

# LAVORO IN SICUREZZA

Maggio 2024

NEWSLETTER UIL LOMBARDIA

172 bare in Piazza della Scala

Varese: siglato accordo sui "near miss"

Gestione delle emergenze  
negli ambienti confinati

La dimensione di genere nella gestione  
della Sicurezza sul Lavoro

## ***Dobbiamo sconfiggere il silenzio***

della morte, queste le parole del Segretario generale della UIL, PierPaolo Bombardieri, in occasione del flash mob in ricordo delle vittime sul lavoro organizzato in piazza della Scala a Milano lo scorso 10 maggio: 172 bare, tante quante le vittime in Lombardia nel corso del 2023. Una guerra civile che - per stare nella nostra regione - da inizio 2024 ha coinvolto lavoratrici e lavoratori in 28.469 denunce di infortunio, 41 delle quali con esito mortale e 949 tecnopatie denunciate. Nell'arco di ventiquattro ore, il 28 maggio u.s., sono morte quattro persone nel nostro Paese, la vittima più giovane aveva 30 anni. E nella stessa giornata, in provincia di Pavia, un operaio di 60 anni è rimasto gravemente ferito e portato in codice rosso in ospedale. Parliamo di persone che devono sopravvivere e affrontare la quotidianità della vita da invalidi, parliamo di vite spezzate. Parliamo del dramma dei familiari, che oltre il dolore devono far fronte a difficoltà morali ed economiche conseguenti.



Il tema della sicurezza sul lavoro riguarda tutti, in ogni ambito di vita e lavoro, ed è strettamente connessa alla legalità. Sappiamo che gli infortuni sono maggiormente diffusi in contesti di illegalità, dove le norme non vengono rispettate, in primis quelle sulla tutela della salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori. Illegalità che in Lombardia è divenuta un fenomeno strutturale, sia in tema di infiltrazione mafiosa – come evidenziato dal Procuratore nazionale antimafia, Giovanni Melillo - sia di lavoro nero e violazioni anche di natura penale nell'ambito della sicurezza sul lavoro, come emerso nella recente conferenza stampa congiunta INL, INPS, INAIL riferita agli esiti ispettivi dell'area metropolitana di Milano.

Un territorio, quello dell'area metropolitana milanese e della Lombardia, destinatario di ingenti risorse economiche del PNRR per il quale, nonostante le reiterate richieste della UIL Lombardia, non sono stati ancora attivati i previsti tavoli di confronto. Un territorio in cui sono previste grandi opere cantieristiche, attraversato da diverse inchieste per abuso edilizio, non ultime quelle riguardanti le Olimpiadi Milano Cortina 2026. Inchieste che ci allarmano, perché sappiamo che laddove c'è illegalità, lavoro precario, lavoro irregolare, c'è una mancanza di tutele anche nell'ambito della sicurezza. Per questo chiediamo di implementare i controlli, perché più ispezioni significano meno lavoro nero e illegalità e conseguentemente maggiore sicurezza sul lavoro. Edilizia, industria, artigianato, si confermano settori con più alta incidenza di irregolarità riscontrate.

Alle ispezioni occorre poi affiancare un adeguato sistema di prevenzione che investa innanzitutto nella formazione, che è strumento cardine della sicurezza nei luoghi di lavoro. Un tema che abbiamo messo al centro dell'iniziativa unitaria regionale *“Sicurezza sul lavoro: la formazione fa la differenza!”* organizzata lo scorso 8 maggio da UIL, CGIL, CISL per sollecitare Regione Lombardia ed Enti di Vigilanza a voler mettere in campo azioni efficaci e condivise.

In un contesto di crescente difficoltà sociale ed economica, di precarietà e lavoro povero, abbiamo l'obbligo di mantenere alta l'attenzione sulla sicurezza sul lavoro e intensificare la nostra battaglia di civiltà per la difesa dei diritti e degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

*Eloisa Dacquino, Segretaria Confederale UIL Lombardia*

## 172 bare in piazza della Scala

"Dobbiamo sconfiggere il silenzio della morte, quel silenzio e quella solitudine che restano dopo la tragedia nelle famiglie che l'hanno subita". Così il Segretario Generale della UIL, PierPaolo Bombardieri, ha voluto ricordare lo scorso 10 maggio a Milano le tante vittime degli infortuni sul lavoro.



I morti sul lavoro non sono numeri, sono persone. Che non hanno fatto più ritorno a casa, ai propri affetti, alla propria vita. Vite spezzate e con loro il dramma dei familiari, di chi sopravvive a un dolore grande e spesso deve far fronte a difficoltà economiche conseguenti.

Dopo Roma, Napoli, Firenze, la UIL ha portato in piazza a Milano le bare di chi ha perso la vita nel 2023 per sensibilizzare l'opinione pubblica, i media, la politica su una strage quotidiana che deve essere fermata. In piazza della Scala sono state collocate 172 bare: tante quante le persone morte sul lavoro in

Lombardia nello scorso anno. *"Vogliamo parlare al cuore e alla mente di quelli che pensano che non si tratti di un loro problema - ha proseguito Bombardieri - vogliamo far capire che è una questione che riguarda tutti e che, se non c'è il rispetto della vita umana, qualsiasi altra discussione non ha senso"*.

Una iniziativa nel solco della battaglia di civiltà che la UIL sta conducendo da anni per sensibilizzare l'opinione pubblica, per scuotere le coscienze di chi ha responsabilità su una guerra civile che occorre fermare: nei primi 3 mesi del 2024 in Lombardia abbiamo contato già 41 vittime e oltre 28.469 denunce di infortunio sul lavoro. Nel 2023 abbiamo registrato 172 morti e 109.849 denunce di infortunio. Morti che nelle dinamiche non sono diverse da quelle di cinquant'anni fa: si continua a morire per schiacciamento, stritolamento, per mancate manutenzioni, per cadute dall'alto, per mancanza dei dispositivi di protezione. Si continua a morire perché la sicurezza sul lavoro è considerata un costo anziché un investimento, perché la vita viene dopo il profitto. Si continua a morire nell'indifferenza della politica nazionale e regionale e di un governo che anziché varare misure efficaci di contrasto al fenomeno infortunistico equipara la vita di una persona a 20 crediti. Una valutazione lontana dal rispetto delle vite umane e dalla necessità di intervenire nell'immediato con investimenti, risorse e norme efficaci.



Qui il servizio di Sindacato Tv <https://youtu.be/ka6CMPRIXyk>

## Sicurezza sul lavoro: a Varese siglato accordo sui “near miss”

In un territorio come la provincia di Varese dove lavorano oltre 390.000 addetti distribuiti in circa 88.000 aziende con prevalenza manifatturiera, la sicurezza sul lavoro obbligatoriamente deve interessare non solo le aziende e le istituzioni, ma le Organizzazioni Sindacali, i lavoratori e il mondo della scuola e della formazione devono stare in prima fila.



A Varese, presso la Prefettura, è istituito un tavolo permanente “Rete territoriale per la sicurezza sul lavoro”, ove tutte le parti sociali e istituzionali sono impegnate ognuna per il proprio ruolo a mettere in atto azioni e proposte per garantire l’incolumità dei lavoratori nei processi produttivi.

Cgil Cisl UIL insieme a Confindustria Varese già dal 2022 hanno iniziato un

percorso innovativo nella costruzione di sistemi di prevenzione degli infortuni sul lavoro, con la sottoscrizione dell’accordo sui “break formativi” e nel 2023 accordo sulle “best practice” che hanno superato la fase di sperimentazione con buoni risultati in termini di conoscenza dei rischi e come prevenirli, attraverso una forte collaborazione tra lavoratori aziende RIs RSPP.

Nel 2024 abbiamo pensato di aprire una nuova fase di sperimentazione andando ad individuare, segnalare e catalogare cosa succede quando in una azienda ci sono dei mancati infortuni e cosa questi ci possono insegnare per aumentare il tasso di prevenzione.

Il nostro obiettivo è aumentare la conoscenza e la consapevolezza nelle fasi di lavoro, ed evitare di fare più volte lo stesso errore per diminuire il numero di infortuni e salvaguardare vite umane. Tutto ciò comporta un nuovo impegno delle parti all’interno dell’O.P.P. oltre alla collaborazione di Inail, che mette a disposizione la piattaforma “condivido”, luogo dove saranno inviate tutte le informazioni, lavoro prodotto insieme al Politecnico di Milano e Uni Salento.

Come sindacato e come UIL siamo quotidianamente impegnati a raggiungere l’obiettivo Zero Morti sul Lavoro, ma anche zero infortuni sul lavoro. Oltre agli accordi sopraccitati siamo presenti nelle scuole per una campagna formativa ed informativa sui rischi che si corrono quando si entra nel mondo del lavoro ma anche quali sono i diritti dei lavoratori.

I dati Inail della nostra provincia sono lievemente migliorati ma sappiamo bene che c’è ancora molto da fare e noi continueremo a costruire percorsi che tutelino la salute e la vita di lavoratrici e lavoratori.

*Antonio Massafra, Coordinatore UIL Varese*

## Percezione del rischio nei settori del commercio, turismo e dei servizi

Una determinante all'origine di molti infortuni

Nell'analizzare i dati relativi agli infortuni nelle **realità a basso rischio**, troppe volte l'attenzione è sbilanciata su come questi siano accaduti "meccanicamente" e quali conseguenze abbiano prodotto dal punto di vista fisico sul soggetto o sui soggetti coinvolti. Poca se non nulla, è invece l'attenzione dedicata alle loro dinamiche più profonde, magari di primissima partenza come la gestione da parte dei soggetti di uno specifico rischio di un dato comportamento o atteggiamento.

Questo però, per fortuna, non accade proprio in tutti i settori. In quelli considerati e percepiti tradizionalmente ad alto rischio, come quelli legati all'edilizia e all'industria pesante, anche lo studio delle prime dinamiche delle loro cause trova ampio spazio in studi e convegni (ivi compreso l'importante dato del "near miss – o mancato infortunio oggetto anche di un importante seminario organizzato dalla UIL nel febbraio di quest'anno) ma scarsa attenzione su questo tema è invece spesso rivolta ai settori come quelli del commercio e del turismo, considerati, a torto, a basso rischio. Un approccio completo ad un fenomeno così complesso come lo è la materia della sicurezza sul lavoro dovrebbe invece sempre suddividere **l'analisi dei fattori di rischio**, con ugual attenzione, in due tipologie; quelli oggettivi, calcolati sulla base delle statistiche d'infortunio nel settore e tipo di lavoro, e quelli soggettivi o comportamentali che si riferiscono, appunto, anche alla percezione individuale dei lavoratori riguardo a tali rischi.

Per "**percezione individuale**" possiamo intendere – in questo breve articolo – tutte quelle cause – che hanno dato modo all'infortunio di svilupparsi perché il lavoratore e la lavoratrice stessi hanno sottovalutato anche l'impatto delle loro azioni e le conseguenze che queste possono portare.

Uno dei pochi studi sul tema nel settore del commercio, del turismo e dei servizi rimane quello datato 2012 e promosso dall'Ente Bilaterale Emilia Romagna (E.B.T. - E.R.), costituito dalle strutture regionali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL e Confesercenti.

Tale studio chiedeva – al suo interno - ad un campione di lavoratrici e lavoratori quale fosse la loro percezione rispetto ad alcune categorie di rischi i quali andavano da quelli più facilmente percepibili (anche perché immediati e diretti) legati, ad esempio, all'utilizzo dei macchinari a quelli indiretti e quindi, meno percepiti, come quelli associati allo stress. Nel mezzo, chiaramente, molteplici variabili interconnesse al sistema muscolo scheletrico (percepibile, ma con ricadute spesso diluite nel tempo) ed a quello legato all'uso del video terminale.

Lo studio evidenzia che una parte dei lavoratori e delle lavoratrici risultano a conoscenza delle dinamiche di rischio che il lavoro – e i relativi processi - comportano per loro stessi e per la loro integrità fisica nonché di quella di chi gli sta' attorno (ivi comprese le azioni da mettere in atto per evitarli), dall'altro, si evidenziano, al contrario, dei veri e propri buchi cognitivi, nei quali, nonostante i soggetti sono consapevoli di esporsi ad un rischio infrangendo una determinata regola, decidano di prendersene carico ugualmente.

Ad una serie di specifici "item" sul tema (circa 40) "*perché si rischia*" si è verificato un netto incremento delle "non risposte" (circa un sesto del campione non ha infatti risposto) tanto che da una lettura di tale risultato si è desunto che le persone rischiano perché "convinte di avere il controllo della situazione". Poco importante è stato giudicato "...per farsi notare", "...per andare contro corrente" e "...per sentirsi parte del gruppo". Più equilibrate le percentuali sul rischiare per "Sentirsi capace di vincere la paura".

Nel leggere questa parte dello studio però non possiamo non porci alcune domande: quali sono i fattori che possono influire su una dinamica così complessa, riassumibile nei fatti: “mi rendo conto che sbaglio, ma lo faccio lo stesso” oppure – in un semplice atto pratico – “uso le forche del muletto per raggiungere un punto alto del rack di stoccaggio pur sapendo che è sbagliato”.

Per esempio: un approccio pragmatico ad una di queste motivazioni ovvero “la percezione di aver tutto sotto controllo - può essere recuperata in uno studio spagnolo del 2017 dove veniva evidenziato che la percezione soggettiva del rischio da parte del singolo varia in base a fattori anagrafici e sociali. Tra i fattori che influenzano questo dato ci sono l’età anagrafica, la presenza di persone a carico nel contesto familiare del lavoratore, la sua anzianità in ambito aziendale, il livello di istruzione e il tipo di contratto lavorativo. **Analizzando il campione statistico si evidenzia, per esempio, come i giovani tendano a sottovalutare il rischio, così come coloro che hanno contratti a breve termine e impieghi manuali che richiedono poca formazione. È anche emerso che la percezione del rischio aumenta con l'anzianità, le ore lavorate e le dimensioni dell'azienda.** Parimenti, tra i fattori che influiscono positivamente sulla percezione soggettiva del rischio d’infortuni mortali c’è l’informazione che deriva dall’iscrizione al sindacato ed alle iniziative a tema da esso promosse. La stessa, si associa ad una maggiore capacità di valutare il rischio, collegata a una migliore conoscenza del dato statistico oggettivo e alle best practise aziendali relative alla sicurezza. Diverso discorso si potrebbe fare rispetto a temi come il “...farsi notare” oppure “...per andare contro corrente” fino a “...per sentirsi parte del gruppo”.

Qui il discorso è decisamente più complesso e potrebbe essere legato più ad una sfera emotiva del lavoratore o delle lavoratrici. Nella psicologia classica, per esempio, l’imitare un comportamento – anche gravemente errato - di altre persone appartenenti ad un gruppo, come quello dei colleghi e delle colleghe, per esempio, innesca dinamiche di contagio emotivo che può generare deresponsabilizzazione o, se si vuole, di responsabilità che viene percepita come collettiva. Questo – alla lunga – è causa di una diminuzione del senso percettivo in relazione alla gravità della “regola” che si sta’ “infrangendo”, riducendo anche il senso di colpa che invece il singolo potrebbe provare. Sempre nello stesso studio dall’Ente Bilaterale Emilia Romagna si nota come il campione di lavoratori sottoposti al questionario ritiene influisca sul verificarsi degli infortuni la negligenza (58%), l’incompetenza (54%), la stanchezza (52%), la fretta (46%). Un 10% (un dato non statisticamente alto, ma decisamente molto allarmante dal nostro punto di vista) ritiene la fatalità come un fattore che determini il verificarsi di incidenti sul lavoro.

Cosa fare quindi?

Seppur in maniera parziale possiamo ipotizzare che per affrontare questa discrepanza tra rischio oggettivo e percezione soggettiva dello stesso, sia fondamentale fornire ai lavoratori e alle lavoratrici informazioni accurate e strumenti per aumentare la loro consapevolezza sui rischi specifici del loro ambiente di lavoro. Questo potrebbe includere sessioni di formazione sulla sicurezza (anche in lingua madre), la sensibilizzazione sui rischi specifici del settore e l’implementazione di misure preventive sul luogo di lavoro.

Inoltre, è importante considerare le caratteristiche individuali dei lavoratori nella progettazione di percorsi di formazione di salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto di fattori come l’età, il livello di istruzione, lo stato contrattuale e le responsabilità familiari.

In conclusione, l’identificazione e la gestione del rischio sul luogo di lavoro richiedono un approccio olistico che tenga conto sia dei fattori oggettivi che soggettivi. Investire nella consapevolezza e nella formazione dei lavoratori- e quindi della cultura della sicurezza - è cruciale per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti.

*Roberto Ciccarelli, Funzionario UILTuCS Lombardia*

## L'importanza dei Comitati Consultivi Provinciali Inail

La nomina di componente Co.co.pro, avvenuta attraverso la designazione della UIL e da decreto Prefettizio, già di per sé individua la responsabilità che riveste questo incarico. La passione e l'interesse in riferimento al ruolo rivestito, non avendo avuto esperienze precedenti, nasce dalla volontà di esercitare al meglio l'incarico e successivamente nel proporre e sviluppare interventi con l'obiettivo di migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la prevenzione.



Il ruolo e i compiti dei Comitati Consultivi Provinciali sono essenziali nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, anche in tema di finanziamenti o di inserimento lavorativo, in quanto: Il comitato formula pareri e proposte al fine di rendere più efficaci i servizi resi dall'Istituto - propone iniziative per lo sviluppo della prevenzione, per la conoscenza dei servizi previsti, sponsorizzando anche i finanziamenti per le aziende a seguito del reinserimento di lavoratrici/tori coinvolti da infortuni invalidanti e gli investimenti legati alla messa in sicurezza dei macchinari e dei luoghi di lavoro. Coesistendo all'interno dei Comitati i rappresentanti di tutti i settori e di tutte le categorie e gli enti pubblici preposti alla salvaguardia della sicurezza e regolarità di tutti i luoghi di lavoro, si creano delle sinergie e delle peculiarità, che permettono di dare risposte ai bisogni del territorio a 360 gradi, attraverso le specificità di ogni singolo componente.

Per l'esperienza sin qui acquisita posso affermare che non è per niente semplice coordinare tutte le parti sociali e i vari rappresentati delle istituzioni presenti all'interno del Co.co. pro, sia per la differenza di pensiero di ogni rappresentante, che esercita in funzione dell'Associazione o Ente di appartenenza, sia per le tutte le iniziative che si vogliono introdurre in quanto ogni componente, nonostante faccia parte dello stesso Comitato, tiene ben stretta la propria giacca!

Il primo passo che ho messo in atto nell'intento di essere incisivo e centrare gli obiettivi nell'interesse di tutti gli attori del lavoro, dipendenti/aziende e non duplicare gli interventi di altri istituti o enti preposti in materia di sicurezza, è stato quello di cercare coinvolgere tutti i rappresentanti in seno al Comitato, portando al tavolo della Presidenza e successivamente al Comitato, validi motivi di intervento, individuando da subito anche le soluzioni per l'espletamento di quanto proposto e successivamente cercando all'interno dello stesso i relatori in base alle materie da trattare - a costo zero - in quanto non sono disponibili fondi all'occorrenza; per esempio il tema delle malattie professionali è stato presentato e analizzato da un medico dell'ATS.

Un metodo che ho affinato per la gestione dei punti all'ordine del giorno, delle diverse iniziative svolte, è quello di prestare attenzione ed intervenire nell'immediato per evitare l'apertura di dibattiti conflittuali e sterili, in quanto a difesa dei propri interessi associativi c'è sempre il rischio che emergano posizioni talmente distanti da spostare il baricentro dell'obiettivo da raggiungere.

Un riferimento che ho utilizzato sin dall'inizio, per restare in linea con il mandato, è stato il regolamento realizzato dal CIV e dall'Inail (l'ultimo riferimento è quello del 2020) dove al suo interno

ho trovato tutte le articolazioni che mi hanno permesso di tracciare le linee programmatiche d'intervento nel rispetto di quanto contenuto, anche perché oltre alle difficoltà appena espresse, la burocrazia e il rispetto delle regole (essendo Inail un ente pubblico) impone una rigidità, certamente dovuta, per ogni singola iniziativa o progetto che si vuole proporre.

Il nuovo incarico di Coordinatore regionale CRC Lombardia mi ha permesso di mettere a disposizione e di presentare a livello regionale le iniziative trattate nel Co.co.pro della provincia di Lecco, nello specifico: il tema delle malattie professionali - il reinserimento a seguito di infortunio invalidante – la predisposizione di un canale di facile accesso in merito all'informazione e prevenzione denominato *Il filo della prevenzione di Arianna* -progetto creato personalmente con l'aiuto di una dipendente dell'accoglienza della sede UIL di Lecco e successivamente di condividere con il CRC quanto fatto nelle altre province; al termine della discussione del punto inserito nell'O.d.g. della convocazione, ho chiesto l'approvazione al fine di ufficializzare il metodo di condivisione e renderlo operativo in caso di proposte o necessità di ogni Presidenza provinciale, raccogliendo un voto favorevole all'unanimità.



Un altro degli obiettivi che mi sono posto utilizzando canali informativi, è quello di arrivare a coinvolgere il più alto numero di lavoratrici/tori occupate/i nelle aziende di piccole dimensioni, in quanto essendo una caratteristica tutta italiana, vuoi per mentalità o per le difficoltà di accesso, rischiano sempre di non essere coinvolte abbastanza o di perdersi qualcosa; uno di essi è l'utilizzo della stampa locale, fornendogli in modo dettagliato tutte le informazioni possibili di quanto trattato nel corso del Comitato.

In conclusione, attraverso il dipartimento sicurezza della UIL nazionale e Lombardia, il coinvolgimento dei componenti UIL all'interno dei Co.co.pro e le comunicazioni informative di merito, si è creato un supporto ulteriore di riferimento per chi è alle prime armi e per chi ha già esperienza, sentendosi parte di una squadra e di un sistema coordinato; aggiungendo i momenti di approfondimento organizzati dal CIV e la partecipazione agli stessi, si è creata l'opportunità di entrare nel cuore di Inail, di essere messi a conoscenza delle potenzialità dell'istituto, di conoscere nello specifico e in modo dettagliato le agevolazioni finanziarie previste per gli ammodernamenti e la prevenzione, di macchinari e luoghi di lavoro e non per importanza ma per grado, di conoscere le grandi professionalità e competenze del personale Inail.

La strada da perseguire sul tema della sicurezza è ancora lunga, ma è ben tracciata!

*Ivan Altomare, Presidente CO.CO.PRO Inail Lecco e Coordinatore CRC Lombardia*



## Ministero della Giustizia, quando il controllore è il controllato!

Come noto, il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 attribuisce le attività ispettive e di controllo in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro agli Ispettorati Territoriali del Lavoro e alle Agenzie di Tutela della Salute, nonché ai Vigili del Fuoco, per ciò che concerne la sfera di rispettiva competenza (es. misure antincendio).



Nel mondo del Pubblico Impiego, le competenze di vigilanza sui luoghi di lavoro sono pressoché identiche e rispettano le logiche sopradescritte.

Esiste tuttavia un ambito lavorativo in cui le competenze sono del tutto affidate ad un Organo istituito all'interno del Ministero della Giustizia: il Vi.S.A.G, acronimo di Vigilanza sulla Sicurezza per

l'Amministrazione della Giustizia. Un servizio di stanza e nomina presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria che ha competenza su tutte le strutture giudiziarie e quelle penitenziarie. Il servizio è istituito presso una diretta articolazione del Ministero della Giustizia che provvede anche alla designazione del personale ivi impiegato, nonché del Dirigente Responsabile, con le logiche dettate dal D. Lgs. 165/01.

E qui il paradosso per il quale sorgono domande spontanee: *può un organo di vigilanza e controllo essere nominato dallo stesso Ministero (in senso lato ovviamente) che dovrebbe essere controllato? Che tipo di ispezione e con quale terzietà possono essere condotte delle indagini di adeguatezza ex D. Lgs.81/08 all'interno della stessa articolazione dello Stato che ti ha nominato?*

Domande le cui risposte troverebbero riscontro nei fatti. Non abbiamo notizia di denunce di violazioni delle norme sulla salute e sicurezza per gli Uffici Giudiziari o per le strutture penitenziarie. Viceversa, abbiamo contezza di luoghi di lavoro inadeguati e ad alto rischio. Casi in cui l'accumulo carta è ben oltre i limiti consentiti, gli spazi angusti o la strumentazione obsoleta e dannosa per la salute dei lavoratori. A titolo di esempio e su larga scala, presso gli Istituti Penitenziari della Lombardia si sono registrati oltre 200 incendi nell'anno 2023, di cui 90 con danni a cose o persone. Ciò si traduce anche in spesa pubblica, visto che i danni alle cose vanno riparati a spese del contribuente e i lavoratori feriti e/o ustionati sono costretti anche ad assentarsi per malattia. A ciò si aggiunge anche il rischio cui è esposta la popolazione detenuta.

Eppure, il D. Lgs. 81/08 riconosce esplicitamente l'importanza delle squadre di emergenza. In particolare, l'articolo 18 prevede l'obbligo del datore di lavoro o dei dirigenti di designare i lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi; gestire, anche tramite delegati, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, in caso di pericolo grave e immediato; fornire soccorso iniziale e gestire le situazioni di emergenza. Le c.d. squadre di emergenza, così come quelle di primo soccorso, i cui addetti sono stati nominati in numero adeguato e regolarmente formati, che spesso restano

solo sulla carta in quanto non hanno la costante possibilità di agire in sinergia e in diretta connessione con Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, perché gli addetti sono distratti in altri compiti per le note carenze di organico, sia nella Polizia Penitenziaria che nelle figure del Comparto Funzioni Centrali.

In buona sostanza, chi ci rimette è la sicurezza ed il benessere del personale.

Altro esempio, il caso del gas radon presso gli Uffici del Tribunale di Milano che, da quanto si era appreso, si presumeva essere connessa ad alcuni casi di cancro tra il personale. Notizia diffusa dai media l'anno scorso, anche se il fenomeno risale a precedenti segnalazioni. A tal proposito, nonostante ispezioni e rilievi siano stati regolarmente effettuati, non ci risultano essere mai ipotizzate potenziali responsabilità del Datore di Lavoro. Sarà un caso?

Di certo non dubitiamo della professionalità degli addetti ai lavori, sicuramente esperti e rispettosi dei propri compiti, ma dal momento in cui non si hanno notizie sull'avvio di azioni per presunte responsabilità, francamente, qualche dubbio si alimenta sulle figure preposte a valutare i rilievi.

Gli incendi presso gli Istituti di Polizia Penitenziaria con conseguenti sperperi e il caso gas radon di Milano sono solo due esempi, anche se di grande portata. I casi tuttavia potrebbero essere centinaia. In quanti Tribunali gli Rls, invano, hanno segnalato e denunciato rischi per la salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori?

In quanti abbiamo strutture e mobili fatiscenti? In quanti manca l'aria condizionata? Quante le scale senza bande antiscivolo? E potremmo continuare con l'elencazione delle problematiche anche di natura strutturale. Così come presso le strutture penitenziarie. La Polizia Penitenziaria e i colleghi



delle Funzioni Centrali ci riferiscono condizioni fuori da ogni previsione normativa. Posti di servizio in cui persino i servizi igienici sono visibilmente inadeguati, per usare un eufemismo.

Ecco perché riteniamo che il CONTROLLORE non possa essere lo stesso soggetto che deve essere CONTROLLATO!

Come **UILPA** continueremo a rivendicare una reale terzietà del Vi.S.A.G. di cui oggi, per le ragioni sopramenzionate, non abbiamo certezza. Il Vi.S.A.G. ha un altissimo potenziale professionale su una materia di importanza fondamentale per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro del personale. Occorre valorizzarne la professionalità e rendere l'azione di vigilanza libera da ogni sorta di dubbio e ipotesi di possibili condizionamenti.

*Gian Luigi Madonia, Segretario Generale UILPA Lombardia*

## QUESTIONE di GENERE: disvalore ed opportunità. Luci ed ombre.

L'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro  
*Di Antonella Grange e Carla Mammoni*

La **Costituzione Italiana all'art. 1** sancisce che l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro [...] e **all'art. 3** che **tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge** senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione [...]. Inoltre, **l'art. 32** tutela e difende il **diritto dell'individuo alla salute** quale interesse della collettività, mentre **l'art. 41**, sancisce che, pur essendo libera **l'iniziativa economica privata non può svolgersi arrecando danno alla salute, alla sicurezza**, alla libertà e alla dignità umana. È indubbio che donne e uomini non sono biologicamente uguali (**differenze di sesso**) e che nelle rispettive professioni, condizioni lavorative e modalità di trattamento esistano delle concrete diversità (**differenze di genere**) che vanno **valorizzate e non discriminate**.

Pertanto, vi sono **differenze fondamentali che influenzano la loro Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL)**, che **incidono sui pericoli e sui rischi** cui sono esposti/e, sul modo di valutarli e tenerli sotto controllo. «*La strategia comunitaria in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro*» ha come obiettivo **l'integrazione della dimensione di Genere nella gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (1)**. **Nella realtà, le differenze influenti sulla SSL restano nell'ombra in quanto non identificate nella gestione operativa della Salute e Sicurezza in azienda** e, per di più, i **pericoli e i rischi** correlati ai carichi di lavoro e allo stress per le donne al lavoro sono **spesso non valutati o sottovalutati**.

In particolare, **le donne**:

- operano in settori e tipologie di lavoro specifici;
- coniugano una duplice responsabilità sul luogo di lavoro e di vita;
- sono sottorappresentate a livello di supervisione e di gestione;
- sono fisicamente diverse rispetto agli uomini, anche se spesso vi sono differenze maggiori tra donne e donne che non tra uomini e donne, per esempio in termini di forza fisica;
- svolgono mansioni che sono spesso erroneamente considerate sicure e semplici.

**Un luogo di lavoro sano e sicuro valorizzante la persona e la sua vita deve tutelare e salvaguardare in egual modo lavoratori e lavoratrici da infortuni e malattie professionali, inclusi gli abusi, le violenze e le molestie.**

Protagonista del cambiamento di paradigma è certamente il **Datore di Lavoro** con la propria **posizione di garanzia, coadiuvato anche da tutti gli altri Soggetti attivi** nella gestione della Salute e Sicurezza in azienda. La **posizione di vigilanza e controllo è dunque un obbligo sempre inderogabile** per il Datore di Lavoro e, nel caso in cui questi abbia delegato un'altra figura per l'applicazione delle norme poste a tutela della Salute e Sicurezza di operatori ed operatrici, avrà comunque la responsabilità di vigilare che i compiti affidati e le funzioni trasferite vengano applicate correttamente. In particolare, ai sensi **dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.** *“l'azienda è il complesso della struttura organizzata dal Datore di Lavoro pubblico o privato”* mentre *“Il Datore di Lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa [...]”*.

1) «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza del lavoro 2002-2006». Comunicazione della Commissione europea, COM (2002) 118.

Già il **Regio Decreto del 16 marzo 1942 n. 262** promulgando il nuovo **Codice Civile**, aveva previsto **all'art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro**, che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**. Pertanto, gli impone in ragione della sua posizione di garante dell'incolumità psicofisica di tutti i lavoratori e lavoratrici, di **adottare tutte le misure preventive e protettive** atte a salvaguardare l'integrità di coloro i quali prestano la propria attività lavorativa alle sue dipendenze e dunque tra esse rientrano anche quelle contro il danno biologico, il danno morale e il c.d. mobbing.

Le **misure adottabili** sono quelle imposte dalla legge, quelle generiche derivanti dalla comune prudenza e le ulteriori necessarie create a misura di azienda e finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento continuo dei livelli di Salute e Sicurezza. Il **Datore di Lavoro**, ai sensi **dell'art. 17 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.**, ha due obblighi indelegabili:

- la **valutazione di tutti i rischi specifici** con la conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi
- la **designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**.

Inoltre, **l'art. 28 lo obbliga a valutare tutti i rischi per la Salute e Sicurezza dei lavoratori**, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, **quelli connessi alle differenze di Genere, all'età, alla provenienza da altri paesi** e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione del lavoro.

Ai sensi **dell'art. 31, co 1, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.**, il **Datore di Lavoro organizza il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)** prioritariamente all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva oppure incarica persone e servizi esterni [...]. Il **SPP**, ai sensi **dell'art. 33**, provvede **all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure preventive e protettive**, all'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali e propone **programmi di informazione, formazione ed addestramento**.

Pertanto, è **palese l'esigenza di considerare anche i pericoli e i rischi specifici per la Salute e la Sicurezza ai quali possono essere esposti sul luogo di lavoro in modo differenziato uomini e donne**. Si tratta di un principio che, nella pratica, viene poco percepito o sottovalutato o trascurato o comunque non sufficientemente applicato, il che costituisce una **grave lacuna** per l'efficacia del sistema di prevenzione e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. **Questo problema deve essere affrontato nelle attività di ricerca, di sensibilizzazione, di formazione, di addestramento e di prevenzione e protezione**. Il Datore di Lavoro deve **focalizzare l'attenzione sull'organizzazione del lavoro** in modo da garantire pari opportunità di tutela, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **Nella gestione operativa aziendale cosa può fare il Datore di Lavoro?**

Egli dovrebbe ad esempio:

- puntare a rendere il lavoro più sicuro e più facile per tutte e tutti;
- tenere conto delle peculiarità individuali a partire dal Genere di appartenenza;
- inserire le problematiche legate al Genere nella Valutazione dei Rischi;
- incentivare alla segnalazione di infortuni o malattie legate al lavoro;
- avviare la raccolta dati e informazioni sulla Salute e Sicurezza in ottica di Genere con relativo monitoraggio, incluse le informazioni sulle esperienze negative di uomini e donne;
- considerare il lavoro effettivamente svolto ed evitare di stabilire a priori quali sono le persone a rischio e perché;
- essere flessibile sugli orari lavorativi e individuare le lacune negli accordi di lavoro, politiche e

procedure che possono produrre effetti indesiderati di non equità tra donne e uomini;  
- attivare processi di informazione, sensibilizzazione, formazione e comunicazione per garantire un maggiore coinvolgimento e partecipazione di lavoratori e lavoratrici;  
- coinvolgere maggiormente le donne nella consultazione e nelle decisioni in materia di SSL.

**Questo approccio può risultare concretamente vantaggioso per l'organizzazione e tutti i soggetti protagonisti.**

**Il Dirigente**, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., è il soggetto che in funzione delle competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali attribuiti, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

**Il Preposto**, quale soggetto che in funzione delle competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali attribuiti, deve invece **sovrintendere a tutte le attività lavorative garantendo l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.**

**Ai sensi dell'art. 19, egli ha l'obbligo di vigilare oggettivamente sull'attuazione** degli adempimenti dei lavoratori. In caso di rilevazione di comportamenti non conformi o scorretti alle disposizioni impartite dal Datore di Lavoro e Dirigenti, egli deve intervenire per modificare il comportamento fornendo al lavoratore le necessarie indicazioni di Sicurezza. A fronte di mancata attuazione o di persistente inosservanza delle disposizioni impartite, il Preposto deve interrompere l'attività ed informare i diretti superiori. In termini pratici, il Preposto *dovrà anche intercettare e segnalare inadempienze o comportamenti scorretti riguardanti ogni forma di abuso o violenza fisica, verbale, psicologica, digitale (molestia) e sessuale ai propri superiori.* Non è invece deputato ad adottare ed organizzare le misure di prevenzione a meno che tale compito non sia espressamente dichiarato in un'apposita delega.

**L'art. 18 s) stabilisce che il Datore di Lavoro e il Dirigente devono consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nelle ipotesi di cui all'art. 50.**

Le **attribuzioni dell'RLS**, ai sensi dell'art. 50, evidenziano il suo importante **ruolo proattivo e interattivo** in azienda (purtroppo, nella realtà dei fatti spesso inertizzato), nello specifico:

b) è **consultato** preventivamente e tempestivamente in merito alla Valutazione dei Rischi e anche all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della Prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;

d) è consultato in merito alla programmazione della formazione;

h) **promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione** idonee a tutelare la Salute e l'Integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici;

m) **elabora proposte** in merito all'attività di Prevenzione;

n) **avverte il Responsabile in azienda** dei rischi individuati nel corso della sua attività.

**Cultura della Salute e Sicurezza = Etica della Salute e Sicurezza.**

Ad attenta ed approfondita lettura ed analisi, l'art. 20, co. 1 e 2, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., sottende la percezione del **principio del rispetto per la persona e per la vita, valori irrinunciabili per una civiltà degna di tale nome**, sancendo **l'obbligo per ogni lavoratore di prendersi cura della propria Salute e Sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.

In particolare, **ogni lavoratore e lavoratrice deve:**

- a) **contribuire**, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, **all'adempimento degli obblighi** previsti a tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) **osservare le disposizioni e le istruzioni impartite** dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- e) **segnalare immediatamente** al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché **qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza** (inclusi gli abusi, le violenze e le molestie) adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare e ridurre la situazione di pericolo grave e incombente dandone notizia all'RLS;
- h) **partecipare ai programmi di formazione ed addestramento** organizzati dal Datore di Lavoro;
- o) **fare ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure preventive e protettive dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la Salute e Sicurezza durante il lavoro.

La **norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro** rappresenta una **grande opportunità** per tutte le organizzazioni e anche per i lavoratori e le lavoratrici in quanto consente loro di predisporre ambienti di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro nonché migliorando proattivamente e continuamente le prestazioni relative alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, soddisfacendo i requisiti legali e di altro tipo nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi prefissati. In particolare, al **punto 4.2 Comprendere le esigenze delle aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate** essa stabilisce che **l'organizzazione deve determinare:**

- b) **le esigenze e le aspettative pertinenti e rilevanti** (cioè, i requisiti) **dei lavoratori e di altre parti interessate;**
- c) **quali di queste esigenze ed aspettative sono o potrebbero diventare requisiti legali e altri requisiti.** La norma prevede inoltre il **coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale** attraverso l'istituzione dei **Comitati Salute e Sicurezza sul Lavoro** e **l'interazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** al **punto 5 Leadership e partecipazione dei lavoratori.** *L'Alta Direzione deve dimostrare Leadership e impegno*, ai sensi del **punto 5.1**, nei riguardi del **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro:**
  - a) **assumendosi la piena responsabilità e l'obbligo complessivo di rendere conto** della Prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché della predisposizione di luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri;
  - k) **proteggendo i lavoratori e lavoratrici dalle ritorsioni a seguito di segnalazioni di incidenti, pericoli, rischi ed opportunità ed altri illeciti** come le sopraffazioni, gli abusi e le molestie (così come anche definito dal D. Lgs. 24/2023 "Whistleblowing");
  - l) assicurando che l'organizzazione stabilisca ed implementi un processo o dei **processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici;**
  - m) **supportando l'istituzione e l'operatività dei Comitati per la Salute e Sicurezza** (modalità operativa per la consultazione e partecipazione di lavoratori senza funzioni manageriali – **punto 5.4 lettera e)1**). L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a tutti i livelli e funzioni applicabili e, ove istituiti, dei RLS, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (**Punto 5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori**).

Pertanto, **l'organizzazione deve:**

- a) **fornire modalità, tempo, formazione e risorse necessarie** per la consultazione (intesa come ricerca di pareri prima di prendere decisioni) e la partecipazione;
- c) **individuare ed eliminare gli ostacoli o le barriere alla partecipazione** per ridurre al minimo quelli che non possono essere eliminati (sono inclusi la mancata risposta ai suggerimenti dei lavoratori, le barriere linguistiche, le ritorsioni o le minacce di ritorsioni, le politiche o prassi che scoraggino o penalizzino la partecipazione dei lavoratori).

**Cosa può fare il lavoratore o la lavoratrice in caso di abuso, violenza o molestia sul luogo di lavoro?**

Sicuramente deve innanzitutto **rivolgersi al proprio Datore di Lavoro, all'HR Manager o al RLS**. È fondamentale non isolarsi e segnalare il comportamento abusante o violento o molestante quanto prima, per evitare che la situazione peggiori e per facilitare l'intervento tempestivo del vertice. Nel caso la vittima non sia nelle condizioni di rivolgersi direttamente ad una delle succitate figure, può utilizzare il canale di segnalazione attivo nell'Organizzazione (laddove presente) che garantisca maggiore riservatezza ed anonimato (si vedano ad esempio il **canale di segnalazione Whistleblowing** obbligatorio per le aziende con più di 50 dipendenti, lo **sportello di ascolto aziendale**, il **servizio di supporto psicologico**, i **Comitati di Salute e Sicurezza**, la **cassetta per le segnalazioni anonime**, ecc.).

Nel caso in cui **l'abuso o la molestia partano dal Datore di Lavoro** o qualora la denuncia agli organi preposti internamente all'Organizzazione non abbia seguito e non sia presa in carico, **è possibile rivolgersi e prestare denuncia** ad esempio **all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)** secondo quanto sancito dal D. Lgs n.149/2015 o **alle autorità competenti** per la tutela dei diritti dei lavoratori, oppure ai **sindacati, alle associazioni di categoria** e ulteriori organizzazioni di tutela dei diritti dei lavoratori (vedi **Consigliera di Parità territorialmente competente**).

L'eventuale **denuncia da parte della vittima** darà luogo ad una **indagine interna all'Organizzazione**, con l'obiettivo di verificare quanto accaduto e di procedere nella definizione di azioni di riparazione e disciplinari oltre ad implementare nuove misure per prevenire future violazioni e comportamenti illeciti.

Il **Datore di Lavoro può valutare di procedere anche al legittimo licenziamento** della persona individuata come responsabile di abusi, comportamenti violenti e molesti sul luogo di lavoro. La Corte di Cassazione, nella *sentenza numero 31790 del 15 novembre 2023*, ha chiarito che la giusta causa di licenziamento è determinata da una valutazione del comportamento del dipendente alla luce di norme aziendali e principi generali di condotta. **Nel caso di molestie il comportamento del dipendente è ritenuto una chiara violazione di tali principi e ne giustifica il licenziamento.**

Gli **standard O.I.L.** (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e le **leggi nazionali** di molti Paesi **vietano al Datore di Lavoro di adottare misure di ritorsione nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice che abbia denunciato** un infortunio sul lavoro, una malattia professionale, un evento pericoloso e dunque *perché non anche un abuso o una violenza o una molestia?*

In particolare, la **Convenzione O.I.L. n. 190 del 21 giugno 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4, amplia la definizione di violenza e di molestia nel mondo del lavoro** come un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o anche la sola minaccia di porli in essere (sia in un'unica occasione, sia ripetutamente) che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, ivi incluse la violenza e le molestie di Genere.

La **Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere”** *supporta l’organizzazione nell’attuazione pratica operativa delle “attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”,* prevedendo al **punto 6.3.2.6** che la stessa, in relazione alle proprie politiche e risorse, debba dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, attuando le seguenti operatività:

- **individuare il rischio di ogni forma di abuso e molestia** alla luce della Salute e Sicurezza sul luogo di Lavoro
- **preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro** includendo una **specifica formazione a tutti i livelli** con frequenza definita sulla tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza incluse le molestie sessuali
- **prevedere una metodologia di segnalazione anonima, interna o esterna**, a tutela dei segnalanti, così come definito dal *D. Lgs. 24/2023 “Whistleblowing”*
- **pianificare ed attuare delle verifiche interne** presso i/le dipendenti indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di questo tipo all’interno o all’esterno che hanno provocato disagio o turbamento (atteggiamenti sessisti, mancanza di rispetto, ecc.)
- **valutare gli ambienti di lavoro** anche da questo punto di vista
- prevedere una **valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati**
- assicurare una costante **attenzione al linguaggio utilizzato** sensibilizzando una comunicazione gentile, neutrale e rispettosa.

Per quanto riguarda le **attività di Formazione a tutti i livelli**, la Prassi al **punto 6.3.1 “Generalità”**, prevede che l’organizzazione debba attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel suddetto **Piano**, in particolare fornendo:

- a) **istruzioni scritte** sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
- b) **formazione generale e specifica, a tutti i livelli**, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al Genere.

Devono essere inoltre predisposti **corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall’organizzazione**, per garantire l’efficacia della Politica per la Parità di Genere. Tali corsi devono essere **indirizzati a tutto il personale**, in particolare, per coloro i quali occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità. Una **formazione qualificata e di qualità generatrice di riflessioni, consapevolezza e competenze**, produttiva di relazioni e comportamenti adeguati, nell’interesse del benessere psicofisico di lavoratori e lavoratrici ed organizzativo, da promuovere e perseguire costantemente.

#### **Quali sono i vantaggi per l’organizzazione virtuosa?**

1. ottenere un sensibile miglioramento della propria reputazione, sia interna che esterna, contribuendo attivamente alla comprensione e alla gestione dei pericoli e rischi correlati al Genere;
2. migliorare la qualità della vita aziendale attraverso il godimento dei benefici degli interventi per gli stessi dipendenti grazie all’adozione e sviluppo di misure per la gestione dei rischi correlati al Genere;
3. trasformare l’organizzazione in un punto di riferimento nel proprio mercato, dimostrando di essere dalla parte dei propri dipendenti, riuscendo ad attrarre così nuovi talenti e ad aumentare la fidelizzazione dei propri professionisti;
4. ridurre in modo significativo nel lungo periodo tutti i costi assicurativi e infortunistici, correlati agli effetti collaterali di tali fenomeni, adottando soluzioni di mitigazione dei rischi psicosociali;



5. favorire l'adozione di Politiche per la Parità di Genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere nel mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi di conciliazione vita lavoro;
6. beneficiare di esoneri dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali;
7. ottenere riconoscimenti di punteggi premiali della valutazione di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
8. beneficiare nelle gare di appalto pubblico di maggiore punteggio o diminuzione della garanzia del 20 per cento legato al possesso della certificazione di Genere.

**In conclusione, non è possibile migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro senza tenere conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società.**

Le azioni di uguaglianza nell'occupazione devono comprendere anche la Salute e la Sicurezza sul Lavoro con la sua dimensione di Genere, nell'ottica della persona al centro che supera il Genere con il suo valore, competenze e talenti.

***Antonella Grange**, consulente, docente e formatrice salute e sicurezza del lavoro, Consigliera nazionale AiFOS, Consigliera Comitato Donne SOFiA*

***Carla Mammone**, consulente, docente e formatrice salute e sicurezza sul lavoro, Consigliera nazionale AiFOS, Consigliera Comitato Donne SOFiA*

#### **Bibliografia**

- Costituzione Italiana
- Codice Civile 2023
- Corte Suprema di Cassazione penale, sez. 4 Lavoro
- D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (ed. novembre 2023)
- UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- Prassi UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere
- Convenzione O.I.L. n. 190 del 21 giugno 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4
- EU-OSHA Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro
- D. Lgs. 24/2023 attuazione della Direttiva Europea (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing)

## Sicurezza sul lavoro: la formazione fa la differenza!

Evento unitario UIL, CGIL, CISL



Mercoledì 8 maggio 2024 UIL, CGIL, CISL della Lombardia hanno organizzato una assemblea unitaria regionale dal titolo **“Sicurezza sul Lavoro: la formazione fa la differenza!”**, a cui hanno partecipato oltre 350 tra Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e delegati sindacali provenienti dai diversi settori produttivi e territori della Lombardia *“La formazione è elemento che riteniamo essenziale ai fini della prevenzione; il rispetto del dettato normativo, la sua effettiva e corretta erogazione consentirebbe di evitare gran parte degli infortuni, anche mortali, che purtroppo in Lombardia mietono ancora troppe vittime. Il*

*2023 si è chiuso con un triste primato per la nostra regione: 109.849 denunce di infortunio di cui 172 mortali e 3.809 tecnopatie denunciate. Al 31 marzo dell’anno in corso le denunce sono già 28.469, di cui 41 con esito mortale e 949 le malattie professionali denunciate. Stiamo parlando di 382 denunce di infortunio e 7 morti in più rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. A fronte di questi dati, dietro ai quali ci sono persone che hanno perso la vita e sono rimaste inabili, riteniamo che occorra mettere in campo un sistema efficace di prevenzione, che investa risorse e attività a partire dalla formazione”.*

Di seguito agli interventi dei delegati e RLS, sono intervenuti l’Assessore al Welfare di Regione Lombardia, dr. Guido Bertolaso, la dr.ssa Tiziana Siciliano, Procuratore della Repubblica di Milano, il Direttore Generale Istruzione, Formazione, Lavoro Regione



Lombardia, dr. Paolo Mora, la dott.ssa Nicoletta Cornaggia, Dirigente UO Prevenzione DG Welfare Regione Lombardia, il dr. Carlo Colopi, direttore INL area metropolitana Milano e responsabile del coordinamento regionale della Lombardia, il dr. Diego De Merich, ricercatore Inail.

**A Regione Lombardia abbiamo avanzato una serie di proposte** - consultabili a questo [link](#) - a partire dalla definizione di una intesa che coinvolga le parti datoriali, in coerenza con quanto stabilito in materia di obblighi di formazione, relativamente a DVR, effettiva messa a disposizione per tutte le lavoratrici e lavoratori del libretto formativo, la formazione the job per i settori sottoposti a maggior rischio infortunistico, di promuovere nei confronti del governo nazionale l’introduzione del badge di cantiere e la realizzazione di un Piano Mirato di Prevenzione Regionale sulla formazione. **La formazione, strumento cardine della prevenzione unitamente all’informazione e all’addestramento, deve essere esigibile come diritto di ogni lavoratrice e lavoratore in qualunque contesto e dimensione lavorativa!**

Il servizio di Sindacato Tv <https://youtu.be/3QwqBqbyoR4>

## L'importanza della formazione in edilizia

Il ruolo che ricopro - RLS Territoriale Feneal Uil del settore edile presso le provincie di Milano, Monza e Brianza e Lodi - mi permette di interfacciarmi con diverse imprese in diversi cantieri. Realtà in cui non è sempre semplice identificare problemi inerenti alla formazione dei lavoratori che si hanno di fronte: se sbagliano perché hanno svolto una formazione inadeguata, oppure consapevolmente.

Nel settore edile sono tantissime le imprese non strutturate, con pochissimi dipendenti e datori di lavoro che ricoprono qualsiasi ruolo: tecnico, amministrativo, commerciale e operativo. Si parla di imprese che spesso non hanno le risorse economiche per affidare il ruolo di RSPP a validi consulenti esterni. O che, ancora peggio, percependo tutti i documenti della sicurezza come lasciapassare burocratico, si affidano a veri e propri truffatori della sicurezza. Dico truffatori perché la truffa la subiscono i lavoratori, che si ritrovano senza una formazione adeguata, senza un piano di sorveglianza sanitaria adeguato e senza delle procedure di sicurezza adeguate all'attività che svolgono.

Parlando dei datori di lavoro che operano in buona fede, almeno apparente, non è raro che rivestano ruoli di RSPP e che quindi ricevano precisamente la formazione da RSPP. Ma è molto raro, tra questi, che il ruolo di RSPP sia svolto con efficacia. Un RSPP dovrebbe sapere che il documento di valutazione dei rischi è un documento vivo, che si evolve negli anni, e deve essere puntuale nella valutazione dei rischi. Mentre in questi casi, come RLST, riscontriamo continuamente valutazioni approssimative, scadute da molti anni e in generale non attinenti alla realtà produttiva dell'azienda. Tra queste imprese mi è capitato qualche datore di lavoro RSPP che, per assurdo, non conosce il proprio documento di valutazione dei rischi, perché ha pagato figure esterne per scriverlo. Quindi il datore di lavoro RSPP, una volta che gli viene consegnato il DVR, una volta che ha un POS che va bene per un cantiere, non andrà più ad adattarli e a fare le necessarie modifiche. La domanda che sorge spontanea è: cosa ha studiato nel corso da RSPP?

È chiaro che una figura del genere posizionata al vertice dell'azienda genera a cascata parecchie problematiche per la sicurezza e salute dei lavoratori. Ad esempio, una ditta generica di carpenteria che analizza il rischio di movimentazione manuale dei carichi come un rischio basso, sta negando ai propri dipendenti la sorveglianza sanitaria per danni muscolo scheletrici e sta negando l'informazione e la formazione per una corretta movimentazione manuale dei carichi.

**Questo fenomeno di formazione inefficace e inadeguata** l'ho riscontrato a tutti i livelli. Non sono pochi i preposti che non sanno di avere acquisito delle responsabilità civili e penali. Oppure, parlando di formazione di ruoli più pratici, che hanno carenze di nozioni nel montaggio del ponteggio. Non poche volte ho riscontrato ditte che montano ponteggi in continue situazioni di pericolo, dove non solo i montatori non indossano l'imbragatura di sicurezza, ma si arrampicano con metodi improbabili, saltando da un piano all'altro, ignorando qualsiasi norma di sicurezza. La domanda è: se ho in mano l'attestato di formazione di montaggio ponteggi, cosa ho studiato come lavoratore durante questo corso? Tra le altre cose le ditte di ponteggi, come buona parte delle imprese del settore edile, contano su una presenza significativa di personale straniero che non parla la lingua italiana, e di fatto non è possibile accertare se il corso sia avvenuto alla presenza di un mediatore culturale. Spesso accade il contrario, con le inevitabili conseguenze del caso.

Non mancano poi le testimonianze dei lavoratori che raccontano di aver frequentato **corsi di formazione 'fantasma'**. Sono entrati nell'aula, hanno firmato il registro e sono ritornati in cantiere. Fenomeno che non è purtroppo limitato alla formazione di base o di ruolo. Come la testimonianza che ho ricevuto personalmente da un'escavatorista: proveniente dal settore del giardinaggio era

abilitato alla guida del mini-escavatore; quando ha fatto ingresso nel settore edile, la ditta che lo ha assunto lo ha mandato a un centro di formazione per firmare un registro delle presenze, dicendogli che era solo una questione burocratica e che tanto sapeva già guidare il mezzo. Quando al suo primo giorno di lavoro è stato messo alla guida di un escavatore grande almeno il doppio di quello a cui era abituato, lo stesso - alla prima manovra compiuta - non se l'è sentita di continuare a lavorare, scendendo dal mezzo per fortuna sua, dei colleghi (e del suo capo).

Sicuramente dobbiamo comprendere che fare formazione non è una cosa semplice. Ma è necessaria, perché cerca di rafforzare e di elevare la percezione del rischio che corre una persona al lavoro. Una percezione che è basata altrimenti sull'esperienza individuale, sul vissuto. Se a qualcuno non è mai entrata una scheggia nell'occhio, può trovare difficile pensare che un infortunio simile possa succedere proprio a lui /lei e che quindi debba utilizzare gli occhiali di protezione. Un pensiero che può essere umanamente accettabile, meno se quello stesso lavoratore o lavoratrice ha frequentato un regolare e adeguato corso di formazione. Ma sappiamo purtroppo che proliferano nella realtà anche attestati finti, scuole di formazione fittizie utili solo a produrre utili, che sono figlie della cultura del profitto. Quello stesso profitto per cui perdono la vita tre persone ogni giorno nel nostro Paese, contro il quale la nostra Organizzazione sta conducendo una battaglia di civiltà per raggiungere l'obiettivo **Zero Morti sul lavoro**.

Il lavoratore oggi si sente oppresso, isolato, in una rete di figure che speculano sulla sicurezza sul lavoro, obbligandolo a lavorare in contesti dove scegliere tra rischiare lo stipendio o rischiare la vita. Ma questa scelta non dovrebbe compierla nessun cittadino/cittadina, lavoratore/lavoratrice in nessuna società degna di essere riconosciuta come tale.

*Stefano Cenci, RLST Asle*



*Nella foto, tra gli altri, Stefano Cenci all'iniziativa UIL, CGIL, CISL Lombardia 8 maggio 2024 "Sicurezza sul lavoro: la formazione fa la differenza!"*

## Worker's Memorial Day: convegno in Città metropolitana



Il 29 aprile 2024, presso la Sala Consiglio di Città metropolitana, la **Segretaria Confederale UIL Lombardia Eloisa Dacquino** ha preso parte al convegno organizzato dall'Assessorato Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro del Comune di Milano per celebrare la Giornata Mondiale della Sicurezza e della Salute sul Lavoro.

La UIL ha evidenziato innanzitutto la necessità che il **Protocollo per la regolarità e sicurezza sul lavoro** nel settore della cantieristica e delle infrastrutture, sottoscritto nel luglio 2022 presso la Prefettura di Milano, **venga recepito nel PGT del Comune di Milano e dei Comuni dell'area metropolitana**. *“I Protocolli devono essere applicati – ha dichiarato Eloisa Dacquino – a partire da quello sottoscritto con la Presidenza del Consiglio dei ministri nel dicembre 2021, la cui cabina di regia e confronto con il Sindacato Confederale – previsti anche in ambito territoriale – ad oggi risultano disattesi, a partire dal Comune di Milano. Sui temi del lavoro, della legalità, pensiamo sia necessario non abbassare la guardia, soprattutto in territori come Milano e la Lombardia, che continuano ad attrarre ingenti risorse in relazione anche alle opere ricadenti nel PNRR. Questo anche alla luce degli esiti dell'attività ispettiva INL, INAIL, INPS del 2023 e dei primi mesi del 2024, che nell'area metropolitana evidenzia l'aumento esponenziale di lavoro sommerso e violazioni penali connesse al mancato rispetto delle norme sulla prevenzione degli infortuni. Laddove c'è illegalità, lavoro irregolare, lavoro precario, vengono meno anche le tutele sul fronte della salute e sicurezza”*.

Per la UIL la sicurezza sul lavoro è una priorità: occorrono più ispettori e controlli, più formazione, misure di contrasto efficaci, l'introduzione del reato di omicidio sul lavoro e l'istituzione di una procura ad hoc per questo tipo di reati.

**Al Comune di Milano, alla Città metropolitana e ai Sindaci delle province** chiediamo un impegno concreto sui temi della tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e lavoratori, a partire dal rispetto e dall'applicazione dei Protocolli.

*Dipartimento Sicurezza sul lavoro, UIL Lombardia*



## Gestione delle emergenze negli ambienti confinati

E/o a sospetto inquinamento

E' ancora viva nell'opinione pubblica la forte emozione suscitata dal tragico incidente sul lavoro avvenuto il 6 maggio a Casteldaccia, in provincia di Palermo, dove **cinque operai ( di cui 4 impiegati in una ditta in sub appalto ) sono morti durante un' attività di spurgo di una rete fognaria** e un altro lavoratore è ancora in gravissime condizioni **per un'intossicazione dovuta all'inalazione di un gas tossico**, l'idrogeno solforato ( prodotto dalla fermentazione dei liquami fognari ), risultato letale per i suoi colleghi. La dinamica della tragedia, che ha spazzato via in pochi istanti la vita dei 5 poveri lavoratori, è quella tipica di un incidente sul lavoro occorso in un cosiddetto **ambiente confinato o sospetto di inquinamento**, così come vengono definiti questi ambienti di lavoro nel **Decreto del Presidente della Repubblica n. 177/2011** ovvero il **"Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati"**.

Regolamento che stabilisce i **criteri, i requisiti, le attrezzature, i dispositivi di protezione collettiva ed individuale salvavita**, le **procedure di lavoro e di gestione delle emergenze** che debbono possedere le imprese per essere qualificate ed autorizzate ad operare in ambienti sospetti di inquinamento di cui agli articoli 66 e 121 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e negli ambienti confinati di cui all'allegato IV, punto 3, del medesimo decreto legislativo. Purtroppo, l'evento di Casteldaccia è solo l'ultimo di una serie di tragici eventi con **morti plurime accadute in ambienti confinati o a sospetto inquinamento** che negli ultimi anni hanno segnato la cronaca nera delle **stragi sul lavoro**, ricordiamo tra gli altri con altrettanto dolore l'evento della **industria Lamina di Milano dove 4 operai persero la vita nel gennaio 2018 e quello del settembre 2019 nel pavese dove 4 operai agricoli persero la vita annegati** nelle vasche di compostaggio del fertilizzante.

**La tragica costante** che accomuna questi episodi luttuosi ma anche gli altri incidenti mortali accaduti negli anni all'interno dei Silos, delle cisterne, delle camerette dei sottoservizi, nei pozzi e nelle condotte fognarie, nelle stive delle navi, **è che molto spesso, a differenza di altre morti sul lavoro, in questi eventi perdono la vita non solo i lavoratori direttamente infortunati ma anche i loro colleghi soccorritori**; spesso anche parenti, lavoratori che in un impeto di solidarietà umana tentano disperatamente di intervenire per salvare la vita ai propri colleghi e si trovano a dover affrontare uno **scenario emergenziale** che gli espone a loro volta a **pericoli che non sono in grado di gestire, perché evidentemente per i quali non sono stati adeguatamente informati formati addestrati sulle procedure emergenziali ed attrezzati corretti Dpi salvavita (tutte previsioni contenute all'art 3 del DPR 177/2011 su cui ritorneremo)**.

Fu il Presidente della Repubblica Napolitano per primo a parlare di **"catena della morte"**, in occasione della tragedia dell'autocisterna di Molfetta dove persero la vita 5 lavoratori, **perché in queste situazioni se falliscono o sono assenti le procedure di sicurezza, oltre al lavoratore infortunato, a perdere la vita sono, a catena, i colleghi che tentano il primo intervento di soccorso, prima che la situazione divenga chiara a tutti**.



Dobbiamo fermarci a riflettere attentamente, perché a molti di noi, nella propria vita lavorativa potrebbe capitare di trovarsi occasionalmente coinvolti in un simile scenario emergenziale, perché **gli ambienti confinati o a sospetto di inquinamento o "assimilabili" sono potenzialmente presenti trasversalmente, anche se non immediatamente riconoscibili, in molti settori produttivi**, dal settore dei trasporti alle costruzioni, dall'agricoltura all'industria manifatturiera, dalle cave ai siti di stoccaggio dei rifiuti piuttosto che all'industria chimica, energetica e metallurgica, ma anche la logistica e paradossalmente anche molti ambienti di lavoro del commercio dove sono stoccati ed immagazzinati prodotti e sostanze chimiche, biologiche che se mal conservate possono trasformare quegli ambienti in spazi confinati.

Infatti, a distanza di più di dieci anni dall'entrata in vigore del Regolamento **la definizione univoca di ambiente confinato e/o a sospetto inquinamento rappresenta**, insieme alle indicazioni certe dei contenuti formativi per la formazione professionale obbligatoria degli operatori (prevista dal DPR 177/2011 ai sensi dell'art 37 del DLGS 81/08), **una delle maggiori criticità ancora da risolvere.**

Un tentativo di chiarificazione proviene dal documento prodotto dal gruppo di lavoro di tecnici esperti che sta lavorando al progetto **NORMA UNI1607706 "Ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento – Criteri per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi"** dove si definisce come **"ambiente confinato e/o sospetto di inquinamento uno spazio circoscritto, in cui non è prevista la presenza continuativa di un lavoratore, ma solo l'ingresso e lo svolgimento del lavoro assegnato. Questo luogo è caratterizzato da accessi limitati e difficoltosi, con possibile ventilazione sfavorevole. Gli ambienti indicati come sopra, di cui agli articoli 66, 121 e allegato IV punto 3 del decreto 81/2008, non contemplano tutte le tipologie di ambiente per cui è stato necessario coniare il termine "ambiente assimilabile".** Sarà comunque l'esito finale della imprescindibile valutazione **del rischio**, obbligo in capo al datore di lavoro committente, ad indicare se vi siano condizioni di pericolo e rischi conseguenti per i lavoratori, riconducibili agli ambienti inclusi negli articoli sopracitati. Risultano evidenti quindi le complessità nell'ambito di definizione e di intervento sui rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che si trovano ad operare all'interno di spazi confinati e/o a sospetto inquinamento.

Per brevità non potremo esplorarle tutte all'interno di questo articolo, **ma vogliamo richiamare le misure di tutela e salvaguardia della salute e della sicurezza di chi opera in ambienti confinati, stabilite dalle previsioni normative contenute nel DPR 177/2011**, misure assolutamente inderogabili ed imprescindibili, per le quali, **ogni Rls/t, ogni lavoratore che abbia a cuore la propria e altrui incolumità deve esigerne il pieno rispetto e la completa applicazione pena il rifiuto alla prestazione per legittima e giustificata motivazione ovvero mancata adozione delle misure idonee alla tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori da parte del datore di lavoro( art. 2087 c.c.).**

*Misure che all'art 2, del DPR 177/2011 prevedono per la qualificazione delle imprese esecutrici i seguenti requisiti:*

- a) L'integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze;*
- b) L'integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi;*
- c) La presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati*

*preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto;*

*d) L'avvenuta effettuazione di attività di informazione e formazione di tutto il personale, ivi compreso il datore di lavoro ove impiegato per attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, specificamente mirato alla conoscenza dei fattori di rischio propri di tali attività, oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento...*

*e) Il possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e avvenuta effettuazione di attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi, strumentazione e attrezzature, coerentemente con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;*

*f) Il rispetto delle vigenti previsioni, ove applicabili, in materia di Documento unico di regolarità contributiva;*

*g) L'integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento, ove la prestazione sia di tipo retributivo, con riferimento ai contratti e accordi collettivi di settore sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

***In relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati non è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.***

***Le disposizioni del presente regolamento si applicano anche nei riguardi delle imprese o dei lavoratori autonomi ai quali le lavorazioni vengano subappaltate.***

L'Art. 3 del DPR 177/2011 definisce la serie di Procedure di sicurezza nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati:

- 1. Prima dell'accesso nei luoghi nei quali devono svolgersi le attività lavorative di cui all'articolo 1, comma 2, tutti i lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice, compreso il datore di lavoro ove impiegato nelle medesime attività, o i lavoratori autonomi devono essere puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente sulle caratteristiche dei luoghi in cui sono chiamati ad operare, su tutti i rischi esistenti negli ambienti, ivi compresi quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli ambienti di lavoro, e sulle misure di prevenzione e emergenza adottate in relazione alla propria attività. L'attività di cui al precedente periodo va realizzata in un tempo sufficiente e adeguato all'effettivo completamento del trasferimento delle informazioni e, comunque, non inferiore ad un giorno.*
- 2. Il datore di lavoro committente individua un proprio rappresentante, in possesso di adeguate competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che abbia comunque svolto le attività di informazione, formazione e addestramento di cui all'articolo 2, comma 1, lettere c) ed f), a conoscenza dei rischi presenti nei luoghi in cui si svolgono le attività lavorative, che vigili in funzione di indirizzo e coordinamento delle attività svolte dai lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice o dai lavoratori autonomi e per limitare il rischio da interferenza di tali lavorazioni con quelle del personale impiegato dal datore di lavoro committente.*
- 3. Durante tutte le fasi delle lavorazioni in ambienti sospetti di inquinamento o confinati deve essere adottata ed efficacemente attuata una procedura di lavoro specificamente diretta a eliminare o, ove impossibile, ridurre al minimo i rischi propri delle attività in ambienti confinati, comprensiva*



*della eventuale fase di soccorso e di coordinamento con il sistema di emergenza del Servizio sanitario nazionale e dei Vigili del Fuoco. Tale procedura potrà corrispondere a una buona prassi, qualora validata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera v), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.*



*Il mancato rispetto delle previsioni di cui al presente regolamento determina il venir meno della qualificazione necessaria per operare, direttamente o indirettamente, nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati.*

Come si evince dalla semplice lettura di questi punti, **le misure di prevenzione individuate, se adottate risultano di efficace contrasto agli accadimenti infortunistici.** L'Inail dal canto suo, fedele alla propria missione di tutela dei lavoratori assicurati è intervenuta a più riprese nel tempo pubblicando **Buone prassi** fornite a supporto soprattutto delle piccole e medie imprese per l'attuazione delle previsioni normative contenute nel DPR177/2011

come ad esempio il **“Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati ai sensi dell'art. 3, comma 3, del DPR 177/2011 aggiornato all'edizione 2013”** e più recentemente (2020) una serie di **tre fact-sheet su normativa, ricerca e formazione** a supporto delle misure di prevenzione per gli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento.

Ai tempi della realizzazione del sito di **Expo 2015** il **Servizio PSAL dell'allora ASL di Milano** ( ora ATS), mise in campo una attività straordinaria di controllo vigilanza e supervisione sulle attività in ambienti confinati, predisponendo un **quaderno tecnico per l'impostazione e gestione delle attività in ambienti sospetti di inquinamento ai sensi del DPR 177/2011** e dispose l'obbligo di un addestramento in campo per i preposti addetti all'attuazione delle procedure emergenziali che simulasse il recupero dell'infortunato in ambiente confinato (foto).

Risultato? nessun infortunio avvenuto in ambiente classificato come confinato o sospetto d'inquinamento.

Se ora guardassimo a queste tragedie attraverso le lenti della conoscenza di queste disposizioni normative antinfortunistiche, quante mancanze, quante omissioni, quante violazioni a catena agite da più soggetti con differenti gradi di consapevolezza e responsabilità riusciremmo ad individuare? e se fossero state invece reclamate, rispettate ed applicate? quante immani tragedie avremmo evitato?

Occorre una presa di coscienza collettiva ma anche individuale, occorre una nuova Cultura della sicurezza perché **“Consapevolezza è Sicurezza”** e solo agendo in modo informato, consapevole, solidale e responsabile potremo infine spezzare questa tragica **“Catena della morte”**.

*Marco Sorio, Funzionario Dipartimento Sicurezza sul Lavoro UIL Lombardia*

## Lombardia, + 20,59% denunce di infortunio mortale

Nella sezione “Open data” del sito Inail sono disponibili i dati analitici delle denunce di infortunio – nel complesso e con esito mortale – e di malattia professionale presentate all’Istituto entro il mese di marzo. Nella stessa sezione sono pubblicate anche le tabelle del “modello di lettura” con i confronti “di mese” (marzo 2023 vs marzo 2024) e “di periodo” (gennaio-marzo 2023 vs gennaio-marzo 2024). Gli open data mensili pubblicati sono provvisori e il loro confronto richiede cautele nelle analisi periodiche di dettaglio, in particolare rispetto all’andamento degli infortuni con esito mortale, soggetti all’effetto distorsivo di picchi occasionali e dei tempi di trattazione delle pratiche. Per quantificare il fenomeno, comprensivo anche dei casi accertati positivamente dall’Istituto, sarà quindi necessario attendere il consolidamento dei dati dell’intero 2024, con la conclusione dell’iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia. Nel numero complessivo delle denunce di infortunio sono comprese anche le comunicazioni obbligatorie effettuate ai soli fini statistici e informativi da tutti i datori di lavoro e i loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, degli infortuni che comportano un’assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell’evento.

### Per la regione Lombardia si mettono in evidenza i seguenti dati statistici:

Nei primi tre mesi del 2024 si registra, a livello regionale rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente, un lieve aumento delle denunce di infortunio in complesso, un aumento deciso di quelle mortali ed una diminuzione delle malattie professionali.

**INFORTUNI: 28.469 +1,36%**    **MORTALI: 41 +20,59%**    **MAL.PROF.: 949 -10,98%**

### Denunce di infortunio

Le denunce presentate all’Inail al mese di marzo 2024 sono state **28.469**, con un aumento dell’1,36% rispetto all’anno precedente. L’aumento ha riguardato sia casi di infortunio in occasione di lavoro (+1,02%) sia gli infortuni in itinere, vale a dire gli eventi accaduti nel tragitto di andata e ritorno tra l’abitazione e il luogo di lavoro (+3,33%). Gli infortuni sono aumentati dello 0,85% nella gestione Industria e Servizi, del 3,12% nella gestione Conto Stato e del 1,15% nella gestione Agricoltura. Nella gestione Industria e Servizi aumentano sia gli infortuni in occasione di lavoro (+0,27%) sia gli infortuni accaduti in itinere (+3,59%). Attività manifatturiere è il settore con più infortuni (3746) accaduti in occasione di lavoro, seguito da Trasporto e magazzinaggio (1434), Commercio all’ingrosso e al dettaglio (1293) e Sanità e assistenza sociale (1268). Mentre sono i settori, Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria (+150%), Altre attività di servizi (+20%); Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (+7,04%), Costruzioni (+14,71%), Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (+8,26%), Sanità e assistenza sociale (16,87%), Istruzione (+20,84%); Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (+6,52%), ad aver registrato un aumento delle denunce di infortunio rispetto al primo trimestre del 2023. Tuttavia, si sottolinea l’alto numero di “ND” pari a 5374 casi.

Il maggior numero di infortuni è avvenuto nella provincia di **Milano con 9.523 denunce** presentate (+3,14% rispetto a gen-mar 2023), seguita da Brescia con 4.077 casi (+3,32%), Bergamo con 3.316 casi (-4,19%), Varese con 2.582 infortuni (+10,86%) e Monza e Brianza con 1.973 (-8,45%).

Nei primi tre mesi del 2024 il 76,39% (76,72% nel 2023) degli infortuni è accaduto a lavoratori italiani mentre il 23,61% (23,28% nel 2023) ha coinvolto lavoratori stranieri, segno che è in lieve diminuzione l'incidenza degli eventi accaduti a lavoratori di nazionalità estera. Il 63,24% (63,66% nel 2023) degli infortunati appartiene al genere maschile. L'aumento degli infortuni ha interessato sia il genere femminile (+2,52%) sia il genere maschile (+0,70%). **Aumentano sia gli eventi in occasione di lavoro sia gli eventi accaduti in itinere per entrambi i generi.** Nel settore **Costruzioni** (infortuni in occasione di lavoro: 1.162) si evidenzia un aumento degli infortuni per le province di Milano (+16,62%), Brescia (+4,12%), Varese (+35,90%), Mantova (+9,09%), Monza e della Brianza (+22,97%), Como (+17,24%), Cremona (+4,55%), Pavia (+16,28%), e Lodi (+23,03%). Inoltre, si registra un aumento degli eventi sia per i lavoratori italiani (+9,17%) che per i lavoratori stranieri (+18,98%).

### Infortunati mortali

Le denunce di infortunio mortale presentate nel primo trimestre del 2024 sono state **41**, sette in più rispetto all'anno precedente (+20,59%), 28 avvenuti in occasione di lavoro (-3%) e 13 accaduti in itinere (+160%). La maggior parte degli infortuni mortali sono accaduti a lavoratori della Gestione Industria e servizi (38, +35,71%). La gestione suddetta è l'unica ad aver registrato un aumento degli eventi (+10), ventisei accaduti in occasione di lavoro (+2) e dodici in itinere (+8). Nel Settore Costruzioni si registrano quattro eventi mortali (+100%). Gli infortuni mortali sono accaduti nelle province di Bergamo (4, -20% rispetto a gennaio-marzo 2023), Brescia (11, +57%), Cremona (1, -75%), Lodi (2, +100%), Mantova (2, +100%), Milano (9, +13%), Monza e della Brianza (4, +300%), Pavia (4, +100%), Sondrio (1, +0%), Varese (3, +50%). Inoltre, la maggior parte degli eventi ha coinvolto lavoratori di genere maschile (36, +24% rispetto al 2023) e di nazionalità italiana (27, -4%), mentre i lavoratori stranieri morti a causa del lavoro da inizio anno sono 14 (+133%).

### Malattie professionali

Le tecnopatie denunciate nei primi tre mesi del 2024 sono in diminuzione (**949**, -10,98%) rispetto allo stesso periodo del 2023 (1.066). La diminuzione ha riguardato sia il genere femminile (-19,20%) sia il genere maschile (-7,32%), sebbene quest'ultimo rappresenti ben il 72,08% delle malattie denunciate in totale. L'analisi per paese di provenienza indica che i lavoratori che si ammalano con più frequenza a causa del lavoro sono gli italiani, con 809 denunce presentate all'Inail (-12,54%), mentre tra i lavoratori stranieri si registrano 140 casi (-0,71%). Sono in diminuzione le tecnopatie nella gestione *Industria e servizi* (865 denunce, -13,07%), mentre il dato è in aumento nella gestione *Agricoltura* (73 denunce, +14,06%) e *Conto Stato* (11 denunce, +57,14%).

Le Malattie professionali denunciate con più frequenza risultano essere le *malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo* con 475 denunce (-21%) seguite dalle *malattie del sistema nervoso* con 63 casi denunciati (-11%), dai *Tumori* con 62 denunce (-19%), dalle *malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide* con 54 casi denunciati (-18%), dalle *malattie del sistema respiratorio* con 39 casi (+95%), i *disturbi psichici e comportamentali* con 17 casi (+89%), le *malattie della cute e del tessuto sottocutaneo* con 10 denunce (+67%), dai *Traumatismi, avvelenamenti ed alcune altre conseguenze di cause esterne* con 2 denunce e infine dalle *malattie dell'apparato digerente* con 1 denuncia (+0%). Anche questo dato è da leggere con cautela per l'elevato numero di "Non determinato", pari a 223 denunce.

Dipartimento Sicurezza sul lavoro, UIL Lombardia



# INFORTUNI SUL LAVORO?

## ASSISTENZA, INDENNIZZI e RISARCIMENTI



### ■ INFORTUNI SUL LAVORO: COSA SONO

Gli infortuni sul lavoro sono quegli eventi di natura violenta avvenuti in "occasione dell'attività lavorativa" che danneggiano Lavoratrici e Lavoratori dal punto di vista fisico o psicologico.



#### GLI INFORTUNI POSSONO AVVENIRE:

- Nelle fabbriche
- Sui cantieri
- In tutti i luoghi di lavoro
- Nel tragitto casa-lavoro, i cui incidenti sono definiti "in itinere".

### ■ INFORTUNI SUL LAVORO: COSA DEVI SAPERE SU

- Denuncia dell'infortunio in occasione di lavoro o infortunio "in itinere";
- Riconoscimento e richiesta delle prestazioni economiche all'Inail (indennizzo per danno biologico, rendita vitalizia, rendita ai superstiti, etc.)



#### COME OTTENERE IL GIUSTO INDENNIZZO:

- Ricorso amministrativo o medico-legale, qualora non si concordi con le valutazioni espresse da Inail, con la consulenza degli esperti medico-legali del Patronato
- Riconoscimento causa di servizio ed equo indennizzo.

Il nostro team (consulenti, avvocati e medici legali fiduciari e convenzionati) con gli esperti in sicurezza nei luoghi di lavoro (**RLST, DELEGATI SINDACALI delle CATEGORIE**) ti permetterà di essere guidato e assistito per ogni azione.

**NON ASPETTARE:** se tu o un tuo familiare avete subito un **INFORTUNIO** o un **INCIDENTE** sul **LAVORO** devi far **VALERE** i **TUOI DIRITTI**.

RIVOLGITI ad una delle **SEDI TERRITORIALI ITAL UIL** o **CONTATTA** un **RAPPRESENTANTE** delle **CATEGORIE**

Sul retro trovi il **QR CODE** da inquadrare ed i riferimenti per trovare tutte le sedi territoriali **ITAL UIL** nelle province della **LOMBARDIA**

## INQUADRA IL QR CODE E TROVA LA SEDE ITAL UIL PIU' VICINA



Campagna a cura della UIL Lombardia



[www.uilmilanolombardia.it](http://www.uilmilanolombardia.it)

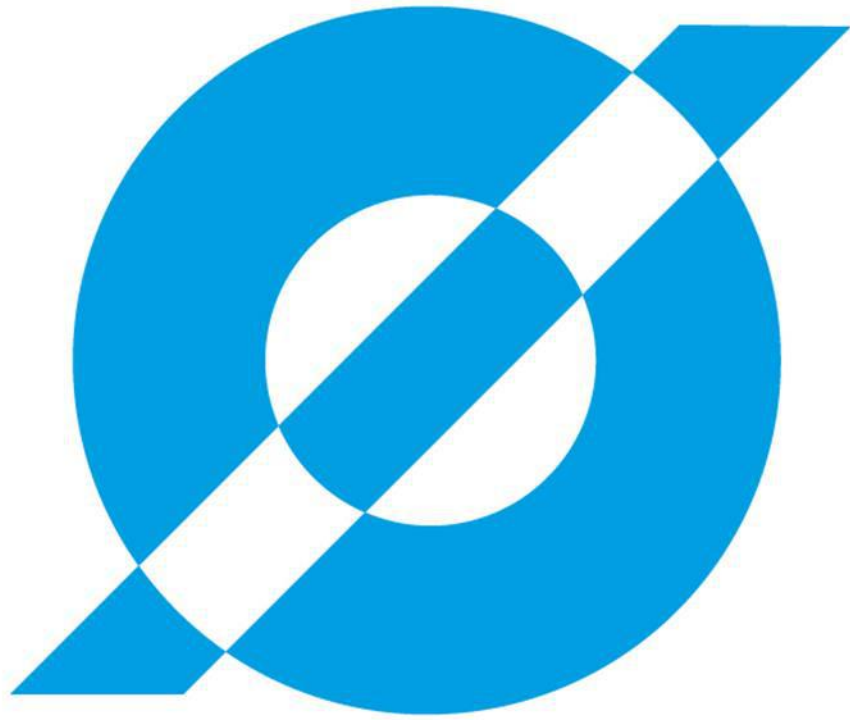


[facebook.com/uilmilanolombardia](https://facebook.com/uilmilanolombardia)



[instagram.com/uil.milano.lombardia](https://instagram.com/uil.milano.lombardia)





# ZERO MORTI SUL LAVORO