



CAMPAGNA TRA.IN-S. TRASPORTIAMO IN SICUREZZA



Campagna
2021-2022

*Testo a cura dell'Ufficio studi Fast-Confsal e del Dipartimento "Infrastrutture, Trasporti, e Servizi" della CONFISAL
Coordinato da Pasquale Cataneo*

Grafica e impaginazione di Andrea Blasi

Premessa

La recente serie di lutti ha riportato al centro dell'attenzione mediatica la grande questione degli infortuni sul lavoro, con una successione impressionante di accadimenti mortali tra i quali particolare eco ha avuto lo strazio, poco dopo la morte di un ragazzo poco più che ventenne nello stesso distretto tessile del pratese, della vicenda di Luana D'Orazio, giovanissima madre di un bimbo di soli 5 anni.

Il suo dramma è sembrato scuotere più del solito la sensibilità dell'opinione pubblica e dei mass media, tanto da identificarla come icona di questa nuova ondata di morti. Bisogna però dire che, purtroppo, la catena di vittime non si è mai interrotta ed è di nuovo ora che il Paese intero si faccia carico di un problema che da troppo tempo sembra avere smarrito possibilità di soluzione.

L'ultima volta che in Italia si è fatto un significativo salto in avanti sul versante della maggiore prevenzione e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro risale ormai all'epoca del disastroso incendio della Thyssen Krupp: quella tragedia portò a rompere gli indugi e ad approvare velocemente il D.lgs 81/2008.

Sono passati tredici anni e le denunce delle morti sul lavoro, da quell'aprile 2008, sono state più di 16.000. Un dato davvero insopportabile, anche se non siamo all'anno zero. Anzi, le cose per lunghi periodi nel passato sono andate per il verso giusto, con un trend di discesa dei casi che ha fatto grandi progressi, fino a un certo punto. Poi la discesa si è fermata.

Infatti, osservando i dati delle denunce di infortunio e delle denunce di infortunio mortale di un periodo lungo 50 anni, dal 1970 al 2019, escludendo per comodità di ragionamento il 2020 per evitare un "inquinamento" di statistica a causa degli effetti del Covid-19, vediamo che i numeri delle denunce presentate nel 1970, come ci dicono i dati dell'Inail, erano di gran lunga più alti di quelli del 2019 (denunce di infortunio 1970: 1.601.061 - 2019: 644.803; mortali 1970: 3675 - 2019: 1156).

Le statistiche testimoniano che, durante questo lungo periodo, vi è stato un trend di discesa molto significativo, anche grazie a forti campagne di impegno sindacale per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

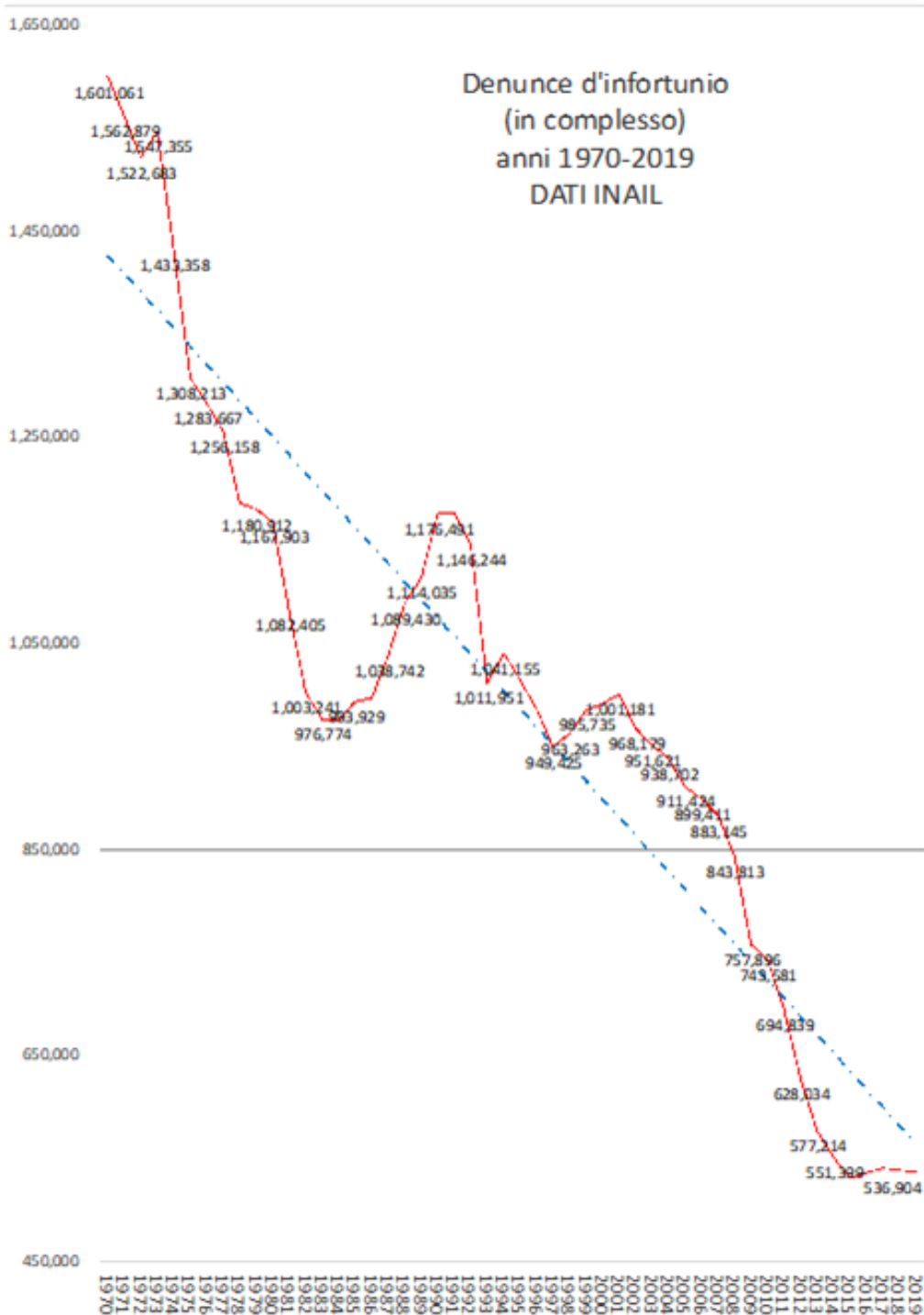
Un lungo percorso di rivendicazione e di coinvolgimento della coscienza politica delle classi dirigenti del paese e comunitarie iniziato moltissimi anni fa, che ha contribuito fortemente alla evoluzione della legislazione specifica per la salute e per la sicurezza sul lavoro che, in Italia, al momento, è rappresentata dal D.lgs 6 aprile 2008 n.81.

Nel periodo osservato, dal 1970, la diminuzione delle denunce di infortunio e di infortunio con esito mortale ha spesso coinciso con i periodi di crisi economica con la conseguente riduzione delle attività produttive, come dimostrano senza ombra di dubbio anche i dati in calo registrati

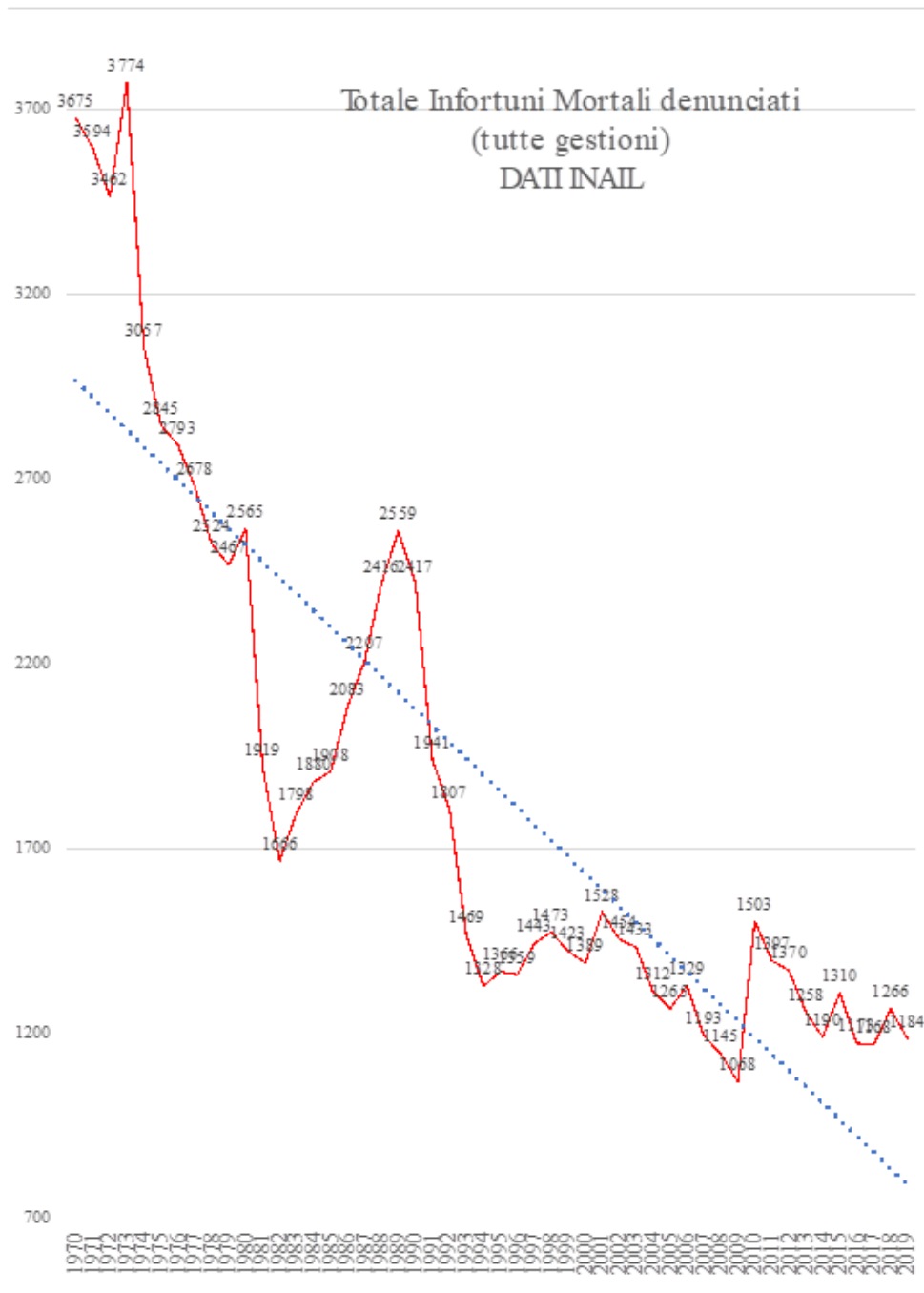
nel 2020, in concomitanza degli effetti della prima ondata del COVID-19. Che vi sia stata una forte diminuzione generalizzata nei decenni, quindi, è fuori discussione, così come è però evidente che il trend di discesa si è stabilizzato e i numeri delle denunce non scendono più in maniera apprezzabile.

Da troppo tempo, ormai, questa discesa ha rallentato moltissimo. Come si può osservare dai grafici delle Tabelle 1 e 2, almeno dal 2015 e fino al 2019 i dati sono pressoché costanti. Poi, nel 2020, è arrivato il COVID-19, riconosciuto infortunio se contratto in occasione di lavoro, e i dati sono statisticamente poco indicativi, in quanto per un verso vi è stato un drastico calo delle denunce dovuto al blocco delle attività produttive, ad esclusione dei settori considerati strategici, in occasione dei vari lock-down, e per altri versi vi è il dato delle denunce di infortunio da COVID-19 che si inseriscono in modo inedito rispetto alla serie storica osservata.

TAB 1



TAB 2



La recrudescenza degli infortuni mortali del primo quadrimestre di questo 2021, non a caso, avviene in corrispondenza di una fase di ripresa delle attività produttive, cosa che addirittura inverte il trend di calo ed è persino più grave perché riguarda incidenti che non sono avvenuti in itinere ma sul luogo di svolgimento del lavoro.

Riteniamo che si possa agire tramite una collaborazione più ampia da parte di tutti per combattere la piaga degli infortuni e delle morti sul lavoro che sono tutto tranne che “bianche”.

E che si possano mettere in campo azioni che incidano concretamente e che si aggiungano in modo complementare ad altre iniziative sindacali.

Abbiamo delle proposte, inedite, che oggi spiegheremo offrendole al dibattito con le istituzioni, con le

forze parlamentari, con le altre parti sociali e con l'opinione pubblica, **coinvolgendo anche i lavoratori e le loro aziende, in un percorso di iniziative specifiche distinte per i vari settori del mondo del lavoro che rappresentiamo.**

Prima di entrare nel merito delle proposte, vogliamo mettere in evidenza la nostra profonda convinzione che l'iniziativa sindacale su una tematica come la salute e sicurezza sul lavoro necessiti di continuità d'azione e di attenzione e viceversa.

Bisogna agire senza sosta per contribuire a creare maggiore consapevolezza sul valore della prevenzione come investimento, nel rispetto delle regole da parte di tutti i soggetti del ciclo produttivo, in ogni luogo di lavoro.

Non solo un convegno, quindi, ma un processo continuo di confronto e partecipazione di tutti gli attori coinvolti che perduri nel tempo come in un classico ciclo di miglioramento continuo.

Oggi, nel più ampio contesto delle iniziative che la Confsal mette in campo per contrastare e sconfiggere questa piaga, diamo avvio alla Campagna TRA.IN-S. 2021-2022. L'acronimo dell'obiettivo Trasportiamo in sicurezza! che evoca il mondo che rappresentiamo. Ovviamente non solo treni ma di più, molto di più.

Una campagna che ha l'obiettivo di raggiungere un miglioramento tangibile dei risultati della prevenzione a sostegno della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dei Trasporti, della Logistica e delle Infrastrutture, dando continuità alle iniziative e sostanza alle proposte.

Non abbiamo certamente pretese di primogenitura. Sulla vita dei lavoratori non c'è nessuno che può pensare di averne. Vogliamo contribuire, con proposte e azioni, a "mettere a terra" quanto le norme già esistenti prevedono ma che spesso non riescono a produrre appieno i risultati attesi e abbiamo pensato a proporre anche modifiche delle norme esistenti, visti gli esiti di diverse ricerche che danno evidenze da considerare per cambiare le cose, andando oltre gli slogan.

NON SOLO COVID

Da 15 mesi ormai siamo tutti concentrati sul COVID-19, una catastrofe che ci ha davvero cambiato la vita, ma non per questo le altre malattie hanno smesso di mietere vittime.

La catena luttuosa dei morti sul lavoro che hanno caratterizzato gli inizi del mese, come dicevamo all'inizio, è come se avesse risvegliato le coscienze anche di chi, al contrario delle forze sindacali, non si occupa quotidianamente di sicurezza sul lavoro.

La pandemia e i suoi effetti emergenziali ormai occupano pienamente i pensieri e le azioni di tutti, ma non ci si può limitare solo al contrasto del virus. Dobbiamo capire quali siano i motivi della diminuzione del fenomeno infortunistico che si è pressoché arrestato dopo la costante discesa dei decenni precedenti.

Insieme, dobbiamo rompere questo diaframma che sta bloccando la diminuzione degli incidenti sul lavoro e dobbiamo intervenire con urgenza.

Su questo obiettivo è basato l'impegno di Fast Confsal che oggi riparte con nuovo slancio con la Campagna TRA.IN-S. 2021-2022 - Trasportiamo in Sicurezza!

Un titolo emblematico che vuole racchiudere simbolicamente il campo di applicazione di questa iniziativa che si concentra sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dei Trasporti, della Logistica e delle Infrastrutture, ma le cui proposte e approfondimenti hanno un respiro a trecentosessanta grandi.

Le proposte

La prima edizione della Campagna TRA.IN-S. 2021-2022, come vedremo nel programma, durerà un anno e comprenderà indicativamente almeno 10 eventi scaglionati nei prossimi dodici mesi, proprio per dare continuità nel tenere alta l'attenzione e attuare un coinvolgimento costante, in primis dei lavoratori.

Avremo modo di ragionare ampiamente sulla sicurezza nei Trasporti, ambito che vede spesso la sicurezza del lavoro coincidere anche con quella dell'esercizio, ma vorremmo tener ben distinte le cose. Troppo spesso alcuni confondono i due aspetti, oppure tendono a far emergere esclusivamente il secondo. Certamente la sicurezza dell'esercizio coinvolge anche la sicurezza dei lavoratori a bordo dei mezzi o operatori della cantieristica e manutenzione stradale e ferroviaria, oltre di chi, sui mezzi di trasporto, ci viaggia come cliente ma qui ci concentriamo sulla specificità della salute e sicurezza sul lavoro e della normativa che la regola.

Le proposte principali sono **cinque** e riguardano essenzialmente il ruolo e la partecipazione di chi rappresenta le lavoratrici e i lavoratori nei luoghi di lavoro, ovvero Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), oltre a porre una seria riflessione sulla strutturazione della vigilanza dell'applicazione delle norme, considerando anche la questione troppo spesso trascurata delle malattie professionali.

SCHEDA 1	Eliminare il gap formativo tecnico esistente tra RLS e le figure del servizio di prevenzione e prevenzione aziendale.
SCHEDA 2	Coinvolgere a pieno titolo nella contrattazione aziendale decentrata i RLS.
SCHEDA 3	Promuovere la più ampia diffusione e piena applicazione dei MOG/SGSL che prevedono la partecipazione dei lavoratori (RLS) alle decisioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
SCHEDA 4	Pensare all'Inail come soggetto specifico di coordinamento della vigilanza sull'applicazione delle norme sulla s.s.l.

SCHEDA 5

Porre maggiore attenzione alle malattie professionali nuove ed emergenti.

Al termine della Campagna TRA.IN-S. 2021-2022 presenteremo un primo rapporto sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro dei Trasporti, i cui dati rappresenteranno una base-line per i rapporti annuali successivi, al fine di tenere monitorato il settore rispetto a questo aspetto fondamentale per il benessere dei dipendenti e anche delle loro imprese.

SCHEDA



Eliminare il gap tecnico-formativo esistente tra RLS e le altre figure della prevenzione aziendale ASPP e RSPP

Nell'ambito della prima survey Insula di INAIL è stato sviluppata tramite un Bando di ricerca, in partecipazione con alcune Università e con il sindacato confederale, una indagine sulla situazione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che ha dato risultati molto indicativi. Infatti, l'indagine IMPACT: RLS pubblicata nel 2017, ha nelle sue conclusioni e considerazioni finali delle evidenze che, a nostro parere, dovrebbero indurci tutti ad una riflessione: come rispondere al grido d'aiuto dei RLS e come, tramite loro, dare efficacia al loro ruolo di prime sentinelle, a difesa della salute e della sicurezza del lavoro nelle aziende.

Più formazione, certo. Ma detta così può risultare troppo aleatoria come richiesta. Noi proponiamo un cambio di paradigma che ripensi alle incombenze e, soprattutto, alla formazione di base richiesta al RLS.

Per poterlo fare bisogna pensare di dare gli strumenti tecnici necessari a un RLS per non essere subalterno nei confronti degli altri soggetti che compongono il sistema di prevenzione e protezione in un'azienda: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), l'addetto del s.p.p. (ASPP).

Se analizziamo l'“Accordo finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.lgs 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i., stipulato il 7 luglio 2016, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano - la formazione prevista per le figure del ASPP e per quella di RSPP e quella che qui riportiamo schematicamente:

ASPP

76 ore minime su 2 moduli, estensibili a un terzo modulo specialistico di 12 o 16 ore:

modulo A, 28 ore + modulo B comune a tutti i settori produttivi, 48 ore + modulo B specialistico (agricoltura e pesca 12 ore - attività estrattive e costruzioni 16 ore - sanità residenziale 12 ore - Chimico Petrochimico 16 ore).

RSPP

Alle 76 ore minime previste per l' ASPP, per il responsabile del s.p.p. si aggiungono 24 ore per il modulo C, rinvenienti da quanto previsto nel comma 2 dell'art. 32 del D.lgs.81/08, che portano a un minimo di 100 ore, aumentabili nel caso di settori produttivi che prevedono un modulo B specialistico, di 12 o 16 ore).

Un ASPP è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento di almeno 20 ore nel quinquennio successivi al rilascio dell'attestato di qualificazione, mentre un RSPP deve seguirne il doppio: 40 ore.

Vediamo ora cosa è previsto dal quadro normativo per la formazione di un **RLS**.

Per farlo, è necessario porre l'attenzione al comma 10 dell'articolo 37, sempre del D.lgs81/08, che recita:

“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.”

A seguire il comma 11 entra maggiormente nel merito:

“le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;*
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- e) valutazione dei rischi;*
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;*
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.*

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le misure conseguenti di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue, per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori e a 8 ore annue, per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.”

Infine, il comma 12:

“la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario lavorativo e non può comportare oneri a carico dei lavoratori”.

Confrontando, quindi, il quadro complessivo della formazione e dell'aggiornamento periodico minimo previsto per i tre soggetti si nota che per l'aggiornamento, le ore sono sovrapponibili, ma il divario formativo di base è davvero elevato.

È sufficiente il minimo di 32 ore di formazione per un RLS, per metterlo in condizioni di essere efficace nei rapporti e confronti con gli altri soggetti del servizio di prevenzione e protezione aziendale? Questa formazione minima evita oggettive situazioni di subalternità tecnica, soprattutto, per svolgere il proprio compito con pari dignità?

O meglio, la domanda che ci dobbiamo porre più correttamente è: cosa succede se lasciamo le cose come sono, rispetto alla situazione evidenziata dall'indagine IMPACT: RLS.?

A nostro avviso la situazione può solo peggiorare.

Condividiamo la richiesta espressa da altri sindacati di una maggiore formazione e di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza. Noi, in più, diciamo che mettere l'RLS sullo stesso livello tecnico formativo almeno di un ASSP è una opzione che merita di essere esaminata e che, conseguentemente, si possa pensare anche a una rimodulazione delle attribuzioni previste

dall'art. 50 del D.lgs 81/08.

Quindi, visto il persistere di una situazione ancora fortemente critica in termini di infortuni e di morti sui posti di lavoro, proponiamo di ragionare su una rivisitazione dei contenuti dell'art. 37 del D.lgs 81/08 che preveda l'equiparazione della durata minima e dei contenuti della formazione prevista dell'RLS a quella dell' ASPP.

Approfondiremo questa delicata tematica, unitamente alla proposta che chiede che i RLS abbiano cittadinanza al tavolo della contrattazione aziendale, in uno dei momenti di confronto previsti dal calendario della campagna, **ma già da ora, comunichiamo che i RLS eletti nelle liste della Fast verrà offerto un corso di formazione gratuito, a cura della nostra Fondazione, con il modulo A e il modulo B previsti per un ASPP.**

Pensiamo che questo sia un modo tangibile di rafforzare la salute e sicurezza nelle aziende.

SCHEDA



I rappresentanti RLS vanno coinvolti a pieno titolo nella contrattazione aziendale decentrata

Uno degli errori più gravi che spesso si commette è considerare la sicurezza come un fattore avulso dalla organizzazione del lavoro.

Tutti i sistemi di gestione della salute e sicurezza prevedono, invece, l'organizzazione del lavoro come fattore essenziale al quale rivolgersi in tema di prevenzione e viceversa. La stessa modifica dell'organizzazione del lavoro è motivo di obbligo di revisione del DVR aziendale.

Il sindacato, giustamente, invoca il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori e di chi li rappresenta (RLS). Prima, però, si chiarisca che la sicurezza sul lavoro e l'organizzazione dello stesso sono strettamente interconnesse.

Effettivamente è così, per questo noi proponiamo che i RLS devono far parte integrante della rappresentanza aziendale che esercita il diritto della informazione e della contrattazione.

L'art. 47, comma 5 del D.lgs. 81/08, prevede che sia la contrattazione collettiva a definire "il numero, le modalità di designazione o di elezione, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni". Ebbene, la contrattazione collettiva nei trasporti ma non solo, dovrebbe riflettere su questo aspetto, ossia se non sia più utile al benessere dei lavoratori superare una situazione dove i RLS sembrano essere quasi i parenti poveri di RSU /RSA, tenendoli al di fuori della informazione e della contrattazione sulla organizzazione del lavoro.

Pensiamo che questo punto meriti di essere valutato con molta attenzione e lo poniamo come proposta al pari di quanto succede già dal 1996 nella pubblica amministrazione.

Contratto Nazionale Quadro del 10 luglio 1996 - Parte I, titolo V, "per le unità produttive superiori ai 15 dipendenti deve essere designato dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria al loro interno."

SCHEDA



Promuovere la più ampia diffusione e piena applicazione dei MOG/SGSL che prevedono la partecipazione dei lavoratori (RLS) alle decisioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo 30 del D.lgs. 81/08 definisce quali siano i modelli di organizzazione e gestione (MOG) che sono idonei, se adottati ed efficacemente attuati, ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.lgs. 231/2001. Nell'articolo, al comma 1, sono elencati quali devono essere tutti gli obblighi giuridici relativi che il sistema deve assicurare.

E' particolarmente importante, per la dirigenza aziendale, considerare il combinato disposto di questo art. 30 con l'art. 300 del medesimo D.lgs 81/08, dove sono illustrate le modifiche al citato D.lgs 231/2001 inerenti i profili penali a suo carico per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. In sostanza un MOG "adottato ed efficacemente attuato" può esimere collettivamente la dirigenza dalla responsabilità penale per le accuse di omicidio colposo, lesioni gravi e gravissime previste nell'art. 25-septies del D.lgs 231/2001.

Dovrebbe quindi esserci una diffusissima adozione di questi sistemi di gestione della sicurezza nelle aziende, ma la stessa indagine "Impact: RLS" che ha analizzato la situazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel 2017 ha testimoniato quanto il grado di diffusione non sia ancora soddisfacente.

Un interesse dei datori di lavoro, certo. Ma non solo, anzi.

Anche al sindacato, a noi certamente, deve interessare la diffusione di questi MOG. Vediamo perché tornando all'art.30.

Al comma 5 l'articolo recita: "in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001: 2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo..."

Mentre il comma 5 bis affida alla Commissione consultiva permanente l'elaborazione di procedure semplificate dei MOG nelle piccole e medie imprese. Cosa che poi è stata fatta.

Tutte questi MOG (o SGSL) prevedono fasi di consultazione e coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti RLS. Ma c'è qualcosa di più importante da segnalare. Nel prossimo mese di settembre lo standard di riferimento più adottato in Italia, il BS 18001: 2007, dovrà essere sostituito dal nuovo standard internazionale UNI ISO 45001: 2018. Sistema costruito secondo lo schema della cosiddetta High Level Structure che integra anche le ISO 9001 e le ISO 14001 su qualità e ambiente.

La particolarità che più ci sta a cuore di questo nuovo standard, che sarà l'unico accettato da AC-

CREDIA, sta tutta nelle definizioni che si leggono nella sua parte 3 “termini e definizioni”:

- 3.5 consultazione: ricerca di pareri prima di prendere decisioni (inclusi i RLS)
- 3.4 partecipazione: coinvolgimento nel processo decisionale. (inclusi i RLS).

Pensiamo che chi come noi invoca la partecipazione debba pretendere la maggiore diffusione possibile di questo tipo di SGSL, sorvegliandone l'applicazione anche negli aspetti della partecipazione, perché è il primo argine di controllo e di azione comune con l'alta dirigenza per evitare incidenti, lesioni e malattie.

SCHEDA



Pensare all'Inail come soggetto specifico di coordinamento della vigilanza sull'applicazione delle norme sulla s.s.l.

Com'è noto l'attuale sistema della vigilanza sulla applicazione delle norme sulla sicurezza, previsto dall'art. 13 del D.lgs. 81/08 è molto frammentato. Ferme restando le competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) sul controllo della regolarità contributiva, contrattuale e assicurativa, sulla materia della salute e sicurezza, i soggetti titolari della vigilanza sono essenzialmente le ASL (o qualunque altra denominazione abbiano assunto nel tempo le aziende sanitarie locali nelle proprie regioni).

Oltre a loro, l'intero ventaglio delle competenze in materia di vigilanza è descritto nei commi 1 bis, 2 e 3 del medesimo articolo e prevede altri soggetti a seconda della fattispecie.

Nei fatti non vi è coordinamento operativo, o per lo meno non lo si avverte tangibilmente.

Troppi soggetti senza alcun coordinamento e possibilità di una politica comune di contrasto alla violazione delle norme proprie della salute e sicurezza.

Noi siamo convinti che vada fatta una riflessione approfondita sulla possibilità di ripensare, all'interno del Capo II del D.lgs 81/08, al ruolo di coordinamento del combinato disposto degli artt. 5 e 7 del Testo Unico in parola, individuando un soggetto che coordini operativamente la vigilanza, senza variare le competenze costituzionali vigenti.

In questo scenario andrebbe esplorata la possibilità che uno dei soggetti che ha più competenze in materia e che contribuisce in modo determinante alla emanazione stessa delle regole per la prevenzione possa fare da coordinamento. Questo soggetto non è INL ma INAIL.

Con una rapida azione di assunzioni a copertura delle troppe carenze dell'organico, falcidiato da anni di mancato turn over e da quota 100, con ulteriori apporti mirati e qualificati, Inail potrebbe essere il soggetto più adatto a svolgere i compiti di un'Agenzia Nazionale di Coordinamento della Vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro, sia in termini di repressione che, soprattutto, in termini di consulenza, a partire dalle micro e piccole aziende che compongono con le medie il 98% del tessuto produttivo italiano.

SCHEDA



Porre maggiore attenzione alle malattie professionali nuove ed emergenti

Le malattie professionali rappresentano una grande questione della tutela dei lavoratori che merita maggiore attenzione da parte nostra.

Le patologie lavoro correlate, infatti, non provocano danni o morte in un tempo immediato, come gli infortuni, ma sono pericolose nella stessa misura.

I dati degli ultimi anni registrano una continua crescita delle denunce, ma molti pensano che l'entità del fenomeno sia di dimensioni molto maggiori, tanto che molti addetti ai lavori definiscono le denunce come la "punta di un iceberg".

Avremo modo di ripercorrere l'excurus normativo a partire dal "*Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - D.P.R. 1124/1965*" descrivendo le varie tappe di aggiornamento normativo e ministeriale delle tabelle delle patologie di presunta origine professionale.

Ma quello che sarà nostra cura mettere in evidenza è il grande tema della situazione attuale delle malattie professionali tipiche nei settori dei quali ci occupiamo: infrastrutture, trasporti, logistica, igiene ambientale, con uno sguardo anche alle patologie nuove ed emergenti di cui si occupa ricerca medica ed epidemiologica.

Il calendario

Di seguito l'ossatura principale delle iniziative della Campagna TR.IN-S.2021-2022 che sarà integrata da iniziative specifiche nei settori e nelle principali aziende delle infrastrutture, dei trasporti, della logistica e dei servizi ambientali, che saranno programmate e rese note di volta in volta.

DATA	EVENTI
3 GIUGNO 2021	TRA.IN-S. - Trasportiamo in Sicurezza! Evento di lancio della Campagna 2021-2022 presentazione delle proposte e del calendario delle iniziative.
8 LUGLIO 2021	"Lavorare nei Trasporti, tra COVID e mancate vaccinazioni" Approfondimento dei dati degli infortuni da COVID-19 e della situazione vaccinale nel settore.
29 LUGLIO 2021	"RLS STRONG" "Aumentare livelli di competenza tecnica e di rappresentanza degli RLS aiuta la sicurezza".
29 SETTEMBRE 2021	"ISO UNI 45001: 2018, la vera partecipazione dei Lavoratori" Dove si applicano i sistemi di gestione della salute e sicurezza i livelli di incidentalità si riducono. Come diffonderli capillarmente?
19-20 OTTOBRE 2021 MILANO EXPO FIERA	"Alleggeriamo il carico!" Campagna EU-OSHA contro i Disturbi Muscolo Scheletrici, focus specifico nella Logistica e del TPL ferro-gomma. "Malattie professionali: la punta dell'iceberg" Le malattie di presunta origine professionale tra mancate denunce e riconoscimenti negati, un grande tema da focalizzare.
25 NOVEMBRE 2021	"Un'agenzia di coordinamento per le ispezioni e i controlli specifici sulla s.s.l." Le regole non hanno efficacia se la probabilità di vigilanza è quasi inesistente. Inail può farlo?
9 FEBBRAIO 2022	Metà delle morti sul lavoro avvengono in strada" , l'insicurezza stradale e la prevenzione. Il punto nel trasporto merci su strada.
24 MARZO 2022	Aumentare la realtà per aumentare la sicurezza" La realtà aumentata come arma di prevenzione
26 MAGGIO 2022	Chiusura Campagna - Presentazione Rapporto Annuale

WWW.CONFSAL.IT

WWW.SINDACATOFAST.IT

CONFSAL

Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori

Viale di Trastevere 60, 00153 Roma

Tel: 06.585207.1

E-MAIL: info@confsal.it

FAST-Confsal

Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti

Via Prenestina, 170, 00176 Roma RM

Tel: 06 89535974 - 06 89535975 FAX:06 89535976 Tel FS: 970

67666

E-MAIL: sg@sindacatofast.it