



# CAMPAGNA TRA.IN-S TRASPORTIAMO IN SICUREZZA!

Report finale 2021-2022

Un'iniziativa promossa da FAST-Confsal



# SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>2. GLI EVENTI TRA.IN-S 2021-2022</b>	<b>9</b>
<b>2.1 LAVORARE NEI TRASPORTI,     TRA COVID E MANCATE VACCINAZIONI – LUGLIO 2021</b>	<b>9</b>
2.1.1 INFORTUNIO COVID-19	
2.1.2 I DATI INAIL SULLE DENUNCE COVID-19	
2.1.3 VACCINAZIONE, TRA VOLONTARIETÀ ED OBBLIGATORIETÀ	
<b>2.2 RLS STRONG! – Aumentare i livelli di competenza tecnica     e di rappresentanza dei RLS aiuta la sicurezza. - OTTOBRE 2021</b>	<b>15</b>
2.2.2 CENNI STORICI SULLA FIGURA DELL'RLS	
2.2.3 RLS - FACCIAMO IL PUNTO CON DATI ALLA MANO	
2.2.4 INQUADRAMENTO NORMATIVO DEI RLS – L'ARTICOLO 50.	
2.2.5 COSA DICONO I RLS (INDAGINE IMPACT: RLS)	
2.2.6 LA PROPOSTA: RLS PIÙ FORMATO TECNICAMENTE SUI SISTEMI DI GESTIONE, COINVOLTO A PIENO TITOLO SULLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
2.2.7 RLS PIÙ FORMATO E PIÙ PARTECIPE QUINDI PIÙ EFFICACE	
<b>2.3 ALLEGGERIAMO IL CARICO – AUMENTARE LA REALTÀ PER AUMENTARE     LA SICUREZZA – OTTOBRE 2021</b>	<b>24</b>
2.3.1 CAMPAGNA EU-OSHA "ALLEGGERIAMO IL CARICO"	
<b>2.4 UN'AGENZIA PER IL COORDINAMENTO PER LE ISPEZIONI     E I CONTROLLI SPECIFICI SULLA S.S.L - APRILE 2022</b>	<b>25</b>
<b>2.5 MALATTIE PROFESSIONALI: LA PUNTA DELL'ICEBERG – MAGGIO 2022</b>	<b>26</b>
<b>2.6 SANI E SALVI FINO ALLA META - METÀ DELLE MORTI SUL LAVORO     AVVENGONO PER STRADA – LUGLIO 2022</b>	<b>27</b>
2.6.1 QUANTO COSTA L'INCIDENTALITÀ STRADALE ALL'ITALIA	
2.6.2 LE CAUSE DI INFORTUNI CON MAGGIORE GRAVITÀ DEGLI ALTRI	
2.6.3 INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE	
<b>3. IL RUOLO DELLA FAST-CONFSAL</b>	<b>31</b>
<b>4. CONCLUSIONI</b>	<b>33</b>
<b>5. RINGRAZIAMENTI</b>	<b>35</b>



01



## 01

# INTRODUZIONE

Il bisogno di maggiore sicurezza nel settore trasporti viene ormai denunciato da molti anni. Il Sindacato **FAST**-Confasal, da sempre promotore della *Safety culture* sui luoghi di lavoro, ed assiduo rappresentante delle necessità dei lavoratori in materia, ha deciso di potenziare la ricerca sul tema della Sicurezza sul luogo di lavoro con una modalità innovativa.

Nonostante la crisi pandemica, il Sindacato ha deciso di realizzare, con tutti i mezzi disponibili, il progetto della Campagna TRA.IN-S – Trasportiamo in Sicurezza! per l'anno 2021-2022.

La Campagna è stato un ottimo esempio di flessibilità e resilienza per l'Organizzazione: i continui cambiamenti occorsi nello scenario Nazionale in materia di diritto del Lavoro hanno reso molto difficile la diffusione di informazioni corrette e tempestive ai lavoratori, ma ciò non ha rallentato l'organizzazione dei successivi eventi.

Le attività organizzate, in tutto sei, sono state organizzate in modalità full-online, ibride, in presenza, a seconda del periodo storico in cui esse sono avvenute. Siamo fiduciosi che la prossima Campagna annuale si svolgerà in presenza ed in sicurezza.

Si è deciso di affrontare il tema della Sicurezza sotto diversi aspetti: quello sanitario, quello infortunistico, preventivo e burocratico. Nel corso del report, verranno approfonditi i singoli aspetti e pubblicati i dati, gentilmente forniti dagli esperti invitati ai *roundtables*.

La continua ricerca di innovazione per gli eventi



TRA.IN-S ha portato cambiamenti anche all'interno dell'Organizzazione in generale: ha costretto tutti gli attivisti ad aggiornarsi sulle nuove tecnologie e sui mezzi informatici, è stato dato molto spazio di creatività ed iniziativa ai giovani, che hanno effettivamente collaborato con il loro impegno a dare una nuova freschezza all'ambito comunicazione, informazione e creazione di contenuti multimediali.

"Trasportare in Sicurezza" non è un *benefit* che viene concesso al lavoratore, bensì un obbligo che deve essere rispettato da tutti, per effettuare un servizio di trasporto efficace e sicuro per i dipendenti, i passeggeri ed i terzi.

In questo particolare periodo storico, il Sindacato ha un ruolo fondamentale per divenire *protettore* di tutti quei diritti inalienabili del lavoratore conquistati con tanto sacrificio. Per questo motivo, la **FAST**-Confasal pone tutti i mezzi e gli sforzi necessari al fine di tutelare i dipendenti del settore e farli operare nelle migliori condizioni possibili.

**Per ragioni di "memoria storica" si è deciso di includere nel report i dati utilizzati al momento degli eventi TRA.IN-S, per comprendere meglio (e ricordare) il perché di certe decisioni prese in un periodo storico di continui cambiamenti politici e regolamentari che hanno generato molta confusione.**







02



## 02

## GLI EVENTI TRA.IN-S 2021-2022

### 2.1 LAVORARE NEI TRASPORTI, TRA COVID E MANCATE VACCINAZIONI – LUGLIO 2021<sup>1</sup>

Fin dall'inizio della pandemia in Italia, una delle filiere produttive che non si è mai fermata è stata quella dei trasporti e della logistica. Anche quando la stragrande maggioranza dei cittadini è stata obbligata dal lockdown a rimanere nelle proprie abitazioni, **il recapito delle merci è stato sempre garantito** dai lavoratori del settore. Così come anche il servizio per la mobilità degli addetti appartenenti agli altri settori strategici, che non si è mai fermato, neppure quando, nelle fasi iniziali, spesso non c'era disponibilità di mascherine chirurgiche.

Non va dimenticato, infatti, che per molte settimane la difficoltà di reperire i dispositivi di protezione individuale ha rappresentato uno dei problemi principali che il Paese ha dovuto affrontare. Persino il personale sanitario ha inizialmente dovuto lavorare senza alcuna protezione per penuria di mascherine.



1. "Lavorare nei trasporti tra covid e mancate vaccinazioni", Luglio 2021, Testo a cura dell'Ufficio studi Fast-Confsal e del Dipartimento "Infrastrutture, Trasporti, e Servizi" della CONFSA.

Basta rileggere gli artt.15 e 16 del DL 18/2020, cosiddetto "Cura Italia", per ricordare meglio. La mascherina chirurgica da considerarsi Dispositivo di Protezione Individuale – DPI - fino al termine dello stato di emergenza nazionale e le deroghe alla produzione, importazione e immissione in commercio che furono previste, danno la cifra di quale fosse la situazione.

Che la mascherina chirurgica fosse considerata un DPI suscitò diverse perplessità, in chi si occupa di salute e sicurezza sul lavoro, ma l'emergenza imponeva che i lavoratori che non potevano oggettivamente rispettare i vincoli di distanziamento o evitare le aggregazioni sul loro posto di lavoro, dovessero indossarle sempre. Malgrado fossero praticamente introvabili l'Inail fu incaricata di una procedura di validazione straordinaria di questi novelli DPI. Ed è proprio in quel periodo, non breve, che moltissimi **tra lavoratori e lavoratrici dei Trasporti**, e non solo, **hanno dovuto svolgere il loro servizio in prima linea senza alcuna difesa**, pur nell'impossibilità di rispettare il fatidico metro di distanza tra una postazione e l'altra.

**La Confsal è stata la prima a farsi carico del problema, chiedendo che ai lavoratori costretti ad operare in tali condizioni fosse almeno estesa la copertura assicurativa dell'Inail. La**

**richiesta di equiparare per legge l'infezione da Covid-19 a infortunio sul lavoro è stata formalizzata con una lettera ufficiale del 16 marzo 2020 indirizzata al Presidente del Consiglio dei ministri Giuseppe Conte e al Presidente dell'Inail Franco Bettoni.**

Nella nota, tra le altre cose, si chiedeva che l'Inail, "con le risorse economiche proprie e nell'ambito delle attività già lodevolmente svolte in tema di sicurezza e infortuni sul lavoro, garantisca altresì:

*A) assistenza economica e procedurale, come infortunio, ai lavoratori che contraggono l'infezione da COVID-19, estendendo tale tutela al periodo di quarantena, preventiva e successiva;*

*B) esenzione delle aziende da qualsiasi aggravio sul premio assicurativo.*

Un appello che ha ricevuto immediato ascolto. La legge n°27 del 24 aprile 2020 ha, infatti, recepito le richieste della Confsal e l'Inail, con la circolare n. 22 del 20 maggio 2020, ha fornito i chiarimenti in merito alla tutela infortunistica da Covid-19 in occasione di lavoro.

Nel Luglio 2021, esattamente ad un anno dalla stesura di questo report, possiamo cautamente



affermare che la situazione pandemica è in netto miglioramento, ma in questi due lunghi anni nessuna attenzione particolare è stata data ai lavoratori dei trasporti.

Nonostante l'elevato rischio dovuto alla loro professione, **non è stata mai dedicata una campagna vaccinale preferenziale, e l'improvviso rilancio della domanda di trasporto nel secondo trimestre del 2022 ha peggiorato le condizioni lavorative del poco personale rimasto, dopo i licenziamenti avvenuti nel biennio 2020-2021.**

La FAST-Confsal è stato **l'unico Sindacato ad aver richiesto a gran voce, ed ottenuto su scala nazionale, il riconoscimento della malattia-infortunio COVID-19** per i lavoratori impiegati in "mansioni a rischio" con una procedura semplificata (la c.d. *presunzione semplice*)

Dopo un anno di attività sul tema, la FAST-Confsal ha aiutato decine di lavoratori nella pratica di riconoscimento dei propri diritti ai lavoratori del settore. Nonostante ciò, si incontrano ancora numerosi ostacoli di tipo burocratico e culturale, in quanto risulta che molti lavoratori, per differenti motivi, scelgono deliberatamente di non denunciare l'infortunio ed optare per la "classica" malattia.

Questo atteggiamento potrebbe risultare controproducente in futuro. Il COVID-19 è ancora una malattia sconosciuta nei suoi effetti a lungo termine, specialmente per tutti quei lavoratori, la quale mansione è legata a rigidi requisiti di idoneità fisica.

### 2.1.1 INFORTUNIO COVID-19

Sappiamo quanti sono stati gli infortunati da Covid-19 nei Trasporti e nella Logistica e quanti, purtroppo, non ce l'hanno fatta. I dati Inail sono chiarissimi e la loro lettura pone l'interrogativo del perché una categoria tra le più esposte, senza soluzione di continuità, non si sia vista riconoscere una priorità vaccinale.

Il già citato decreto 18/2020 "Cura Italia", al comma 2 dell'art.42 ricordò quale fosse la procedura di denuncia di infortunio in caso di infezione da Covid-19: "Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti di-

sposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I già menzionati eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati".

Nel Dossier redatto dal servizio studi parlamentare, viene rappresentato che "Il comma 2, in primo luogo, conferma, per le infezioni da virus SARS-CoV-2 (noto anche come COVID-19) contratte in occasione di lavoro, che trova applicazione il **principio generale in base al quale le malattie infettive contratte in circostanze lavorative** (ad esclusione di quelle inquadrate come malattie professionali) sono **considerati infortuni sul lavoro** ai fini della relativa assicurazione obbligatoria, con esclusivo riferimento, naturalmente, ai lavoratori, pubblici e privati, iscritti, in ragione della loro attività, alla medesima assicurazione".

Concetto ribadito anche in una specifica circolare di chiarimento (n.32 del 2020) da parte dell'Inail. D'altronde lo stesso trattamento è sempre stato previsto in caso di malattie (Malaria, Aids, Epatite, ecc.) se l'infezione avveniva in occasione di lavoro.

Questo aspetto va sottolineato positivamente, perché avere la tutela Inail anziché quella Inps laddove l'infezione da Sars-Cov-2 fosse stata riconosciuta come malattia generica e non come infortunio, è migliorativo per chi ne usufruisce e, purtroppo, per gli eredi nei casi di non sopravvivenza. Non va dimenticato mai.

### 2.1.2 I DATI INAIL SULLE DENUNCE COVID-19

Fermo restando che c'è tutto il tema del cosiddetto "Long Covid" su cosa succede a molti tra i guariti dall'infezione a causa dei postumi dell'infezione, che è ancora in fase di studio, approfondimento e ricerca, possiamo esaminare i dati resi pubblici mensilmente circa le denunce di questa tipologia di infortunio, comprese quelle di accadimento mortale.

Il Report dell'Inail (2021) sulle denunce di questa tipologia di infortunio sono disponibili sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) ma vi sono diversi autorevoli commentatori che se ne occupano, tra questi ci hanno molto interessato le considerazioni sul sito [www.moresafe.it](http://www.moresafe.it) che si occupa di sicurezza in particolar modo nei trasporti.

Il report di riferimento Inail è quello al 30 aprile 2021, utilizzato durante l'evento TRA.IN-S di cui se ne riportano alcuni estratti:

- **171.804 denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19** segnalate dall'inizio dell'epidemia, circa un quarto del totale delle denunce di infortunio pervenute da gennaio 2020, con un'incidenza del 4,3% rispetto al complesso dei contagiati nazionali comunicati dall'ISS alla stessa data. Rispetto al monitoraggio del 31 marzo 2021 (165.528 denunce) i casi in più sono 6.276 (+3,8%), di cui 2.199 riferiti ad aprile, 1.642 a marzo, 501 a febbraio e 581 a gennaio di quest'anno; 499 a dicembre, 451 a novembre e 297 ad ottobre scorsi; i restanti 106 casi sono riconducibili agli altri mesi del 2020 (il consolidamento dei dati permette di acquisire informazioni non disponibili nelle rilevazioni precedenti).

La "seconda ondata" di contagi, che in ambito lavorativo per gli infortuni in complesso può essere circoscritta al periodo ottobre 2020-gennaio 2021 (con il 60,3% dei contagi), ha avuto un impatto più intenso rispetto alla prima ondata relativa al periodo marzo-maggio 2020 (29,5%). Nel trimestre febbraio-aprile 2021 si registra al momento il 7,1% delle denunce da inizio pandemia; rispetto alle attività produttive (classificazione delle attività economiche Ateco- Istat 2007) coinvolte dalla pandemia, il settore della sanità e assistenza sociale (ospedali, case di cura e di riposo, istituti, cliniche e policlinici universitari, residenze per anziani e disabili...) registra il 66,5% delle denunce; seguito dall'amministrazione pubblica (attività degli organismi preposti alla sanità - Asl - e amministratori regionali, provinciali e comunali) con il 9,2%; dal noleggio e servizi di supporto (servizi di vigilanza, di pulizia, call center...) con il **4,4%**; **dal trasporto e magazzinaggio** con il 3,0%; dal settore manifatturiero (addetti alla lavorazione di prodotti chimici, farmaceutici, stampa, industria alimentare) con il 2,9%; dalle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione con il 2,5%; dal commercio all'ingrosso e al dettaglio con il 2,0%; dalle

altre attività di servizi (pompe funebri, lavanderia, riparazione di computer e di beni alla persona, parrucchieri, centri benessere...) e dalle attività professionali, scientifiche e tecniche (consulenti del lavoro, della logistica aziendale, di direzione aziendale), entrambe con l'1,9%.

- **600 denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale** da Covid-19 pervenute all'Inail dall'inizio dell'epidemia, circa un terzo del totale dei decessi denunciati da gennaio 2020, con un'incidenza dello 0,5% rispetto al complesso dei deceduti nazionali da Covid-19 comunicati dall'ISS alla stessa data. Il 32,2% sono lavoratori deceduti ad aprile 2020, il 22,3% a marzo 2020, il 12,3% a novembre, l'11,5% a dicembre, il 3,7% a maggio, l'1,3% ad ottobre, l'1,0% a luglio, lo 0,8% a giugno e lo 0,2% sia ad agosto che a settembre scorsi; a gennaio 2021 la quota è pari al 6,2%, a febbraio 2021 al 3,0%, a marzo 2021 al 3,5% e ad aprile 2021 all'1,8%. Rispetto al monitoraggio del 31 marzo 2021 (551 casi), i decessi sono 49 in più, di cui 11 ad aprile, 10 a marzo, 4 a febbraio e 8 a gennaio del 2021, 6 a dicembre e 7 a novembre dello scorso anno; i restanti tre decessi sono riconducibili ai mesi precedenti (il consolidamento dei dati permette di acquisire le informazioni non disponibili nei mesi precedenti). Per i casi mortali, pertanto, a differenza delle denunce in complesso, è la prima ondata dei contagi ad avere avuto un impatto più significativo della seconda: 58,2% è, infatti, la quota sul totale dei decessi da Covid-19 denunciati nel trimestre marzo-maggio 2020, contro il 30,0% del trimestre novembre 2020-gennaio 2021 (che circoscrive la seconda ondata per i casi mortali) e del 38,3% se si considera, invece, il semestre novembre 2020-aprile 2021;

- l'83,5% dei decessi ha interessato gli uomini, il 16,5% le donne (al contrario di quanto osservato sul complesso delle denunce in cui si rileva una percentuale superiore per le donne); ...

... l'analisi per professione dell'infortunato deceduto evidenzia come circa un terzo dei decessi riguardi personale sanitario e socio-assistenziale. Nel dettaglio, le categorie più colpite dai decessi sono quelle dei tecnici della salute con l'11,2% dei casi codificati (66,7% infermieri, il 37,9% donne,) e dei medici con il 6,3% (il 5,4% donne). Seguono gli operatori socio-sanitari con il 4,7% (il 53,6% sono donne), il personale non qualificato nei servizi sanitari (ausiliari,

portantini, barellieri, tra questi il 40,9% sono donne) con il 3,7%, gli operatori socio-assistenziali con il 2,7% (il 56,3% sono donne) e gli specialisti nelle scienze della vita (tossicologi e farmacologi) con il 2,0%. Le restanti categorie professionali coinvolte riguardano gli impiegati amministrativi con il 10,7% (circa nove su dieci sono uomini), gli addetti all'autotrasporto con il 7,1% (tutti uomini), gli addetti ai servizi di sicurezza, vigilanza e custodia e gli addetti alle vendite con il 2,4% per entrambi, i direttori e dirigenti amministrativi e sanitari, gli specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie e gli operai specializzati nelle rifiniture e mantenimento delle strutture edili, tutti con

il 2,0% ciascuno, gli esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione e gli addetti alla pulizia di alberghi e ristoranti con l'1,9% per entrambi, gli artigiani meccanici con l'1,7%, gli addetti alle vendite, il personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci, gli artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni e i tecnici in campo ingegneristico, tutti con l'1,5% ciascuno, gli impiegati addetti al controllo di documenti e allo smistamento e recapito della posta, gli artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni alimentari e gli specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali, tutti con l'1,4% ciascuno."



**Denunce di infortunio da Covid-19 pervenute all'INAIL**

(periodo accadimento gennaio 2020 - 30 aprile 2021)

Classe di età	Donne	Uomini	Totale	% sul totale
Fino a 34 anni	21.530	11.003	32.533	18,9%
da 35 a 49 anni	45.049	18.038	63.087	36,7%
da 50 a 64 anni	50.408	22.455	72.863	42,4%
oltre i 64 anni	1.637	1.684	3.321	2,0%
<b>Totale</b>	<b>118.624</b>	<b>53.180</b>	<b>171.804</b>	<b>100,0%</b>

La complessità della costruzione dei codici e sottocodici Ateco non rendono agevole, almeno per noi, una statistica più precisa della effettiva situazione rispetto a tutte le figure professionali impiegate nei trasporti, nelle infrastrutture e nella logistica, ma un'idea di quale sia la situazione ad oggi ci sembra molto chiara. I trasporti non avrebbero dovuto essere lasciati fuori dalle priorità vaccinali atteso che sono il settore della gestione industria e servizi secondo solo alla sanità e assistenza sociale, per non dire poi che nelle figure professionali degli accadimenti mortali i conduttori di veicoli sono persino davanti ai medici.

**2.1.3 VACCINAZIONE, TRA VOLONTARIETÀ ED OBBLIGATORietà**

Ora, che la campagna vaccinale generale sta procedendo speditamente diventa fondamentale sapere quante aziende del settore hanno aderito al "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro" del 6 aprile 2021, sottoscritto dalle Parti Sociali su iniziativa del Ministro della Salute e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con la struttura del Commissario straordinario Gen. Figliuolo e con il contributo tecnico scientifico di Inail.

Quello che però più ci interessa e che riteniamo strategico, oltre alla fotografia della situazione attuale (Luglio 2021), è porre le basi per ragionare adesso in termini di preparazione del tessuto produttivo nel caso infausto di nuove ondate

autunnali che dovessero rendere necessario un terzo richiamo. Questo Paese non può rassegnarsi ad agire sempre nell'emergenza ma deve saper programmare, e non solo per i vaccini, ovviamente.

Certamente influisce il tema della volontarietà, delle aziende e dei lavoratori/lavoratrici:

- *delle aziende ad aderire, aprendo punti vaccinali o partecipando in cooperazione con altre aziende o ancora avvalendosi di strutture esterne quando anche delle sedi Inail. Le fattispecie sono ben elencate nel protocollo e, meglio specificate, nei due documenti di "Indicazioni ad interim" emanati da Inail di concerto con la Conferenza Stato Regioni, i Ministeri della Salute e del Lavoro e con la struttura del Commissario straordinario per l'esecuzione della campagna vaccinale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;*
- *dei lavoratori che, al pari degli altri cittadini, non possono essere obbligati a vaccinarsi, ma devono esprimere chiaramente il loro consenso, in virtù dell'art. 32 della Costituzione "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana."*

Del perché il Parlamento italiano non abbia ri-

tenuto di legiferare in tal senso, come per altre vaccinazioni, non è il caso di parlare in questa sede, ma lo "scontro" giuridico tra fautori della preminenza dell'art. 2087 del codice civile (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) e i sostenitori della libertà di rifiutare di sottoporsi alla vaccinazione anti Covid è tuttora forte.

Vi sono stati alcuni episodi emblematici di queste opposte vedute, laddove il datore di lavoro abbia agito per rispettare l'art. 2087 e, quindi, pretendere dai propri lavoratori la vaccinazione che è stata invece rifiutata, con conseguenze disciplinari a loro carico. Vi sono stati casi eclatanti a marzo 2021 dove sono intervenute la procura di Genova, per un cluster nell'Ospedale San Martino, ed il Tribunale di Belluno, sempre sul tema dell'obbligo dato al datore di lavoro dall'art. 2087 del cc.

Infine, il 1° aprile 2021, è arrivato il DL 44/2021, che all'art. 4, per i soli operatori sanitari, introduce una sorta di "obbligo a sanzione ridotta". Nel senso che, chi rifiuta il vaccino viene impiegato, se possibile, in altra mansione che non prevede il contatto con i pazienti. Ove ciò non fosse possibile il lavoratore viene sospeso senza retribuzione. In questo caso si ottempera all'art. 32 della Costituzione lasciando comunque un certo grado di libertà a chi non vuole vaccinarsi. Bisognerebbe capire perché il legislatore si è limitato alla sola sfera sanitaria e non anche agli altri settori strategici. Ma come detto prima non è questa la sede per approfondire il tema.

Quello che è importante, a nostro avviso, è che le imprese del settore aprano numerosi centri vaccinali aziendali per offrire ai loro dipendenti e, possibilmente, alle loro famiglie, l'opportunità di immunizzarsi. Non solo, è fondamentale che le procedure di apertura e di messa a punto organizzativa dei centri stessi

restino patrimonio per una veloce riapertura degli stessi laddove, malauguratamente, ci si ritrovasse nella necessità di dover procedere ad un terzo richiamo in autunno. Va stabilito fin da ora che il mix tra i criteri previsti nel documento tecnico Inail per le riaperture nella Fase 1 del 23 aprile 2020, ovvero esposizione, prossimità, aggregazione, e i dati a consuntivo delle denunce di infortunio da Covid-19 pongono i trasporti tra i settori prioritari per le vaccinazioni e non solo strategici per la continuità.

## **2.2 RLS STRONG! – Aumentare i livelli di competenza tecnica e di rappresentanza dei RLS aiuta la sicurezza<sup>2</sup>.** **- OTTOBRE 2021**

### **2.2.2 CENNI STORICI SULLA FIGURA DELL'RLS**

Il percorso per affermare la piena cittadinanza della rappresentanza sindacale in azienda, anche a presidio della salute e della sicurezza dei lavoratori, è stato lungo e irto di difficoltà ed ostacoli<sup>3</sup>.

Una rivendicazione, iniziata nella seconda metà degli anni '60 del secolo scorso, che ha registrato un primo fondamentale risultato all'interno della legge 300 del 1970 - Statuto dei Lavoratori - nell'articolo 9, circa la "Tutela della salute e dell'integrità fisica" il quale prevede che: "I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

Dopo questa enunciazione di carattere generale per vedere il riconoscimento di una vera figura, specifica, di rappresentante dei lavoratori per la

2. "Rls strong! – Aumentare i livelli di competenza tecnica e di rappresentanza dei RLS aiuta la sicurezza.", (OTTOBRE 2021. Testo a cura dell'Ufficio studi Fast-Confasal e del Dipartimento "Infrastrutture, Trasporti, e Servizi" della CONFISAL.

3. Si veda il volume edito da Franco Angeli – Sociologia del Lavoro "Il Centro ricerche e documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985)- uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale".

sicurezza (RLS) si è dovuti arrivare al 1994 con l'emanazione del D.lgs 626. Sono poi dovuti trascorrere altri 14 anni per arrivare, nel **2008**, all'emanazione del cosiddetto Testo Unico in materia di norme per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il **D.lgs. 81**, affinché la figura del RLS si rafforzasse, prevedendo la sua espressione anche a valenza territoriale – RLST - e di sito produttivo – **RLSSP** -.

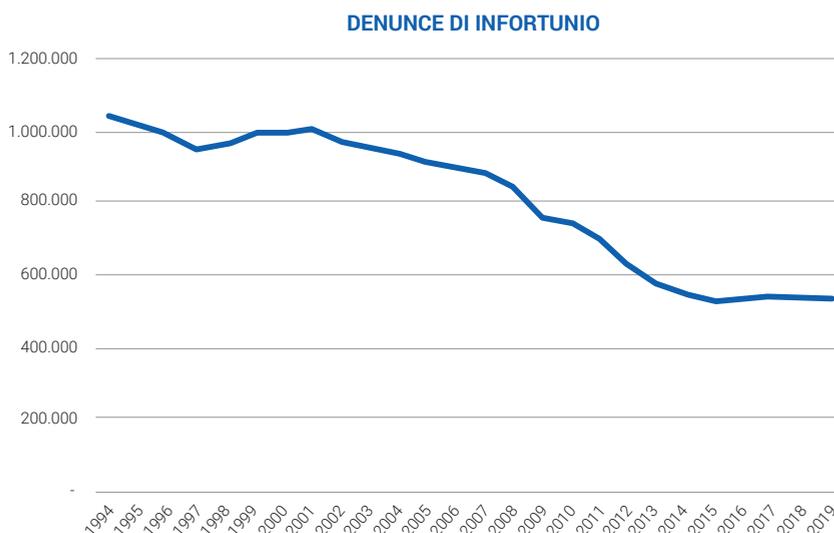
Basta questo excursus temporale (metà anni '60 – 1994 - 2008) per dimostrare quanto la previsione della figura del RLS sia stata davvero una grande conquista dei lavoratori, ripetiamo, ottenuta a valle di un percorso sindacale e politico di rivendicazioni e lotte coniugate ad approfondimenti, studi e ricerche. Oggi, dopo più di 13 anni dal D.lgs. 81/2008 e ben 27 dal D.lgs. 626/1994, visto il persistere della grave situazione degli incidenti sul lavoro spesso mortali, pensiamo che sia doveroso fare un bilancio sugli effetti della presenza del RLS nelle aziende.

### 2.2.3 RLS - FACCIAMO IL PUNTO CON DATI ALLA MANO

Il bilancio è parzialmente positivo<sup>4</sup>, atteso che i dati testimoniano che la legislazione sulla salute e sicurezza nel corso degli ultimi cinque decenni ha prodotto sì un forte calo degli incidenti e delle morti sul lavoro<sup>5</sup>, ma ormai da diversi anni la discesa ha subito un drastico ridimensionamento.

Se l'osservazione dei dati Inail delle denunce di infortunio e di infortunio mortale, ai fini del nostro ragionamento di oggi, la facciamo dal 1994 in poi, anno di introduzione della figura del RLS col D.lgs. 626/1994, vediamo che le denunce di infortunio furono 1.041.155, mentre nel 2019, anno pre-Covid, 536.904. In pratica la metà, ma anche di meno, considerando che nel conteggio delle denunce di infortunio è stato introdotto nel 2000 dall'art.12 del D.lgs 38, il riconoscimento dell'infortunio *in itinere*, nel tragitto casa-lavoro-casa.

TABELLA 1



Fonte: dati Inail

4. Dati presi in considerazione disponibili ad Ottobre 2021.

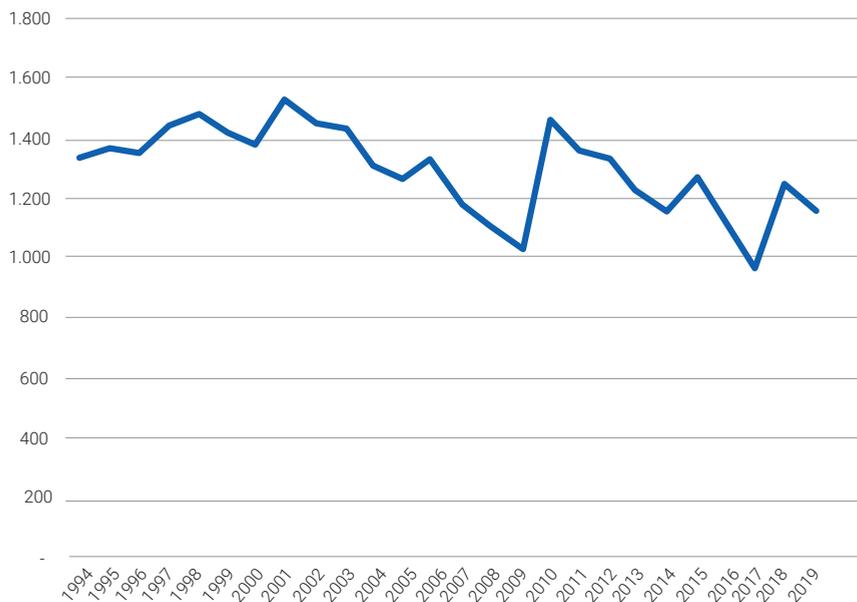
5. Si vedano le tabelle dei Dati Inail pubblicate nella iniziativa di lancio della campagna Trains 2021-2022 del 6 giugno 2021

Nello stesso arco temporale le denunce di infortunio mortale furono 1.328 nel 1994, mentre nel 2019 sono state 1.163. Una diminuzione non

altrettanto considerevole, quindi, come si può vedere comparando l'andamento delle curve dei due grafici delle Tabelle 1 e 2.

TABELLA 2

## INFORTUNI MORTALI



Fonte: dati Inail

Anche in questa sede, come segnalato già il 6 Giugno 2021 nell'occasione del lancio della Campagna TRA.IN-S 2021-2022, sottolineiamo come la curva della diminuzione delle denunce di infortunio si sia praticamente stabilizzata, ormai dal 2015.

**Il numero degli infortuni ha smesso di scendere e quelli mortali addirittura stanno aumentando, questo è il dato.**

Un dato in aumento, visto quello che sta succedendo nel 2021, dove si nota quanto la ripresa economico-produttiva registrata già nel primo semestre dell'anno, a valle delle limitazioni legate alla pandemia, sia stata caratterizzata da un'impennata di casi di morti sul lavoro, alcune delle quali di notevole impatto emotivo e, di conseguenza, mediatico.

In questa sede vorremmo sviluppare un'analisi

della situazione degli infortuni e delle malattie professionali con l'occhio di chi si chiede "cosa si può fare concretamente per incidere strutturalmente nel contrastare meglio gli infortuni e le malattie professionali.

Non siamo particolarmente appassionati agli slogan, forse efficaci mediaticamente ma certamente evanescenti rispetto alla realtà che continua, beffarda, a presentare il conto di una media annua di tre morti al giorno.

Secondo noi, tra le molte cose che si devono fare, sarebbe importante sviluppare un ragionamento sul rafforzamento di un argine. L'argine di chi, nelle aziende, rappresenta i colleghi per la protezione della loro salute e della loro incolumità mentre stanno lavorando. Il loro rappresentante per la sicurezza, RLS. Poniamo una domanda: sta reggendo questo argine?

Per rispondere occorre innanzitutto riflettere sul ruolo che la norma affida al RLS e sugli strumenti che la norma stessa gli mette a disposizione.

Insomma, l'obiettivo è capire se la sua funzione possa essere efficace nella realtà e non solo sulla carta.

#### 2.2.4 INQUADRAMENTO NORMATIVO DEI RLS – L'ARTICOLO 50.

Senza fare il riassunto delle puntate precedenti, accennato nelle Premesse a questo documento, riepiloghiamo quale è l'**inquadramento normativo del RLS**. Nel **D.lgs 81/2008** gli articoli che ci interessano sono essenzialmente il 2, che al punto i) definisce "*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*": *la persona eletta o designata a rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*.

Diversi articoli citano questo rappresentante ma ai fini del nostro ragionamento ci focalizziamo sul Capo III - Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, alla Sezione VII – Consultazione e partecipazione dei rappresentanti di lavoratori – artt. da 47 a 52.

L'art. 47, in estrema sintesi, parla di dove e come viene eletto o designato il RLS, dei riferimenti numerici anche in relazione alla contrattazione collettiva.

Gli articoli 48 e 49 prevedono rispettivamente le figure del RLST e del RLSSP (territorio e sito produttivo), ma quello che più vogliamo approfondire è l'**articolo 50**, ovvero ciò che la norma attribuisce al RLS.

Sono 13 punti quelli elencati, dal punto a) al punto o), dalla cui lettura si comprende quanto sia assente, nonostante la definizione dell'articolo 2, la partecipazione. Vediamoli:

1. a) *accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;*
2. b) *è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione, e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;*

3. c) *è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*
4. d) *è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.37;*
5. e) *riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli impianti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;*
1. f) *riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*
2. g) *riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista nell'articolo 37;*
3. h) *promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;*
4. i) *formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;*
5. j) *partecipa alla riunione periodica di cui all'art.35;*
6. k) *fa proposte in merito alla attività di prevenzione;*
7. l) *avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;*
8. m) *può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dal dirigente e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.*

A prima vista si tratta di una serie di attribuzioni importanti. Ma che potere reale hanno questi rappresentanti e, soprattutto, quale consuntivo si può fare sulla efficacia di queste attribuzioni

rispetto alla realtà vissuta quotidianamente? Le risultanze della ricerca **IMPACT: RLS** parlano chiaro in termini di **richiesta di maggiore formazione tecnica** e di conoscenza dei sistemi di gestione.

f) *aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*

g) *nozioni di tecnica della comunicazione.*

In base a quanto detto finora, **proponiamo una modifica del ruolo del RLS per farne un soggetto che possa essere messo in grado di interloquire ad un livello coerente all'interno del sistema di prevenzione e di protezione aziendale, SPP**. Per prima cosa, occorre pensare ad una modifica della previsione normativa del punto g) dell'articolo 50, nel senso che la formazione di queste figure va rafforzata sotto il profilo tecnico.

*La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. 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 dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori."*

Per fare ciò occorre implementare quanto previsto nell'articolo 37 del D.lgs 81/08 ai commi 10 e 11:

Uscendo dall'analisi della norma, torniamo al quotidiano dove la realtà ci dice che, ogni giorno, ci sono morti sul lavoro, i numeri delle denunce di infortunio non scendono da tempo o, nella più benevola delle ipotesi scendono molto lentamente, mentre il numero degli infortuni mortali aumenta!

10. 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;

I Dati Inail ufficiali parlavano già di 677 morti sul lavoro dal 1 gennaio al 31 luglio 2021 dall'inizio dell'anno, una ecatombe!

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

Però non basta l'osservazione dei dati. Per affrontare un argomento così delicato occorre anche leggere, cercare di capire cosa dicono gli stessi RLS.

a) *principi giuridici comunitari e nazionali;*

A tal fine ci vengono in soccorso gli esiti dell'indagine "IMPACT: RLS"<sup>6</sup> ricerca sviluppata da Inail su un campione molto rappresentativo di RLS/RLST/RLSSP, ed aprire una discussione su quello che, chi svolge questa funzione, ha testimoniato.

b) *legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*

### 2.2.5 COSA DICONO I RLS (INDAGINE IMPACT: RLS)

c) *principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;* d) *definizione e individuazione dei fattori di rischio;*

"**IMPACT: RLS**" fa parte del ciclo di ricerche ed indagini INSULA, promosse e finanziate da Inail tramite i bandi in compartecipazione, cosiddetti Bric, ai quali partecipano gli altri attori della ricerca e della prevenzione, Università in primis, ma anche le parti sociali.

d) *valutazione dei rischi;*

e) *individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;*

6. IMPACT:RLS: Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro. INAIL 2017 3- 2352 RLS, 133 RLST, 10 RLSSP (9 in porti e 1 in un polo fieristico)

Una ricerca, pubblicata ormai nel 2017, con l'obiettivo principale di "superare i limiti della conoscenza attuale sul ruolo dei RLS nel contribuire al miglioramento delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'indagine ha mirato ad offrire un quadro completo, a livello nazionale, sullo svolgimento del ruolo della rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nelle sue diverse forme (RLS, RLST, RLSSP), nel sistema produttivo italiano".

Per conseguire tale obiettivo, nel corso di una rilevazione durata cinque mesi, è stato intervistato un campione significativo di RLS, di RLST e RLSSP, che ha reso una fotografia abbastanza dettagliata della situazione.

I contenuti delle varie indagini di merito sono di grande interesse per chi si occupa della materia della salute e della sicurezza sul lavoro. Tali risultanze dovrebbero essere studiate e divulgate con più decisione, in special modo dalle parti sociali. Ovviamente, per motivi di spazio, ai fini del nostro ragionamento in questa sede, ci limitiamo a riportare solo alcuni passaggi delle considerazioni conclusive generali dell'indagine (reperibile on line sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it)):

*"La ricerca dimostra che a quasi dieci anni dall'emanazione del d.lgs 81/2008 (e a circa trent'anni dalla direttiva europea 89/391), permangono diverse difficoltà per l'assunzione di un ruolo attivo da parte del RLS: condizione condivisa tra realtà aziendali molto diverse, per settore, dimensione e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna della salute e sicurezza.*

*Il quadro che emerge è a luci e ombre. Nella maggior parte delle aziende, infatti, il RLS è ancora oggi ostacolato da diversi fattori che impediscono l'affermazione di un ruolo attivo e partecipativo, soprattutto a causa di sistemi di gestione immaturi che mortificano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione (ovvero gli assi portanti di un sistema di prevenzione condiviso)".*

Particolarmente significative sono, quindi, le "Criticità principali e raccomandazioni per indirizzare gli interventi, rafforzare il ruolo del RLS e RLST e l'efficacia dei sistemi di prevenzione alla luce dei risultati d'indagine."

In questa sede accenniamo solo ai principali titoli del testo che riassumono tali criticità e raccoman-

dazioni, rimandando alla lettura del documento completo:

*"...omissis...Rafforzare le relazioni del RLS con gli altri attori della prevenzione.*

*L'analisi delle relazioni tra maturità del ruolo di RLS e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna alla salute e sicurezza, mostra che il RLS non è ancora un attore chiave del processo di miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e che il riconoscimento del suo ruolo avviene solo in unità produttive con sistemi di gestione maturi, quindi dopo che la sicurezza è divenuta priorità strategica per l'azienda.*

*Anche in questi casi, tuttavia, non è raro che il RLS possa rimanere sostanzialmente marginalizzato, con poche possibilità di esercitare un ruolo proattivo che vada oltre il formale adempimento delle attribuzioni di legge in termini di rappresentanza, informazione e consultazione. Di contro, all'interno di unità produttive con sistemi di gestione poco maturi, il ruolo del RLS...omissis..."*

#### **"Rafforzare le relazioni del RLS con gli attori esterni della prevenzione"**

*Sul fronte opposto, occorre sviluppare politiche in grado di garantire, anche in realtà con bassa cultura della sicurezza, un livello adeguato di centralità del ruolo di RLS e della sua capacità di presidio. Soprattutto, occorre individuare strategie per cui il rafforzamento del ruolo di RLS si traduca in maggiore stimolo all'evoluzione del modello partecipativo aziendale verso una configurazione virtuosa."*

Per fare tutto quanto sopra detto è evidente quanto sia fondamentale:

#### **Rafforzare il profilo di competenza del RLS**

*Il primo elemento in grado di contribuire ad un progressivo recupero di centralità del ruolo di RLS è la sua **formazione**. Le risposte dei RLS in merito a lacune formative ed esperienze pregresse rivelano due esigenze complementari: da un lato, quella di **rafforzare competenze tecniche avanzate**, principalmente in tema di analisi di rischio, e dall'altro, quella di sviluppare competenze legate alla **comprensione dei modelli e dei processi tipici dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro...omissis...***

Quindi luci (poche) e ombre (tante) e una decisa richiesta di queste figure di essere messe in condizione per meglio esercitare, nei fatti, le prerogative che la norma affida loro in un contesto che spesso le vede, invece, subalterne e non a pari livello degli attori del sistema di prevenzione e protezione aziendale.

La maggiore formazione tecnica è una delle richieste che è emersa con più forza, come abbiamo visto. C'è poi anche una considerevole richiesta di maggiore conoscenza formativa dei sistemi di gestione della salute e sicurezza SGSL, riconducibili ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del D.lgs 81/08.

Di questi ultimi parleremo tra poco.

Il binomio formativo più tecnica/più SGSL potrebbe davvero portare al rafforzamento dell'argine di cui alla premessa di questo documento.

### **I sistemi di gestione della salute e sicurezza in chiave partecipativa**

Per inquadrare correttamente i sistemi di gestione della sicurezza non ci si può esimere dal richiamare quanto prevede l'articolo 30 del D.lgs 81/08: **I Modelli di organizzazione e di gestione MOG**. Questo articolo, che per loro interesse dovrebbero conoscere a memoria tutti i componenti dell'alta dirigenza delle aziende, mette in diretta connessione la "responsabilità amministrativa" di cui al D.lgs 231/2001, con le responsabilità dell'attuazione della legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro. Estremamente rilevante è che nel Testo Unico 81/08 vi è un articolo, il 300, contenuto nel Titolo XII – Disposizioni in materia penale e di procedura penale - dal titolo emblematico: "Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" che pone a carico degli inadempienti pesantissime responsabilità penali e amministrative. Oltre alla figura del "Datore di Lavoro" da non confondere col padrone dell'impresa o con chi la dirige, perché poche volte coincide, anche chi fa parte degli organi direttivi è coinvolto in toto, a meno che...

A meno che si possa considerare la cosiddetta "efficacia esimente" attraverso l'applicazione di un MOG, come si evince dalla lettura dell'art. 30:

*"1. il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsa-*

*bilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

*n) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*

*o) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*

*p) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori per la sicurezza;*

*u) alle attività di sorveglianza sanitaria;*

*v) alle attività di formazione e informazione dei lavoratori;*

*w) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*

*y) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;*

*z) alle periodiche visite dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

*2. il modello di organizzazione e gestione di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1....omissis..."*

L'articolo prosegue con disposizioni di dettaglio nel comma 3 che prevede l'istituzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e col comma 4 con la previsione di un sistema di controllo sull'attuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate prevedendo i casi di riesame ed eventuale modifica del MOG stesso.

Meritano di essere trascritti integralmente i contenuti dei successivi due commi, utili ai fini del nostro ragionamento:

*“5. 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 la presente articolo...omissis...”*

*5 bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, salute e politiche sociali.”*

Da notare che il British Standard OHSAS 18001:2007 è stato sostituito recentemente dall'applicazione in sua vece del più moderno standard internazionale UNI ISO 45001: 2018, mentre la previsione del comma 5 bis si è concretizzata attraverso la predisposizione delle procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle piccole e medie imprese PMI da parte della Commissione consultiva permanente, emanate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali il 13 febbraio 2014. Questi sono i sistemi ai quali fare essenzialmente riferimento e sono importanti appunto perché sistemi - non mera applicazione di norme - che integrano la materia della salute e sicurezza in azienda con gli altri fattori organizzativi e produttivi dell'azienda stessa. **Prevedono un fortissimo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da aggiungere alla mera consultazione, la partecipazione alle decisioni sulla salute e sicurezza.**

Se ci si pensa, è l'unica via possibile per dare dignità vera alla prevenzione.

Questi sistemi, per effetto del comma 6 del nostro art. 30, per le aziende fino a 50 dipendenti rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 81/08.

Infatti, INAIL ha istituito uno specifico sotto-asse di finanziamento per sostenere le aziende che attuano i MOG, su input del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza di quell'Istituto, e premia con il massimo punteggio (100) la riduzione del tasso di tariffa, le aziende che investono in prevenzione (OT23).

## 2.2.6 LA PROPOSTA: RLS PIÙ FORMATO TECNICAMENTE SUI SISTEMI DI GESTIONE, COINVOLTO A PIENO TITOLO SULLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Mentre i primi punti dell'elenco dei contenuti minimi somigliano molto ai contenuti del Modulo A (previsto per Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione ASPP e ai loro responsabili RSPP), non si può dire lo stesso per il Modulo B, cioè quello più propriamente tecnico. Quindi è probabilmente da ricercare in questa condizione di differenza a monte, il disagio di moltissimi RLS che dichiarano di sentire l'esigenza di un ri-equilibrio proprio sul versante tecnico.

D'altronde se un corso per essere qualificati RSPP prevede un minimo di 100 ore di aula e quello per ASPP 76, evidentemente vi è una differenza sostanziale nella formazione erogata.

Sia chiaro, il ragionamento da fare non è quello di trasformare tutti i RLS in RSPP, si snaturerebbe il ruolo di rappresentanza che hanno. Però non può certo ignorarsi la difficoltà che hanno queste figure, troppo spesso lasciate sole o poco assistite, a confrontarsi con procedure e documentazioni di cui non hanno una padronanza completa.

**Un RLS dovrebbe poter confutare tecnicamente le carenze o le incongruenze di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Siamo certi che siano stati messi dalla norma e dalla prassi nelle migliori condizioni di preparazione per farlo?**

Un'altra condizione che riteniamo essenziale per “rafforzare l'argine” è dare cittadinanza vera al RLS nella gestione della SSL in azienda. Per farlo c'è un solo modo: affermare nei fatti l'effettiva partecipazione di questi rappresentanti alle decisioni in materia, tramite l'introduzione a tappeto dei modelli organizzativi di gestione che prevede facoltativamente l'articolo 30 del D.lgs. 81/2008.

È una questione che merita una iniziativa specifica per poterne spiegare bene le ragioni, ma anche le convenienze per lo stesso mondo imprenditoriale, oltre che i benefici per il sistema Paese.

Per completare la proposta bisogna fare una considerazione importante sulla organizzazione del lavoro. Ormai è acclarato unanimemente che l'organizzazione del lavoro e le sue condizioni di

svolgimento impattano direttamente sui livelli di salute e sicurezza nelle aziende.

In troppe realtà contrattuali i RLS non hanno diritto di cittadinanza al tavolo della trattativa di secondo livello, proprio laddove questi aspetti fondamentali vengono discussi e contrattati.

Su questo vi è da fare una profonda riflessione relativa al capitolo Relazioni Industriali di molti CCNL nell'ambito nel quale operiamo e sugli accordi per l'istituzione e il rinnovo delle rappresentanze RSU e RLS.

Essendo convinti che la situazione richiede una rivitalizzazione e un rafforzamento dell'efficacia del ruolo di chi è chiamato a fare il RLS, si potrebbe guardare a come funziona, ormai dal 1996, nel Pubblico impiego, laddove questi rappresentanti vengono individuati, dopo l'elezione delle Rsu all'interno dei relativi collegi e, quindi, sono pienamente titolari anche del tavolo di contrattazione a livello di unità produttiva.

### 2.2.7 RLS PIÙ FORMATO E PIÙ PARTECIPE QUINDI PIÙ EFFICACE

Come già ampiamente chiarito sopra, ribadiamo quindi quanto proponiamo. Pensiamo che il ruolo di queste figure vada implementato, rafforzandone la formazione per farne davvero un soggetto autorevole anche tecnicamente e partecipe alle decisioni sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. Ovviamente un ruolo che, per norma da prevedere espressamente modificando l'attuale D.lgs 81/08, sia libero di agire senza temere ripercussioni disciplinari e/o discriminatorie. Questo è uno dei punti nevralgici per poter avere, tramite il RLS, un agente che aiuti le i lavoratori, la loro impresa ma anche chi deve fare la vigilanza.

Perché se è vero che il rafforzamento degli organici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro INL aiuta certamente la lotta al lavoro nero, quindi anche la sicurezza, perché nelle aziende che rispettano le norme contributive e assicurative è altamente probabile che siano rispettate anche le norme per la sicurezza, altrettanto vero è che è velleitario pensare di esercitare una vigilanza davvero efficace sulle 4 milioni e mezzo di aziende italiane senza un aiuto proveniente dall'interno delle aziende stesse.

Una vigilanza che deve avere più carattere consul-

tivo e di aiuto che esclusivamente repressivo, sulla quale va fatta un po' di chiarezza, perché spesso ci sembra che si faccia un po' di confusione su chi la esercita.

Ricordiamo a noi stessi che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevista dall'articolo 13 del testo unico D.lgs 81/08, è svolta:

- dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio;
- dai Vigili del Fuoco, per quanto di specifica competenza;
- dalle Regioni, per il settore minerario, per le industrie estrattive di seconda categoria e per le acque minerali e termali;
- dai servizi sanitari e tecnici di Forze armate, Forze di Polizia e Vigili del Fuoco, nei rispettivi luoghi di lavoro interni;
- dal INL (ex personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel quadro dei Comitati regionali di coordinamento ex art.7 D.lgs. 81/08) per le:
  1. attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile.
  2. lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
  3. ulteriori attività lavorative comportanti rischi elevati, individuate tramite DPCM informandone preventivamente la ASL competente per territorio

Volendo riassumere in una sintesi imprecisa ma realistica, la vigilanza la devono fare le ASL e, per le costruzioni, gli ispettori tecnici dell'INL.

Sulla consistenza degli organici delle ASL confessiamo di non avere trovato dati con una fonte attendibile ma, pensando alla difficoltà generalizzata di moltissimi sistemi sanitari regionali è improbabile che non ci siano carenze importanti, sia numeriche che di specializzazione.

Per quanto riguarda l'INL speriamo che prestissimo entrino davvero nei suoi organici i circa

2200 ispettori nuovi assunti, ma quanti di questi saranno dedicati alla vigilanza sulla legislazione della salute e sicurezza? E, comunque, anche se ciò avvenisse per tutti loro, sarebbero sempre pochi e, ricordiamo, esclusivamente per l'edilizia. Avrebbero bisogno di maggiore collaborazione tramite una sorta di "ispettore interno", tra mille virgolette, che possa rendere l'attività di vigilanza un'attività più consulenziale che repressiva. Il RLS è l'unica figura che, rappresentando gli interessi dei colleghi, può svolgere questo ruolo di cerniera. Un ruolo che è interesse anche delle aziende sane.

Per questo insistiamo sull'idea che il rafforzamento formativo tecnico dei RLS e la maggiore diffusione dei SGSL, tesa ad affermare maggiore cultura della prevenzione e la vera partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alle decisioni sulla sicurezza, alzerebbero le barriere di ingresso agli incidenti.

In questa ottica, oltre alla proposta e in attesa che se ne discuta e la si sviluppi, annunciamo oggi che faremo un primo corso pilota, con un'aula formata da nostri RLS ai quali erogheremo i moduli A e B, previsti per le figure di RSPP e ASPP e, in seguito, un corso specifico sui SGSL (MOG semplificati e UNI ISO 45001: 2018).

Siamo convinti che queste persone diventeranno un patrimonio per tutti, nelle rispettive aziende, alle quali fare riferimento per poter avere un'argine migliore contro una piaga infinita così difficile da risanare.

Davvero non è mai colpa del fato e non sono mai abbastanza le azioni da intraprendere per combattere incidenti e malattie sul lavoro. Limitarsi agli annunci e non dare conseguenza con i fatti non è la nostra cifra.

### 2.3 ALLEGGERIAMO IL CARICO – AUMENTARE LA REALTÀ PER AUMENTARE LA SICUREZZA – OTTOBRE 2021<sup>7</sup>

I due eventi, avvenuti in modo congiunto durante l'Expo Training "Lavoro & Sicurezza" a Fiera di Mi-

lano City, sono stati i primi della campagna avvenuti in presenza. La FAST-Confsal è stato l'unico Sindacato ad aver partecipato attivamente durante il dibattito con esponenti del settore sanitario e dell'INAIL. Questa tappa è stata significativa in quanto la FAST-Confsal ha dimostrato la duttilità delle attività dell'organizzazione e la capacità di essere efficaci nell'informare, nel formare, e di essere al cuore della trasformazione dei modelli di apprendimento nel settore dei trasporti. Tutti gli eventi successivi sono avvenuti in presenza, con l'innovativa possibilità della partecipazione *on-life* dei relatori e dei partecipanti.

Durante l'Expo, la delegazione FAST-Confsal ha avuto l'occasione di poter conoscere il futuro della formazione del personale nel settore ferroviario, specialmente quello coinvolto in procedure ad elevato rischio e di difficile insegnamento. In particolare, l'utilizzo di scenari virtuali accessibili tramite visori VR (es. visualizzazione di componenti del treno in avaria e di come essi debbano essere riparati) sembrerebbe la tecnologia emergente più promettente.

L'utilizzo di scenari immersivi virtuali rende la formazione dei dipendenti molto più efficace senza compromettere la sicurezza e l'integrità fisica degli stessi; simulare anche le conseguenze di comportamenti poco sicuri è una misura preventiva che ha un impatto molto superiore rispetto alla classica lezione frontale.

**In generale, la FAST-Confsal è un sindacato a forte spinta sperimentale ed innovativa: già nel 2020 con le proposte fatte nel documento *Italia Velocemente Connessa* per l'utilizzo dei fondi strutturali del PNRR ha potuto dimostrare come proprie le capacità strategiche siano state apprezzate e riconosciute dalle più alte cariche politiche italiane.**

#### 2.3.1 CAMPAGNA EU-OSHA "ALLEGGERIAMO IL CARICO"

FAST-Confsal ha partecipato alla campagna dell'Agenzia Europea EU-OSHA per la sicurezza e salute sul lavoro "Lighten the load!", che mira a promuovere la consapevolezza del rischio d'incursione dei *Disturbi Muscolo Scheletrici* tra

7. Articolo di riferimento: Notiziario Sindacale, 26 Ottobre 2021 "TRA.IN-S – Alleggeriamo il carico! I Disturbi muscolo scheletrici".

i lavoratori nel lungo termine e quali azioni di prevenzione possono essere intraprese. I DMS rappresentano ben il 60% dei problemi correlati al mondo del lavoro, la cui incidenza raggiunge il 79% tra i lavoratori del trasporto & logistica.

Il tema dei **DMS** verrà successivamente incontrato in un altro evento della Campagna. L'unico modo di arginare il rischio dell'insorgenza di questi disturbi è la **prevenzione**: il Sindacato in questo frangente ha il ruolo di diffondere le tecniche ed azioni preventive sia di livello individuale e sia di *safety culture* nei luoghi di lavoro.

#### 2.4 UN'AGENZIA PER IL COORDINAMENTO PER LE ISPEZIONI E I CONTROLLI SPECIFICI SULLA S.S.L - APRILE 2022

Nell'Aprile 2022, con l'evento "Safety Confisal" avvenuto a Palazzo INAIL a Roma Eur, la nostra Organizzazione Sindacale ha potuto illustrare le sue posizioni in merito alla **fondazione di un Polo Unico per la Sicurezza** nel nostro Paese. 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.

Durante l'evento il Segretario Generale della Confisal R.Margiotta ha più volte sostenuto che debba esser 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<sup>8</sup>.

Come è immaginabile, i tempi di realizzazione di questo Polo Unico si stanno rivelando lunghi, ma da Aprile 2022 ci sono stati degli avanzamenti, come l'accordo quinquennale siglato ad Agosto 2022, tra Inail e Ispettorato del Lavoro, per rendere più efficace, attraverso l'utilizzo di alcune banche dati Inail, l'attività di vigilanza nell'azione di contrasto agli infortuni e alle malattie professionali nell'ambito del processo di implementazione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp). L'obiettivo è quello di implementare ulteriormente i flussi informativi già scambiati con l'Istituto sui dati relativi all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, allo scopo di rendere più efficaci le azioni di prevenzione e vigilanza sul territorio.

Sicuramente un'iniziativa positiva ma ancora non sufficiente alla realizzazione dell'obiettivo.

8. Fonte: Position Paper "TRA.IN-S Trasportiamo IN Sicurezza, campagna 2021-2022"

## 2.5 MALATTIE PROFESSIONALI: LA PUNTA DELL'ICEBERG – MAGGIO 2022

Nell'ambito della Campagna TRA.IN.S. 2021-2022 non poteva mancare una prima iniziativa sulle malattie professionali, argomento troppo spesso lasciato erroneamente un po' sullo sfondo della più generale materia della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL).

Volutamente è stato fatto un seminario, e non un convegno, appunto per fornire ai partecipanti informazioni corrette su **cosa siano le malattie professionali**, quale sia stata la loro genesi normativa ai fini assicurativi e di tutela, **quali siano i meccanismi per ottenerne il riconoscimento** e, cosa ancor più importante, quale siano le basi per una **corretta prevenzione** e molte altre cognizioni utili, soprattutto per coloro che ambiscono alla rappresentanza collettiva dei lavoratori.

Che le malattie professionali debbano essere considerate seriamente al **pari degli infortuni sul lavoro** lo testimonia un dato emblematico, che è stato rappresentato proprio nel corso di questo evento: sono stati ben **1500 i riconoscimenti del 2021 di morti per malattie professionali**. Riconoscimenti, si badi bene, non denunce. Se si pensa che gli **infortuni mortali denunciati** (quindi non ancora riconosciuti) nello stesso anno 2021 sono stati **poco più di 1200** è evidente come le malattie professionali vadano trattate come un fenomeno da non prendere sottogamba, anche riguardo all'enorme mole di patologie che non conducono, fortunatamente, al decesso ma che comportano diversi gradi di sofferenze e di invalidità.

Quindi la valutazione del rischio, ovviamente, non deve limitarsi alla mera prevenzione di infortunio ma avere un occhio particolare anche per evitare che di lavoro ci si possa ammalare e, ovviamente, in parallelo alla valutazione di questo tipo di rischio e a valle di essa è fondamentale una buona sorveglianza sanitaria da parte del medico competente.

Inoltre, è necessario guardare con più attenzione al fenomeno della tecnopatia (questo il termine tecnico utilizzato dagli addetti ai lavori).

L'evento ha sviluppato, ovviamente, un focus sui **trasporti e sulla logistica, dove i disturbi muscolo scheletrici (DMS) sono la maggiore causa di tecnopatie**. Non bisogna trascurare l'aumento esponenziale delle patologie da stress lavoro correlate, che sembrerebbero essere particolarmente presenti laddove i ritmi di lavoro sono più intensi, come ad esempio nei magazzini della logistica.

È stato interessante notare come le campagne di sensibilizzazione sì, abbiano spronato ed informato sempre più lavoratori ad esercitare i propri diritti e le proprie tutele, ma un incentivo concreto è stato dato dalla "facilitazione" di riconoscimento di un numero maggiore di malattie tramite il sistema delle malattie "tabellate" con il Decreto Ministeriale del 9 Aprile 2008. Sicuramente, ciò offre spunti di maggiore approfondimento: è vero che le mansioni nel settore dei trasporti implicano uno sforzo fisico, specialmente sul sistema muscolo-scheletrico dei lavoratori, ma allo stesso tempo queste malattie sono "facilmente dimostrabili" in quanto gli esami medici attualmente disponibili sono in grado di provare in maniera assoluta la presenza di tale malattia. L'approfondimento andrebbe fatto su tutti quei disturbi di natura psicologica-psichiatrica, in quanto la causa professionale è difficilmente dimostrabile, data la natura del disturbo, nonostante i lavoratori siano sottoposti ad uno stile di vita che causa un elevato livello di stress-lavoro correlato durante l'intera attività professionale.

La FAST-Confsal promuove l'idea che la **contrattazione collettiva possa diventare un ambito dove porre le basi per una buona prevenzione a favore della SSL**, ed iniziative come questa e tutta la prima Campagna TRA.IN-S, siano utilissime per fornire maggiore cognizione a chi siede ai tavoli della contrattazione, soprattutto a livello aziendale. Sempre di più gli aspetti della sicurezza vanno posti al centro della contrattazione perché valgono come e forse più delle stesse tematiche retributive.

Infine, si è riscontrata un'enorme **difficoltà nel reperimento di dati specifici per il settore Trasporti**: è quindi necessario che un ulteriore sforzo nello sviluppo ed aggiornamento degli stessi venga fatto, al fine di migliorare le politiche negoziali e dimostrarne la validità delle scelte su una base di dati neutrali sui lavoratori interessati.

## 2.6 SANI E SALVI FINO ALLA META - METÀ DELLE MORTI SUL LAVORO AVVENGONO PER STRADA – LUGLIO 2022<sup>9</sup>

L'ultimo evento conclusivo della Campagna TRA.IN-S 2021-2022 ha voluto cogliere un'altra sfumatura del tema sicurezza sul lavoro: la prevenzione degli infortuni sul lavoro che avvengono per strada. Non tutti sanno che circa **la metà delle morti sul lavoro avviene sulla strada**. Sia esso nel percorso casa-lavoro-casa (infortunio *in itinere*) che in occasione di lavoro. Le statistiche dell'Inail, evidenziano che per quanto riguarda gli infortuni mortali dal 2001 al 2019 le denunce relative a quelli "stradali" hanno seguito un andamento sempre molto elevato nel numero, con una media ponderata di 574 decessi, per poi chiaramente abbassarsi a 426 casi nel 2020 (non è indicativo visti i lockdown che hanno ridotto moltissimo la circolazione di mezzi e persone). Medesima conclusione si osserva sulla media ponderata delle percentuali relative alle denunce degli incidenti mortali "fuori azienda" della medesima serie 2001-2019, con il 45,18% che nel 2020 scende al 26%.

Da notare che la percentuale sotto il 50 % è relativa alle denunce di infortunio mortale per strada in relazione al totale degli infortuni ma poi, a valle degli accertamenti, una attenta osservazione degli Open Data reperibili sul sito di Inail fa emergere che del numero complessivo di tutti gli infortuni con esito mortale la percentuale di quelli avvenuti per strada supera sempre il 50%

### 2.6.1 QUANTO COSTA L'INCIDENTALITÀ STRADALE ALL'ITALIA

La costanza dell'alto numero degli infortuni mortali stradali è un fatto che allarma. Certo, il fenomeno dell'incidentalità stradale va ben oltre il solo ambito infortunistico lavorativo; è un problema molto serio, con ricadute pesantissime per la collettività in termini di disgrazie, con tutto quello che comporta per le famiglie delle vittime e per il sistema sanitario assistenziale del Paese. Un problema che assume elementi di ulteriore

pesantezza nella situazione di crisi del welfare pubblico nazionale, dove la scarsità di risorse mette già a dura prova il sistema stesso. Gli incidenti stradali, non solo quindi quelli definibili come infortunio sul lavoro di cui ci occupiamo in questa occasione, sono socialmente costosissimi. Un prezzo molto salato, che si somma al dolore delle vittime e delle loro famiglie<sup>10</sup>.

Sono dati significativi che dovrebbero essere tenuti molto in considerazione da chi ha responsabilità di governo e istituzionali.

Lo studio, i cui totali sono stati aggiornati costantemente, misura quanto è costata alla collettività questa ecatombe. L'aggiornamento del 2017 tra decessi, feriti e danni patrimoniali ha quantificato il costo sociale per gli italiani in 17.384.916.900. Per fortuna la cifra è scesa dal 2010, quando era stata calcolata in più di 21 miliardi di euro, ma ci si dovrebbe soffermare di più a pensare a quanto è ammontato il totale di questo conto drammatico degli anni passati da allora ad oggi.

La cosa che inquieta è vedere che il fenomeno è valutato costantemente sopra ai 17 miliardi, quasi ci fosse uno zoccolo duro che non si riesce a rompere.

### 2.6.2 LE CAUSE DI INFORTUNI CON MAGGIORE GRAVITÀ DEGLI ALTRI

Ovviamente gli incidenti e, in essi, gli infortuni stradali, sono generati da una molteplicità di fattori che s'intrecciano e che interferiscono tra di loro; consci di non poter essere esaustivi, possiamo dire che i **fattori che li provocano** sono numerosissimi: lo **stato delle strade** e la carenza della loro manutenzione, compresa la presenza di segnaletica non adeguatamente mantenuta e/o sostituita; **l'uso della telefonia mobile**, ormai rappresentata dallo smartphone, mentre si guida; il superamento dei limiti di velocità; **l'assunzione di droghe o di alcool**; le **apnee notturne**; **lo stress**; **il malore** e via dicendo.

9. Fonti: "Gli incidenti con mezzo di trasporto, Un'analisi integrata dei determinanti e dei fattori di rischio occupazionali". INAIL (2019). "Lavoro: infortuni mortali, sapete che la metà succede per strada?", Associazione MORESAFE G.Luciano (Luglio 2022).

10. Per saperne di più: Ministero della Mobilità Sostenibile, Direzione Generale della Sicurezza Stradale: "Studio di valutazione dei Costi Sociali dell'Incidentalità Stradale".

Una serie infinita di variabili, alle quali FAST-Confasal ha suggerito di aggiungere, durante l'evento, anche lo stato di **affaticamento fisico e psicologico** al termine del lavoro gravoso, del **lavoro a turni**, dello smonto notte e, in generale, stressante, dove gli stessi dati dell'Inail dimostrano anche che gli infortuni sul lavoro in itinere rappresentano per le donne la prima causa di morte correlata al lavoro. C'è da interrogarsi molto su questi aspetti. È assolutamente da segnalare a tale proposito una ricerca svolta da INAIL e ISTAT dal titolo: *"Gli incidenti con mezzo di trasporto - un'analisi integrata dei determinanti e dei fattori di rischio occupazionale"* utile per la consultazione. Ma, continuando nell'osservazione dei dati dell'Inail, dobbiamo evidenziare che **quando ci si infortuna per strada ci si infortuna più gravemente**. Vuol dire che, leggendo i dati si vede che per gli infortunati che hanno riportato una menomazione permanente, i gradi di inabilità, in seguito all'infortunio stradale, sono mediamente più alti del 40% rispetto agli altri infortuni, con un grado medio di menomazione permanente che passa da 5,2 gradi, di quelli "non stradali" ai 7,3 di quelli "stradali". Analogo fenomeno si osserva per i giorni di inabilità temporanea assoluta. Sono dati pesantissimi, che non possono essere trascurati o non rappresentare una ulteriore lampadina di allarme sul cruscotto delle forti criticità presenti nel Paese in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

### 2.6.3 INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE<sup>11</sup>

Come accennato precedentemente, un piccolo cameo di questo report va dedicato agli sforzi che la FAST-Confasal ha impiegato nell'ambito dell'innovazione della comunicazione interna ed esterna. In generale, si è sempre cercato di portare qualcosa di diverso e facilmente fruibile per il pubblico, data la "pesantezza" dei temi, nonostante fossero molto importanti.

La FAST-Confasal, oltre allo sviluppo di strategie e politiche per il mondo trasporti & infrastrutture (consultabili nel report di *ItaliaVelocementeConnessa*, ndr) sta attivamente osservando quali possano essere le applicazioni possibili delle tecnologie emergenti nel mondo sindacale (es. tecnologie blockchain per il tesseramento sindacale, visori VR nella formazione sui temi della sicurezza)

Riguardo la comunicazione, la Campagna TRA.IN-S è stato uno stimolo per sperimentare nuove vie mai intraprese: dall'approdo sui social come Facebook, Instagram e TikTok (primo sindacato in assoluto ad avere un canale sulla piattaforma) alla pubblicizzazione di un Video Spot per sensibilizzare il pubblico sul rischio degli infortuni sul lavoro per strada.

Tutte le attività sopracitate sono state pressoché a costo zero, grazie all'impegno volontario degli appartenenti all'organizzazione FAST-Confasal.

11. Il videospot è consultabile qui: <https://www.moresafe.it/2022/07/11/un-video-per-riflettere/>





03



## 03

## IL RUOLO DELLA *FAST-CONFSAL*

Durante l'arco temporale Luglio 2021 - Luglio 2022 molte cose sono cambiate. Indubbiamente, come è stato ribadito nella premessa, i **dati e le conclusioni raccolti ed osservati nei primi eventi di TRA.IN-S a soli 12 mesi di distanza sono stati parzialmente o totalmente "ribaltati" dalla velocità con cui si sono susseguiti i cambiamenti sociali e politici** guidati prevalentemente dall'andamento della pandemia.

Secondo gli ultimi dati INAIL (Luglio 2022), le denunce di infortunio sul lavoro sono cresciute del 10% nel 2021 ed addirittura del 43.3% nel 2022. Invece, per gli infortuni mortali si registra una flessione del 13.9%. Per le malattie professionali, le denunce sono cresciute del 7,7%<sup>12</sup>.

Si può affermare che **l'instabilità sociale e politica è un fattore negativo per l'implementazione di norme e procedure più efficaci sulla sicurezza & salute sul luogo di lavoro.**

Durante quest'anno, la FAST-Confsal è stato l'unico Sindacato, che nonostante le difficoltà, si è impegnato a livello nazionale e territoriale nella promulgazione dell'argomento Sicurezza sul lavoro sotto aspetti "inediti".

In tutto ciò, il ruolo della FAST-Confsal è stato molteplice: è stato prima **osservatore** più approfondito dei fenomeni che ci circondano, poi **promulgatore** ed infine **parte attiva nei processi sindacali e politici.**

Già dal 2020, si è potuta dare dimostrazione della qualità (ed indipendenza ideologica!) delle proposte strategiche per il Sistema Paese: basti ricordare che delle 38 proposte contenute nel position paper ***ItaliaVelocementeConnessa*<sup>13</sup> ben 21 sono state pienamente e accolte e 7 parzialmente<sup>14</sup>.**

In generale, l'obiettivo è **migliorare le condizioni di lavoro in una società ed in un'economia in salute:** se le imprese del settore Trasporti & Logistica hanno la **liquidità necessaria, infrastrutture adeguate e leggi chiare, agire sulla Salute & Sicurezza come Sindacato diventa più semplice e veloce.**

Affinchè le idee diventino realtà, lo strumento che sembrerebbe più efficace rimane **la contrattazione collettiva, che ci auspichiamo si inserisca anche nell'azione di prevenzione della salute & sicurezza sul luogo di lavoro.**

12. Fonte: INAIL, "Infortuni e malattie professionali, Open data primo semestre 2022"

13. FAST-Confsal "ItaliaVelocementeConnessa" (2020) consultabile qui: <https://www.sindacatofast.it/?q=no-de/49527>

14. Comunicato Stampa FAST-Confsal, (Dicembre 2021) "Un'Italia velocemente connessa": FAST-Confsal richiede l'istituzione di un piano generale dei trasporti e della logistica.



04



## 04

## CONCLUSIONI

Dalla Campagna TRA.IN-S 2021-2022 si può affermare che la Sicurezza sul lavoro nel settore trasporti non è qualcosa che si raggiunge con le sole norme (rispettate dai lavoratori), ma si articola in modo olistico in numerosi e complessi aspetti della vita, tra cui:

- **(IL TRASPORTO) La preparazione individuale per raggiungere il luogo di lavoro o di residenza in sicurezza** (Evento 6: Sani e salvi fino alla meta!)
- **(LA FORMAZIONE) La formazione efficace dei lavoratori sulle procedure ad elevato rischio per l'integrità fisica, grazie all'uso di nuove tecnologie emergenti** (Evento 3: Aumentiamo la realtà per aumentare la sicurezza!)
- **(IL CONTROLLO) Il controllo centralizzato per monitorare il rispetto delle norme da parte dei datori di lavoro** (Evento 4: Un'agenzia per il coordinamento per le ispezioni e i controlli specifici sulla S.S.L)
- **(GLI EVENTI GENERALI ESTREMI) La prevenzione ed addestramento dei lavoratori sui comportamenti da adottare in caso di eventi estremi e non prevedibili, come pandemie, guerre, attentati terroristici** (Evento 1: Lavorare nei trasporti, tra COVID e mancate vaccinazioni)

- **(LA PARTECIPAZIONE) La partecipazione attiva ed efficace dei lavoratori tramite gli RLS con competenza tecnica più elevata** (Evento 2: RLS Strong!)
- **(LA SALUTE) La prevenzione delle malattie professionali conosciute ed emergenti (come il COVID-19, riconosciuto come malattia-infortunio), gli infortuni sul lavoro e sulla divulgazione ai lavoratori di quali diritti positivi godono in questi frangenti** (Evento 5: Le malattie professionali, la punta dell'iceberg – Evento 3 "Alleggeriamo il carico!")

Per la FAST-Confsal, la prima edizione della Campagna è stato un successo, di seguito vengono elencati gli obiettivi raggiunti in un solo anno solare:

1. Il **Riconoscimento dell'infortunio sul lavoro INAIL per i lavoratori del settore trasporti & logistica, con mansioni a contatto col pubblico, che hanno contratto il COVID-19.**
2. Sono stati **formati 24 attivisti con il "Modulo A+B" Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP) e 21 attivisti con il modulo "C" RSPP gratuitamente.**

3. Mantenuti **rapporti significativi con esponenti delle imprese e politici durante il periodo pandemico.**
4. Accordo tra INAIL ed Ispettorato del Lavoro per realizzare la **banca dati centralizzata e rendere più efficaci i controlli su S.S.L.** (Vedasi capitolo 2.4)
5. Incrementati i canali di comunicazione interno ed esterno in modo più strutturato con attivisti e lavoratori

È indubbio che l'obiettivo ultimo di queste attività sia il raggiungimento di numeri assoluti sul tema (es. nessun infortunio) ma ciò è impossibile: nel

2020 si sono raggiunti numeri molto bassi perché la società era rallentata in ogni sua attività. Un caso limite che ha portato conseguenze molto gravi nel nostro tessuto economico di cui solo ora si stanno mostrando le conseguenze: inflazione, recessione, guerre.

In conclusione, la FAST-Confsal lavora senza sosta e convoglia ogni suo sforzo per migliorare le condizioni di tutti i lavoratori che operano nel settore trasporti. Si può affermare che la prima edizione sia stata un successo, ma non è un punto di arrivo. È in programma un'edizione successiva con ulteriori novità, e si spera di raggiungere obiettivi ancora più significativi l'anno prossimo.



05

## RINGRAZIAMENTI

Raffaele Margiotta, Pietro Serbassi, Giovanni Luciano.

Franco Bettoni, Cesare Damiano, Annamaria Parente, William de Vecchis, Camillo D'alessandro, Avv. Giovanni Amendola, Susy Matrisciano, Vincenzo Carbone, Luigi Monfredi, Bruno Giordano, Sara Angelone, Antonio Ughettini, Marta

Clemente, Silvia D'amario, Tommaso De Nicola, Pietro Spirito, Alberto Cuzzucra, Andrea Bucciarelli, Paolo Pomponio, Roberto Mastrangelo, Domenico De Bartolomeo, Giuseppe Tiani, Franco Giancarlo, Alessandro Morelli, Romina Mura.

Staff della Segreteria Generale FAST-Confsal,  
Staff Audio & Video



**CONFSAL**

**Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori**

Viale di Trastevere 60, 00153 Roma

Tel: 06.585207.1

E-MAIL: [info@confsal.it](mailto: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](mailto:sg@sindacatofast.it)

**[www.confsal.it](http://www.confsal.it)**

**[www.sindacatofast.it](http://www.sindacatofast.it)**

Testo a cura dell'Ufficio studi FAST-Confsal, coordinato dalla dott.ssa Laura Pantone "

Realizzazione grafica a cura di ALEA PRINT SERVICES s.r.l

