretto con i nostri assistiti, come Patronato ITAL riteniamo che esista un problema di sotto denunce di infortuni da Covid-19. Affermiamo ciò sia in base alle segnalazioni che ci pervengono dai nostri uffici, che hanno svolto sin dall'inizio della Pandemia un ruolo di supplenza nell'inviare le denunce di infortunio non già denunciate dai datori di lavoro, sia in ragione di un'analisi più dettagliata dei dati ufficiali. Osserviamo che nel 2021 circa l'80% delle denunce di infortunio Covid-19 sono pervenute dai comparti sanitario e dell'assistenza alla persona, ovviamente sono i comparti dove i lavoratori sono ragionevolmente più esposti ai rischi ma, come ha affermato la stessa INAIL nelle linee guida per il riconoscimento del nesso causale lavorativo, non sono gli unici settori lavorativi dove può ragionevolmente sussistere la "causa lavorativa" nell'infortunio da Covid-19.

Orbene, questa contrazione delle denunce provenienti da settori diversi da quello sanitario può essere messa in correlazione con un fenomeno di un mancato riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio?

Come Patronato ITAL lo temiamo. In precedenza, abbiamo già ricordato la nostra esperienza sul campo del fenomeno delle mancate denunce di infortunio da parte dei datori di lavoro, fenomeno che, sottolineiamo, riguarda tutti i settori compreso quello Sanitario, pubblico e privato.

Un lavoratore che a fronte di una mancata denuncia del datore di lavoro aziona la stessa attraverso il Patronato è consapevole di esporsi ad una possibile conflittualità con il proprio datore di lavoro. A fronte di ciò, le nostre sedi provinciali di Patronato continuano a segnalarci un numero elevato di mancati riconoscimenti degli infortuni Covid-19, essenzialmente riguardanti i lavoratori non appartenenti al settore sanitario.

Occorre sottolineare che l'**INAIL**, tra i molti dati statistici che ha diffuso, rispetto alle oltre 180mila denunce finora **non ha ancora fornito il numero generale delle domande accolte, né tantomeno suddivise per settore lavorativo.**

Inoltre, anche il dato relativo ai decessi denunciati legati al Covid-19 indica che a differenza del dato generale, la maggior parte dei lavoratori deceduti a causa del virus non appartengono al settore sanitario e, purtroppo, in questi mesi abbiamo compreso che l'indice di mortalità generalmente rappresenta l'apice della diffusione del contagio.

Accanto a queste criticità, relative ad una presumibile sotto denuncia dei casi e di un concreto fenomeno di mancato riconoscimento degli infortuni, rimane tutt'ora aperta la questione del **riconoscimento dei postumi a carico dei lavoratori colpiti dal Covid-19.** Attualmente, in modo corretto, l'INAIL per la gran parte dei casi ha rimandato la valutazione dei danni permanenti al momento della stabilizzazione dei postumi stessi.

Tale decisione, che trae spunto da una precisa previsione normativa del DL 38/2000, appare certamente corretta in considerazione del fatto che, come spes-

so viene ripetuto, ci troviamo di fronte ad un virus "nuovo", i cui effetti stiamo ancora scoprendo.

Ma, a fronte di questo approccio metodologico ineccepibile, l'INAIL ha al contempo diramato attraverso la sua Sovraintendenza Medica, delle istruzioni operative per il riconoscimento e la valutazione dei postumi da Covid-19 (Fact sheet del marzo 2021) che destano in noi molte perplessità.

Come è noto il virus Covid-19 nelle forme più gravi può aggredire una molteplicità di organi determinando più patologie.

Nelle linee guida della Sovraintendenza Medica INAIL, in presenza di un soggetto colpito da diverse patologie, per effettuare la valutazione dei postumi occorre applicare una formula di proporzionalità delle diverse patologie.

Rispetto a tali criteri come Patronato ITAL abbiamo già annunciato, nelle sedi ufficiali, la nostra contrarietà, perché riteniamo possano intaccare il diritto ad un giusto indennizzo che spetta ai lavoratori.

Anche in ragione del fatto che nella comunità scientifica stanno proliferando studi e ricerche sul cosiddetto "Long Covid". Come afferma Silvio Brusafferro, Presidente dell'Istituto Superiore della Sanità:

«IL LONG COVID È LA PRIMA PATOLOGIA CHE È EMERSA, CHE SONO GLI ESITI DI CHI HA CONTRATTO L'INFEZIONE. UNA PATOLOGIA NON ANCORA COMPLETAMENTE DEFINITA, I CUI ESITI COMINCIA MO A CENSIRE IN UNA PARTE SIGNIFICATIVA DELLA POPOLAZIONE CHE HA CONTRATTO L'INFEZIONE, E CHE STIAMO INQUADRANDO COME SINDROME ANCHE SE È UN INSIEME DI SINTOMATOLOGIE CHE STIAMO STUDIANDO».

Ansia, depressione, disturbi del sonno, stanchezza, dolori muscolari, difficoltà di concentrazione, perdita della memoria sono tra i sintomi più comuni finora censiti e ricompresi nella definizione di Long Covid. Sintomi che molto spesso si aggiungono al quadro clinico di un lavoratore già colpito dagli esiti di una polmonite interstiziale, disfunzionalità renale, o postumi cardiaci.

Disturbi da post Covid che insieme, ma anche in assenza dei postumi fisici più gravi, possono rap-

presentare un “malessere generalizzato” a carico del lavoratore, diminuente la sua capacità lavorativa, perdurante talvolta per alcuni mesi ed in taluni casi ancora irrisolta, che meritano una giusta considerazione e, secondo noi, un’attenta valutazione anche da parte della tutela INAIL.

Ovviamente, tutti questi temi e aspetti critici sono

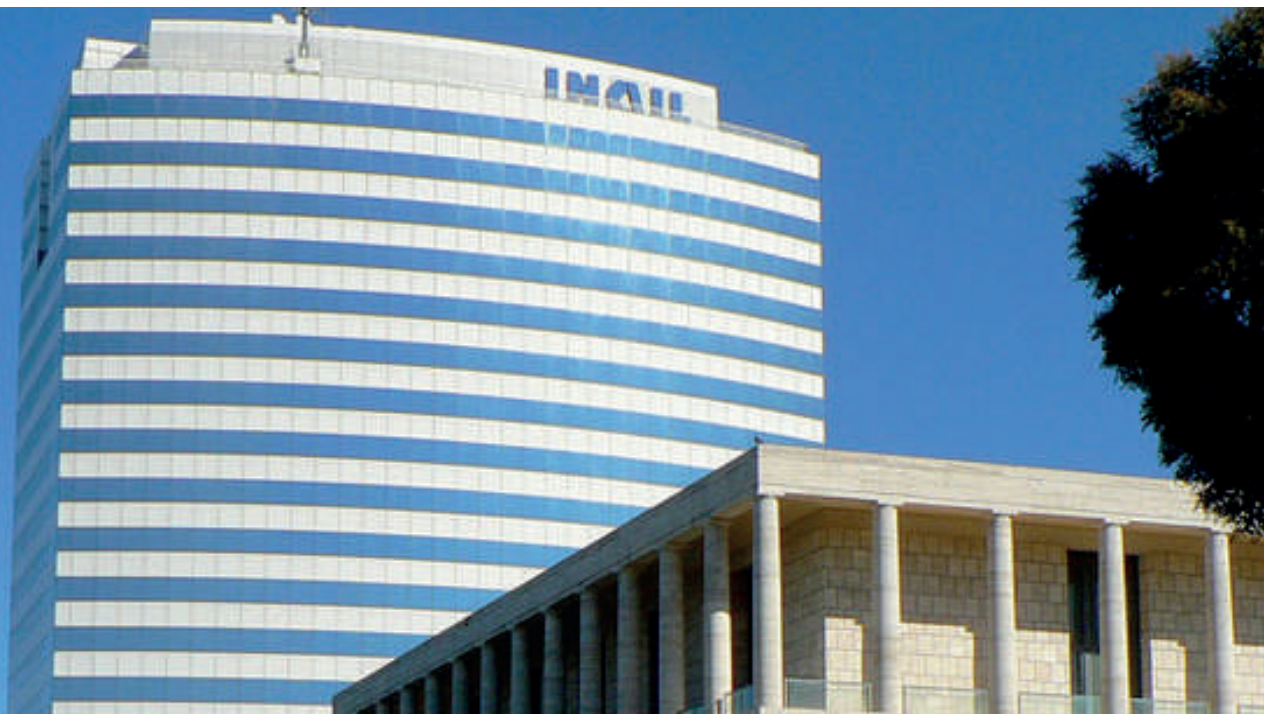
stati oggetto dei Tavoli di confronto con la Direzione Centrale dell’INAIL che, come Patronato ITAL, insieme agli altri patronati di matrice sindacale, abbiamo attivato sin dall’inizio della Pandemia. Come accennato è un confronto che continua, anche su posizioni diverse, consapevoli però che l’impegno di tutti deve essere la salvaguardia dei diritti dei lavoratori.



© FREEPIK

IL RAPPORTO DI FINE CONSILIATURA DEL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA DELL'INAIL

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



Mantenendo viva una “buona abitudine”, presso l’Auditorium di piazzale Pastore a Roma, è stato presentato alle istituzioni, al Governo, alle parti sociali, alla stampa, il Rapporto di fine consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell’INAIL.

Particolarmente rilevante è stata la presenza del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, della Presidente della Commissione lavoro del Senato, Susy Matrisciano e della Presidente della Commissione lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati, Romina Mura; per la UIL era presente la Segreteria Confederale Ivana Veronese e per la UILPA il Segretario Nazionale Sergio Cervo. La relazione del Presidente Giovanni Luciano, integrata dagli approfondimenti dei Presidenti di Commissione, Bruno Adinolfi, Pierangelo Albini, Barbaro Gatto ed Enrico Matteo Ponti, hanno messo in luce le maggiori criticità con le quali quotidianamente l’Istituto è costretto a misurarsi e il cui

permanere non consente l’ottimale raggiungimento della propria mission.

Tali criticità possono essere così sinteticamente individuate: mancanza di autonomia, carenza di personale a causa del blocco delle assunzioni e delle difficoltà a gestire e a cogliere le opportunità assunzionali che le norme consentono, farraginosità nelle procedure che limitano pesantemente la piena capacità della struttura di utilizzare quanto stanziato in bilancio nei diversi capitoli di spesa, eccessivo ricorso a soggetti esterni per la realizzazione di attività istituzionali.

Il mancato superamento di tutti questi aspetti negativi, come evidenziato nei richiamati interventi, ne è la dimostrazione cui si deve aggiungere un ulteriore importante tassello così come sottolineato anche nella relazione:

«Le somme non utilizzate dall'INAIL restano depositate nella Tesoreria Centrale dello Stato (senza fruttare interessi); la liquidità giacente alla data del 31 dicembre 2020 ammontava a circa **33 MILIARDI E 339 MILIONI DI EURO**».

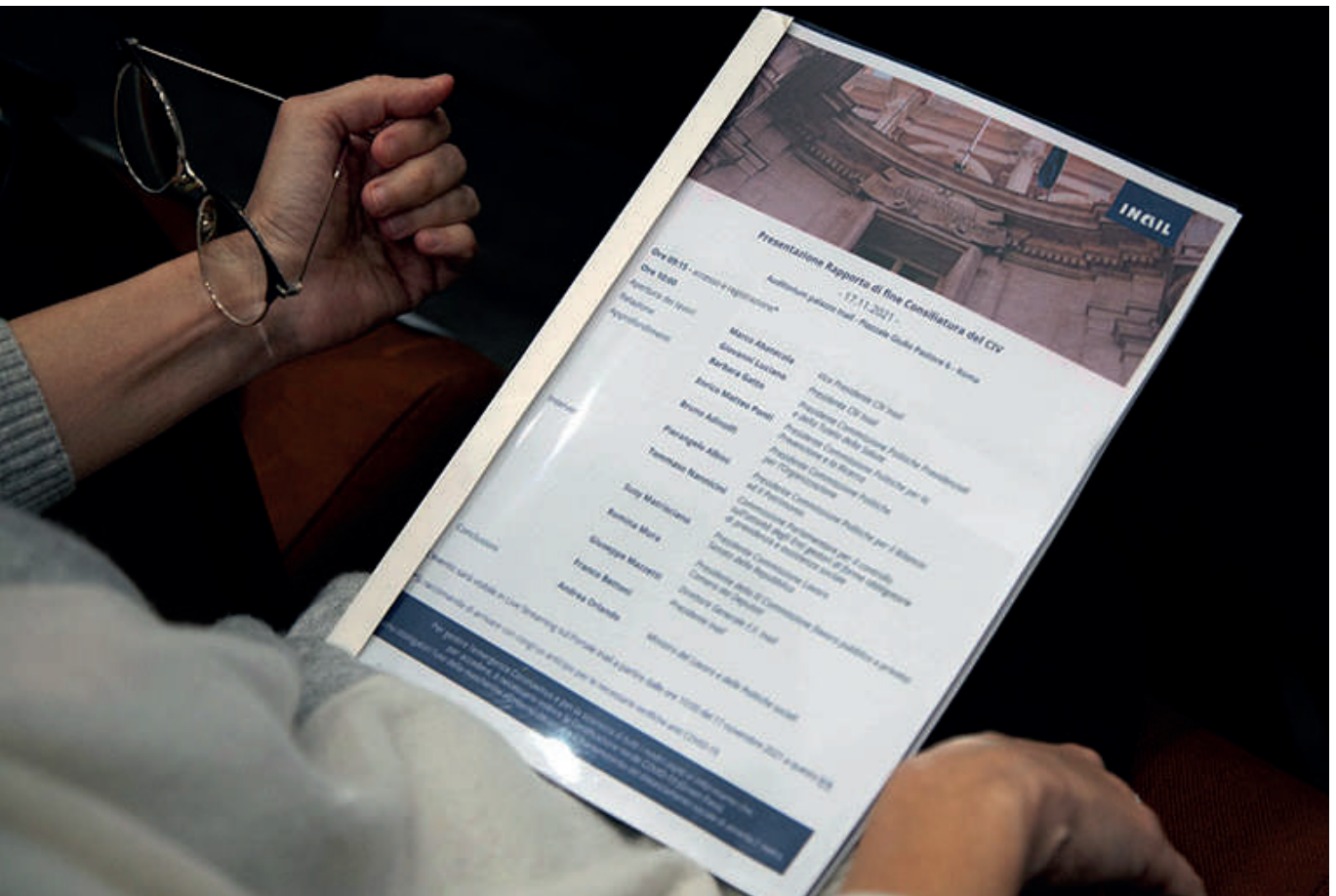
Questo non consente il dovuto adeguamento delle prestazioni in senso lato ovvero non solo economiche che gli infortunati e i tencopatici hanno il diritto di aspettarsi dall'Inail.

Le "luci" (la professionalità e l'abnegazione del personale tutto) e le "ombre" (i vincoli sopraelencati) forniscono una fotografia preoccupante di una situazione che l'opinione pubblica, la politica e tutti i soggetti comunque interessati al raggiungimento

dell'obiettivo ZERO MORTI SUL LAVORO devono rapidamente affrontare.

In tale direzione si è mosso, nel suo intervento conclusivo, il Ministro Orlando che ha complessivamente condiviso l'analisi del CIV impegnandosi ad operare nelle direzioni indicate nelle relazioni. Vogliamo, pur se con molta attenzione e cautela, prestare fiducia a tale impegno.

Certamente, però, non staremo fermi ad aspettare...



LA CULTURA DELLA SALUTE E SICUREZZA E DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE TRA I BANCHI DI SCUOLA

di **Mariolina Ciarnella**, Presidente di Irase Nazionale



Lunedì 29 novembre 2021 si è tenuto il primo incontro del corso di formazione “*La cultura della Salute e Sicurezza e della Sostenibilità Ambientale tra i banchi di scuola*”. Un percorso di sensibilizzazione e di formazione della durata di 60 ore, tra modalità sincrona e asincrona, nato dalla collaborazione tra UIL, UIL Scuola, IRASE Nazionale e DiCultHer che, nel rispetto dei propri ruoli e competenze, si impegnano a definire una programmazione di azioni comuni per la promozione nelle scuole della cultura della salute e sicurezza e della sostenibilità esercitata con diritto. Programmazione che oggi deve necessariamente tener conto della complessità venutasi a creare a causa dell'emergenza da Covid-19, prevedendo lo sviluppo di nuovi percorsi didattici con il ricorso a metodologie formative anche con strumenti digitali innovativi.

Il corso di formazione vedrà la partecipazione di 16 Istituti scolastici, scelti a livello nazionale, e mira ad assicurare una equa distribuzione geografica tra nord, centro, sud e isole.

Il progetto, innovativo ed in linea con la campagna della Uil Nazionale **Zero morti sul lavoro**, affonda le sue radici nel 2005, quando la Uil Scuola, con l'Irase Nazionale pubblicarono un testo dal titolo:

**“CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ... A SCUOLA
PERCORSI FORMATIVI PER UNO SVILUPPO ED
UNA SOCIETÀ SOSTENIBILI.”**

Da allora è iniziato un percorso che ha posto tra gli obiettivi principali, dell'Istituto di Ricerca e dell'Organizzazione Sindacale, anche quello di sviluppare una cultura sociale, della salute, della sicurezza, dell'innovazione e della sostenibilità, intesa come principio che tende a risolvere una serie di questioni che riguardano la quotidianità della nostra esperienza di vita:

- *la salvaguardia ambientale intragenerazionale ed intergenerazionale (secondo i principi elencati dal filosofo Hans Jonas);*
- *il contrasto alla povertà ed alla crisi economica attraverso lo sviluppo di buone pratiche diffuse e condivise;*
- *la lotta alle disuguaglianze sociali.*

Tutto ciò a testimonianza di come questo può essere, nella scuola, sviluppo anche di altre competenze, prime tra tutte quelle di cittadinanza. Ecco perché la cultura della sostenibilità si coniuga con quella della gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Dal punto di vista normativo, gli Istituti scolastici ricadono tra i soggetti obbligati alla pedissequa applicazione degli adempimenti previsti dalle normative vigenti (D.lgs. 81/08, D.lgs. 106/2009, Accordi

Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011, etc.).

La scuola, inoltre, rappresenta “la culla” per lo sviluppo dei comportamenti responsabili in tema di salute e sicurezza, essa stessa, dunque, deve essere monitorata costantemente per individuare gli eventuali rischi per i lavoratori che quotidianamente svolgono, al suo interno, le proprie attività.

A questo proposito è necessario che il personale docente ed i collaboratori scolastici e il personale amministrativo abbiano ben chiari i loro compiti e le procedure da adottare, in caso di emergenza e per il costante quotidiano mantenimento dei luoghi di lavoro in condizioni di sicurezza.

Nelle scuole il lavoratore di domani forma le sue competenze e conoscenze, anche in tema di salute e sicurezza, per questo è fondamentale, già durante il periodo scolastico, potenziare il più possibile gli strumenti che possano garantirgli l’acquisizione della sensibilità necessaria verso l’adozione di comportamenti responsabili nel suo futuro lavorativo. Ruolo fondamentale, per questo tipo di formazione da realizzare con gli alunni/futuri lavoratori, rivestono i docenti e il Dirigente dell’Istituzione Scolastica i quali, debitamente formati, potranno svolgere le funzioni previste dalla norma e applicare le disposizioni e le misure stabilite dalla stessa, fungendo, in primis, da esempio.

IL PERCORSO FORMATIVO, RIVOLTO AL PERSONALE SCOLASTICO ED AGLI STUDENTI, INTENDE FORNIRE, ATTRAVERSO UNA DIDATTICA LABORATORIALE, GLI STRUMENTI PER:

- *approfondire e consolidare le conoscenze circa la normativa generale nonché i principali aspetti delle disposizioni specifiche;*
- *favorire lo sviluppo delle competenze necessarie per una corretta ed efficace applicazione della legislazione sulla tutela e salute della sicurezza nei luoghi di lavoro;*

- *consentire la progettazione di percorsi didattici dedicati agli studenti;*

- *fornire gli strumenti per analizzare lo stato dell’arte dell’applicazione dei disposti normativi in ogni Istituto partecipante al Progetto ed individuare eventuali criticità presenti;*

- *consentire una futura progettazione di percorsi didattici dedicati agli studenti.*

A conclusione dell’iniziativa gli studenti di ogni Istituto saranno invitati a realizzare un prodotto culturale, creativo, sui temi e i contenuti che hanno attraversato durante il percorso formativo.

Potranno scegliere liberamente il canale espressivo e il medium che riterranno più congeniale (video, podcast, slide, etc.) e raccontare dal loro punto di vista, in modo originale, le questioni che hanno affrontato e dibattuto con le attività didattiche (Covid-19, benessere, sicurezza, ambiente, etc.).

ACSH. IL COMITATO CONSULTIVO TRIPARTITO, CON SEDE A LUSSEMBURGO, CHE ASSISTE LA COMMISSIONE EUROPEA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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



Con la Decisione n. 218/01 della Commissione Europea è stato istituito nel 2003, il Comitato Consultivo per la Sicurezza e la Salute sul luogo di Lavoro.

L'ACSH (Advisory Committee for Safety and Health) è un organo tripartitico consultivo, con sede a Lussemburgo, il cui compito è quello di affiancare la Commissione Europea nell'elaborazione e l'attuazione delle decisioni che vengono adottate in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.

Suo compito principale è quello di favorire la collaborazione tra i Governi, i sindacati e le organizzazioni datoriali dei vari Paesi Europei, in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, semplificando il processo di consultazione.

Ogni Paese dell'UE è rappresentato da tre componenti: un rappresentante delle amministrazioni nazionali, un rappresentante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, un rappresentante delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il cui incarico dura tre anni.

Quindi all'interno del Comitato sono costituiti tre gruppi d'interesse: GiG (Governments Interest Group), EiG (Employers Interest Group), WiG (Workers Interest Group). Ogni gruppo designa al proprio interno un portavoce ed un coordinatore. Il portavoce è delegato, durante le riunioni in plenaria, ad

esprimere il parere del gruppo che rappresenta, sia esso favorevole o contrario, per tutti i documenti all'ordine del giorno presentando, se è il caso, anche gli emendamenti elaborati dal gruppo che rappresenta, nella riunione di lavoro che precede generalmente le plenarie.

L'ACSH è presieduto dal Direttore Generale della Commissione Europea, responsabile delle politiche sociali.

Sono previste due riunioni plenarie all'anno, precedute dalle riunioni di lavoro dei tre gruppi in sedi separate. La direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione Europea, fornisce i servizi di segreteria per i lavori dei tre gruppi e del Comitato in riunione plenaria.

Il campo di intervento dell'ACSH spazia in tutti i settori, sia pubblici che privati dell'economia: può fornire parere sulle iniziative dell'Unione europea che riguardano normativa e programmi in materia di salute e sicurezza, contribuisce all'identificazione delle priorità a livello europeo e a definire le strategie da adottare, favorisce lo scambio di esperienze tra i vari livelli nazionali nell'Unione Europea.

Il Comitato si è dotato di un Regolamento interno (RI) che definisce le procedure decisionali da seguire per l'adozione di qualsiasi posizione ufficiale.

Le procedure adottabili più usuali prevedono una procedura decisionale ordinaria, applicata in occasione delle riunioni plenarie.

In questa occasione, un parere o una decisione possono essere adottati all'unanimità, se il portavoce dei tre gruppi esprime accordo completo sulla questione in discussione, oppure essere adottati a maggioranza assoluta dei voti, se non si raggiunge un accordo unanime.

C'è poi la possibilità di una procedura decisionale accelerata, applicata solo con procedura scritta, per la quale è richiesta la maggioranza assoluta. Nell'ultima riunione plenaria dell'ACSH svoltasi in "virtual meeting" il 24 novembre u.s. e preceduta dalla riunione dei tre gruppi di interesse il 23 novembre il Comitato ha avuto il piacere di ospitare il Commissario Nicolas Schmit per una sessione aperta di domande e risposte.

Nello specifico, la portavoce del WiG ha posto una domanda specifica al Commissario in merito alle malattie professionali ed alla necessità di trovare standard minimi di valutazione in tutti gli Stati membri. La risposta di Schmit è stata che è necessario per la Commissione Europea un aggiornamento sulle malattie professionali anche e soprattutto perché le conseguenze che portano sono importanti e ad esse si debbono riconnettere anche i risarcimenti. Per l'aggiornamento, molto dipenderà però dalle reazioni dei vari Stati membri.

Interessante anche l'intervento del Commissario in merito ai Rischi Psico Sociali per i quali si sta immaginando una Direttiva quadro che li includa, perché ormai c'è la completa consapevolezza, a livello europeo, della necessità di un intervento in questo campo.

Tra le opinioni adottate dall'ACSH il 24 novembre:

Programma dei lavori 2021-2027 e programma annuale per il 2022 (approvato);

Progetto di parere preparato dal WP "prodotti chimici sul posto di lavoro" (Boel e BLV per il piombo e i suoi composti ai sensi della diret-

tiva 98/24/CE sugli agenti chimici) (approvato con osservazione del WiG sulla necessità di attenzione valori più limitanti per le donne in gravidanza e la necessità di una sorveglianza sanitaria continua per il lavoratore, che sia confidenziale tra lavoratori e medico competente);

Progetto di parere preparato dal WP "prodotti chimici sul posto di lavoro" (Boel per i diossidanti secondo la direttiva sugli agenti chimici 98/24/CE) (approvato);

Progetto di parere preparato dal WP "sostanze chimiche sul posto di lavoro" (Boel per l'amianto ai sensi della direttiva 2009/148/CE sull'amianto sul lavoro) per il quale il WiG ha riportato la propria posizione, poi allegata al documento.

In sintesi, il parere è stato il seguente:

"Amianto"

Questo parere fa parte di una serie di pareri specifici sulle sostanze chimiche adottati dal CCR a sostegno delle prossime proposte della Commissione sulla modifica della direttiva sugli agenti chimici (CAD) 98/24/CE e della direttiva sull'amianto sul lavoro (AWD) 2009/148/CE.

Nelle riunioni del gruppo di lavoro sulle sostanze chimiche del 5-6 ottobre 2021 e del 3 novembre 2021 e nella riunione di scambio tecnico dell'8 novembre 2021, è stato discusso il parere RAC adottato (ECHA/RAC/A77-O-000006981-66-01/F) del giugno 2021.

I tre gruppi di interesse hanno concordato i seguenti punti relativi ai valori limite per l'amianto:

C'è un accordo unanime sulla necessità di rivedere sostanzialmente verso il basso l'attuale limite di esposizione professionale (OEL) vincolante per proteggere meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori, tenendo conto degli sviluppi scientifici e tecnici da quando l'attuale OEL di 0,1 fibre/cm³ è stato adottato nel 2003.

Si è convenuto che la microscopia a contrasto di fase

(PCM) che è attualmente la metodologia più utilizzata per la misurazione delle fibre di amianto nell'aria sul posto di lavoro (come indicato nell'articolo 7 della Direttiva Amianto) deve essere sostituita da una metodologia più moderna e sensibile basata sulla microscopia elettronica (EM).

A causa delle differenze tra il modo in cui le tecniche EM sono utilizzate negli Stati membri, è necessaria una maggiore armonizzazione a livello UE, compresi i fattori di conversione tra le diverse metodologie EM e le differenze nella dimensione delle fibre contate, dato che tutte le fibre sono considerate cancerogene.

Le tre IG concordano anche sul fatto che si debbano sviluppare degli orientamenti sotto la responsabilità della Commissione, in consultazione con l'ACSH, per aiutare le aziende a conformarsi al nuovo BOEL e alle migliori misure di gestione del rischio legate all'esposizione alle fibre di amianto. Questi orientamenti dovrebbero essere sviluppati tenendo conto delle esigenze dei diversi settori e delle imprese di diverse dimensioni."

Poi il Comitato ha approvato la Revisione del mandato "Problemi legati alla SSL in caso di pandemia" e ha adottato i seguenti mandati:

Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento della raccomandazione 2003/670/CE della Commissione Europea per inclusione del COVID 19;

Gruppo di Lavoro "Vision Zero" (approvato con emendamento Wig che si è così espresso: "fissare l'obiettivo di zero incidenti e malattie professionali può creare un rischio di sotto dichiarazione e registrazione di questi incidenti e malattie. Un approccio di successo della Visione Zero riconosce questo rischio e prende le misure appropriate per evitarlo.");

Gruppo di Lavoro per lo sviluppo della revisione del questionario per le relazioni sull'attuazione pratica delle direttive UE sulla SSL.

I temi trattati, la composizione tripartita dell'ACSH, sulla quale si rispecchia anche la composizione della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro prevista dall'art. 6 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. in Italia, rendono le riunioni di questo Comitato sempre interessanti ed impegnative. La partecipazione ai gruppi di lavoro, spesso aperti anche ad esperti della materia specifica trattata, è il mezzo per partecipare e governare in qualche modo le decisioni che poi verranno prese a livello europeo con direttive, linee guida e raccomandazioni.

La rotazione delle nomine che avviene ogni tre anni, all'interno del WiG, garantisce la presenza delle Confederazioni Sindacali più rappresentative del Paese.

Al momento la Uil è titolare in ACSH e sostituita la Cisl. Sono momenti di vero confronto, che portano ricchezza di informazioni e di punti di vista, anche diversi, che non possono che arricchire il nostro patrimonio di conoscenza.

Non è mai facile il confronto ma, come diceva George Bernard Shaw:

*«Se tu hai una mela e io ho una mela
e ci scambiamo le nostre mele,
allora tu ed io avremo ancora
una mela a testa.
Ma se tu hai un'idea e io ho un'idea
e ci scambiamo queste idee:
allora ciascuno di noi avrà due idee».*

IL COMPARTO DELL'ARTIGIANATO: IL RUOLO STRATEGICO DEGLI STRUMENTI BILATERALI E DEGLI ORGANISMI PARITETICI OLTRE IL COVID-19

di **Giulia Zuccarello**, funzionaria del Coordinamento Nazionale dei Lavoratori dell'Artigianato UIL

Nell'ultimo anno e mezzo, con il diffondersi della pandemia Covid-19, la crisi e la conseguente perdita di fatturato da parte di molte aziende (per non parlare delle chiusure) hanno riguardato quasi tutti i settori e non hanno di certo risparmiato il comparto dell'artigianato, zoccolo duro della attuale produzione del *made in Italy*.

Il comparto dell'artigianato presenta delle proprie caratteristiche e peculiarità, nonché anche delle esigenze in termini di tutela e rappresentanza completamente diverse da quanto richiesto dalla grande industria. Pertanto, le Parti sociali di comparto sono sempre state attente a garantire diritti e prestazioni a supporto dei lavoratori dipendenti e delle imprese artigiane. Nel corso degli anni, l'artigianato si è dotato di diversi strumenti di welfare integrativo. Il più antico di tutti è il sistema degli Enti Bilaterali Territoriali: ciascun Ente Bilaterale

eroga prestazioni specifiche a livello regionale/territoriale e si interfaccia a livello nazionale, attraverso un dialogo costruttivo, con EBNA, l'Ente Bilaterale Nazionale; importante è poi il ruolo svolto da Fondartigianato, il Fondo Paritetico per la formazione interprofessionale; SANARTI è il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori e i datori di lavoro di comparto. Infine, il più giovane Fondo, costituito dalle Parti sociali dell'artigianato, è FSBA, il Fondo per il sostegno al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori di settore che, dal 2016 ad oggi, si è strutturato e potenziato per rispondere alle diverse necessità di crisi.

Cosa importante da evidenziare è che tutti questi Enti/Fondi hanno dato il proprio contributo a supporto di lavoratori e datori di lavoro nel contrasto al diffondersi della Pandemia Covid-19, in piena linea con le indicazioni di volta in volta assunte anche



© FREEMK

a livello governativo. Fondamentale è stato il dialogo tra Parti sociali e Governo.

Negli ultimi due anni, diverse sono state le misure adottate nella lotta a contrasto del Covid-19: dai pacchetti di prevenzione specifici erogati da SANARTI, a una linea di finanziamento dell'offerta formativa incentrata sulla riorganizzazione aziendale da parte di Fondartigianato, al lavoro incredibile svolto da FSBA – di cui abbiamo avuto notizia anche attraverso la stampa e i notiziari, anche locali –, al potenziamento di alcune prestazioni da parte degli Enti Bilaterali Territoriali. Di lavoro se n'è fatto, grazie anche alla collaborazione e agli sforzi svolti da molti colleghi sul territorio, ma di certo l'impegno non finisce qui, soprattutto in vista di una futura (e speriamo quanto più prossima) vera ripartenza economica del nostro Paese.

Oltre al sistema degli Enti/Fondi bilaterali, l'artigianato può contare anche su quello degli Organismi Paritetici e sulla diffusa promozione delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I Protocolli volti a contrastare il diffondersi della Pandemia adottati nei luoghi di lavoro, valorizzano proprio il ruolo degli Organismi Paritetici e dei RLST, che, ricordiamolo, svolgono un'attività cruciale sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Non entro nel merito della normativa, ma voglio solo evidenziare come sia le Parti sociali che il Governo puntino molto sulla Pariteticità e sulle sue funzioni a garanzia della sicurezza sul lavoro, soprattutto in un periodo complesso e delicato come quello che stiamo vivendo.

Inoltre, garantire la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è una sfida che da sempre si è posta la nostra Organizzazione. Quest'anno sono state promosse delle campagne promozionali specifiche come: **ZERO MORTI SUL LAVORO** e **UIL TOUR**, a cui la UIL Artigianato ha partecipato attivamente attraverso momenti di approfondimento e producendo del materiale informativo a livello nazionale e regionale. In materia di salute e sicurezza rimangono molte sfide aperte da portare

avanti. Una tra queste è quella contenuta all'interno dell'art. 13 del Decreto Fiscale e che riguarda l'istituzione – da parte del Ministero del Lavoro – di un repertorio degli Organismi Paritetici, previa definizione di criteri identificativi. Si tratta di un importante passo avanti per contrastare la concorrenza sleale che la Pariteticità artigiana sconta sul mercato da parte di Organismi non costituiti dalle Parti sociali e che non possono garantire le stesse prestazioni/tutele.

È un argomento molto complesso su cui l'OPNA, l'Organismo Paritetico Nazionale dell'Artigianato, aveva già in passato svolto una riflessione al suo interno e che ha reso pubblica ai componenti degli Organismi Paritetici Regionali e Territoriali, in occasione del Convegno svolto a Bologna il primo dicembre scorso, all'interno della Fiera Ambiente e Lavoro (in cui appunto non sono mancati gli stand espositivi di Organismi Paritetici pirata). L'obiettivo è quello di iniziare un percorso di dialogo sull'argomento tra Parti sociali e Istituzioni competenti in modo tale da arrivare effettivamente alla costituzione di un repertorio. Inoltre, OPNA realizzerà un ulteriore momento di analisi condivisa con i territori e organizzerà riunioni volte a condividere esperienze e buone prassi a livello regionale-territoriale.

Dal Convegno è emersa la necessità di trovare momenti di "dialogo" e di "condivisione", di obiettivi e di iniziative tra pariteticità e bilateralità.

Si tratta di momenti non sempre facili da realizzare ma questo pensiero è fortemente sentito soprattutto nei territori dove presso la stessa sede opera sia l'Ente bilaterale che l'Organismo Paritetico.

Il diffondersi della Pandemia Covid-19 ci ha messo tutti di fronte alla necessità e ai vantaggi di svolgere un lavoro di squadra: la bilateralità e la pariteticità sono due importanti gambe dell'insieme delle tutele del comparto artigiano.

Vanno rafforzate e potenziate, anche tenendo conto delle esigenze attuali e future dei lavoratori e dei

datori di lavoro di comparto, ed entrambe sono necessarie al buon funzionamento dell'intera macchina.

Guardando oltre la Pandemia, sarà sempre più imprescindibile, e dunque auspicabile, la realizzazione di azioni di promozione e di comunicazione che riguardino insieme bilateralità e pariteticità, iniziative che riuniscano e realizzino momenti di confronto tra componenti degli strumenti bilaterali e quelli degli

Organismi Paritetici, e, inoltre, sinergie che mettano in connessione i delegati di bacino con i RLST.

Infine, occorre ricordare che sia la bilateralità che la pariteticità artigiana nascono con lo stesso obiettivo: garantire tutele, diritti e garanzie ai lavoratori e ai datori di lavoro di comparto, questo sarà un aspetto fondamentale su cui ragionare soprattutto dopo il Covid, quando ci troveremo di fronte a un mercato del lavoro che presenterà aspetti diversi rispetto a prima.



IL PROGETTO INAIL PREPARA: SISTEMI DI PREVENZIONE, PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NEL TEMPO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE

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

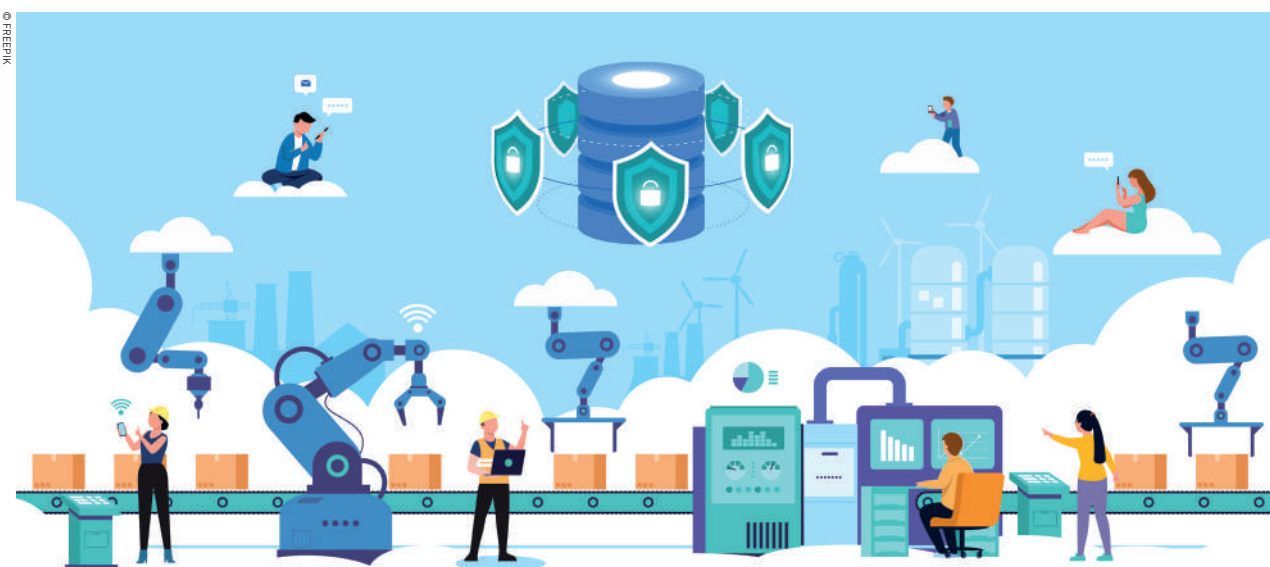
I cambiamenti sempre più rapidi e profondi che stanno avvenendo nelle organizzazioni, sotto la spinta delle innovazioni tecnologiche e dell'economia digitale hanno notevoli ripercussioni sui sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori.

Tali cambiamenti richiedono uno studio approfondito dei fenomeni in atto, sia per comprendere gli impatti sui pericoli e i rischi consolidati ed emergenti, sia per analizzare l'evoluzione dei sistemi di prevenzione e rappresentanza, per garantire la tutela e il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori.

A tale scopo INAIL ha finanziato un progetto di ri-

cerca, il cui obiettivo ultimo è sviluppare indicazioni finalizzate all'evoluzione e al miglioramento dei sistemi di prevenzione della SSL e all'individuazione di adeguate forme di partecipazione, rappresentanza e sostegno ai lavoratori nei contesti organizzativi contemporanei.

Il progetto di ricerca è condotto da un partenariato costituito da Politecnico di Milano, nel ruolo di capofila, dall'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", da Fondazione Giuseppe Di Vittorio e da IAL, ed è realizzato in collaborazione con il Dipartimento DIMEILA di INAIL e con il sostegno preziosissimo delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL.



Il progetto, di una durata complessiva di due anni, è stato avviato a luglio 2020.

Ecco di seguito, le principali fasi della ricerca:

UN'ANALISI DELLA LETTERATURA, NAZIONALE E INTERNAZIONALE, SUI TEMI OGGETTO D'INDAGINE;

INTERVISTE IN PROFONDITÀ A TESTIMONI PRIVILEGIATI PER COMPRENDERE LE SFIDE E I SCAMBIAMENTI IN ATTO, CON SPECIFICO RIFERIMENTO AL CONTESTO NAZIONALE;

L'ANALISI DELLA NORMATIVA, DEI CCNL, DEGLI ACCORDI E PROTOCOLLI PRINCIPALI SIGLATI TRA LE PARTI SOCIALI E CON LE ISTITUZIONI SUI TEMI DELLA PREVENZIONE;

STUDI DI CASO NEI COMPARTI OGGETTO DI APPROFONDIMENTO;

WORKSHOP CON TESTIMONI PRIVILEGIATI PER ELABORARE DELLE LINEE GUIDA DI INTERVENTO.

Come premesso, il contributo delle Organizzazioni sindacali è di fondamentale importanza per il progetto.

Come UIL - grazie soprattutto al supporto di alcuni nostri Segretari di categoria e territoriali, funzionari e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - abbiamo avuto modo di partecipare ad alcune fasi della ricerca, fin qui realizzate, ma il nostro lavoro non finisce qui.

Stiamo infatti partecipando alla costruzione di studi di caso su alcune tra le più importanti realtà aziendali del nostro Paese, con l'obiettivo di cogliere i cambiamenti in atto sulla scia delle grandi trasformazioni tecnologiche, che impattano sui processi e sull'organizzazione del lavoro e sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Insomma, un progetto che certamente porterà a dei risultati davvero significativi.

Vi aggiorneremo, nel corso dei mesi, sugli sviluppi, ringraziandovi tutti e tutte, sin d'ora, per il vostro supporto sempre puntuale.



I SALUTI DEL NOSTRO SEGRETARIO GENERALE PIERPAOLO BOMBARDIERI

Il 2021 sta volgendo, ormai, al termine.

È stato un anno complicato per molti e chiunque ha risentito dei grandi cambiamenti che abbiamo dovuto affrontare per cercare di tutelare noi stessi e gli altri da questo virus che stiamo combattendo, ma che ancora persiste nelle nostre vite.

La UIL non si è mai fermata nella tutela di tutte le lavoratrici e i lavoratori. In ogni luogo, in ogni circostanza, sempre in primo piano per sostenere i diritti e le tutele di tutti, nessuno escluso.

La Pandemia ci ha cambiati, questo è vero, ma probabilmente ha rafforzato le nostre convinzioni, in primis che la salute e la sicurezza non possono essere lasciati in dietro.

Se l'Italia, tutta, è pronta a ripartire allora dobbiamo farlo mettendo al centro la sicurezza sul lavoro. La nostra campagna **Zero Morti sul Lavoro** nel corso di questo anno ci ha portato grandi soddisfazioni. La nostra voce è diventata sempre più forte e diffusa.

Abbiamo coinvolto tutto il gruppo dirigente, i quadri, i rappresentanti della sicurezza, i territori, le categorie, i nostri iscritti, perché la battaglia di uno doveva diventare di tutti.

I testimonial d'eccezione che hanno aderito a **Zero Morti sul Lavoro** hanno dato un valore aggiunto alla nostra campagna, aumentandone il respiro, e toccando luoghi e persone a volte distanti dall'ambito sindacale.

Migliaia di lavoratrici e lavoratori si sono uniti sui social al nostro movimento utilizzando gli strumenti che abbiamo fornito, dal filtro Facebook alla foto con l'OK, simbolo della campagna.

Il sito **www.zeromortisullavoro.it** si è ampliato, ospitando articoli redazionali di interesse sui temi legati alla sicurezza sul lavoro, interviste e testimonianze.

E di testimonianze ce ne sono arrivate parecchie. Dalla mamma che ha perso il figlio in un incidente sul lavoro e ci ha voluti ringraziare per la nostra battaglia, all'uomo che ha perso l'uso di un braccio e ha rimarcato con noi la necessità di investire nella formazione, fino a vere e proprie denunce di luoghi di lavoro non sicuri, se non ai limiti della legalità.

La UIL non si ferma, andiamo avanti ogni giorno tenendo sempre ben a mente il nostro obiettivo.

L'esperienza che si è appena conclusa di **UIL Tour**, nelle piazze tra la gente, ci ha permesso di raggiungere ogni lato del Paese per raccontare la sicurezza sul lavoro e dimostrare, ancora una volta, che noi ci siamo, sempre, laddove c'è bisogno.

UIL Tour è stata, inoltre, una grande occasione di raccordo tra il sindacato e le persone.

Nel nostro viaggio itinerante abbiamo scelto di coinvolgere anche le scuole per rimarcare la necessità di far capire che la cultura della sicurezza va sostenuta e diffusa già dalle giovani generazioni, il futuro di questo Paese.

Per loro, ma non solo, abbiamo deciso di investire in un linguaggio nuovo per noi, come quello dei videogames, creando il **Videogioco Zero Morti sul Lavoro** che ci sta già dando grandi soddisfazioni. Affrontare una tematica così complicata e "grande" se vogliamo, come quella della sicurezza sul lavoro, attraverso un linguaggio fresco e giovane può farci arrivare a coloro che nel futuro saranno lavoratrici e lavoratori, datori di lavoro, forse anche sindacalisti e crescere generazioni più consapevoli dei rischi. Siamo già oltre i 1000 morti nel 2021.

Non vogliamo abituarci a questi numeri.

**ZERO
MORTI SUL
LAVORO**



THE GAME

Per tutti noi sono persone, sono madri, padri, figli che un giorno non sono più tornati a casa. Questo non possiamo più permetterlo.

Il nostro impegno sta iniziando a dare frutti concreti e abbiamo ottenuto un inizio di attenzione sul tema da parte del Governo. Alcune nostre proposte sono state portate avanti, come la creazione di una Banca dati unica e l'aumento degli Ispettori del lavoro, ma non ci fermiamo. Ancora misuriamo quotidianamente una scarsa attenzione e sensibilità da parte delle aziende e della politica in generale sulla sicurezza e il nostro pressing ora deve essere più forte.

Dobbiamo lavorare su più livelli: con una formazione continua, con i nostri RLS e RLST che ogni giorno svolgono con tenacia questo compito che può salvare vite, con le strutture territoriali, con le categorie, fornendo servizi di assistenza.

Siamo una comunità solida e allora combattiamo tutti insieme questa battaglia per lasciare finalmente la morte sul lavoro a zero.

Nihil Difficile Volenti

PIERPAOLO BOMBARDIERI
Segretario Generale UIL



Quando a volere che le cose accadano sono più persone, animate dalla volontà di ridurre ogni disparità e unite dallo stesso desiderio, dalla stessa ricerca della serenità, di tutti e per tutti, allora nessun traguardo sarà impossibile.
Il mio vuole essere un augurio in cui si riconoscano tutti coloro che cercano il bene comune.

ZERO MORTI SUL LAVORO? OK.



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.

**VORREMO 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!

