

LAVORO IN SICUREZZA

Maggio 2021

NEWSLETTER BIMESTRALE UIL MILANO LOMBARDIA



Workers' memorial day

In Lombardia un terzo dei contagi
sul lavoro da Covid

Lo abbiamo ribadito

nelle recenti, diverse iniziative di carattere regionale e territoriale, tenute in occasione della giornata mondiale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e la mobilitazione del primo maggio: occorre ripartire dal lavoro e occorre farlo in sicurezza, perché la vita delle persone viene prima di tutto.

Abbiamo ascoltato lavoratrici e lavoratori denunciare situazioni di sfruttamento lavorativo, mancanza di tutele e rispetto delle norme di sicurezza in diverse realtà, la necessità di intervenire riguardo i rischi connessi al lavoro da remoto e lo stress lavoro correlato, che in questa fase pandemica ha determinato impatti oltremodo negativi rispetto la salute e sicurezza nel lavoro. E abbiamo appreso con sgomento e profonda tristezza dell'ennesima tragedia, la morte di una lavoratrice di appena ventidue anni avvenuta in una fabbrica in provincia di Prato, e pochi giorni dopo quelle di tre operai, rispettivamente in una ditta di Busto Arsizio, in provincia di Bergamo e a Tradate. Tre morti in quattro giorni in Lombardia, dieci in una settimana nel nostro Paese.



Un paese civile non può consentire questo stillicidio quotidiano. In Lombardia sono oltre 23mila le denunce di infortunio presentate all'Inail da inizio anno, di cui 27 con esito mortale, e oltre 43mila quelle da infezione da Covid da inizio pandemia (175 con esito mortale). Un terzo dei casi nazionali. Uno scenario tragico e inaccettabile, che testimonia l'urgenza e la necessità di intervenire per garantire che la vita e la sicurezza delle persone siano tutelate, in primo luogo attraverso il rispetto dei protocolli condivisi anti Covid. Occorre una chiamata di responsabilità collettiva sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, investimenti in prevenzione, controlli, adeguata formazione e piani mirati. Regione Lombardia deve restituire operatività ai Servizi di Prevenzione negli Ambienti di Lavoro cui spetta la vigilanza sul rispetto delle norme e la prevenzione, rafforzando il personale dedicato ai controlli nelle aziende. Serve un patto condiviso, forte, con le associazioni datoriali, gli enti preposti alla vigilanza, per quello che deve essere obiettivo comune: l'azzeramento totale degli infortuni e delle morti sul lavoro. Occorre rendere prioritaria la protezione e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori.

Di lavoro si deve vivere, non morire. Il lavoro costituisce il tema più importante, strategico, su cui ricostruire il nostro Paese, le nostre comunità, non solo dal punto di vista economico. È un tema sociale che riguarda il nostro futuro e quale valore vogliamo assegnare al lavoro e alla vita delle persone; è una sfida culturale che dobbiamo lanciare alla collettività, che vada oltre l'attuale emergenza, per affermare la cultura della prevenzione e della sicurezza in ogni luogo di lavoro e ambito di vita. Ripartiamo da qui, dal rispetto della vita, da una visione di futuro che metta al centro queste priorità con l'obiettivo di garantire a tutti sicurezza, diritti, tutele sul lavoro.

Eloisa Dacquino, Segretaria UIL Milano e Lombardia

28 aprile, Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro



Il contributo video della UIL Milano e Lombardia in occasione della Giornata mondiale per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. In nostro obiettivo non è diminuire, non è ridurre, ma azzerare gli infortuni e le morti sul lavoro. E' una battaglia di civiltà che riguarda non solo il mondo del lavoro ma anche la collettività. Dobbiamo farla per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, quelli di oggi e quelli che verranno. E per combatterla è necessario scendere in campo in prima persona, metterci la faccia. Per vincere. E lasciare la morte a zero. **Clicca sulla foto in alto per vedere il video**

www.zeromortisullavoro.it www.uilmilanolombardia.it



Nel primo trimestre 23.900 denunce di infortunio sul lavoro, di cui 27 mortali

L'Inail ha pubblicato i dati delle denunce di infortunio e di malattia professionale riferite ai primi tre mesi dell'anno.

Per quanto attiene la nostra regione, le denunce presentate nel periodo gennaio-marzo 2021 sono state 23.900 con una diminuzione del 6,98% rispetto lo stesso periodo del 2020 (risultano 128.671 quelle nazionali); considerevole l'aumento delle denunce di infortunio in occasione di lavoro per il settore servizi di informazione e comunicazione (+87,50%), sanità e assistenza sociale (+42,28%), attività professionali, scientifiche e tecniche (+50,99%).



Il maggior numero di infortuni è avvenuto nella provincia di Milano con 7.883 denunce presentate, seguita da Brescia con 3.193 casi e Bergamo con 2.548. Aumentano gli infortuni con esito mortale: sono 27 in Lombardia nel primo trimestre, 6 in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (185 i casi a livello nazionale).

In aumento i decessi in occasione di lavoro nei settori delle costruzioni, attività di servizi di alloggio e ristorazione, estrazione di minerali, servizi di informazione e comunicazione.

“Questi dati – dichiara Eloisa Dacquino, Segretaria UIL Milano e Lombardia – cui si sommano le oltre 43mila denunce di infortunio sul lavoro da Covid da inizio pandemia, ci consegnano uno scenario tragico e inaccettabile, che testimonia l’urgenza e la necessità di intervenire per garantire che la vita e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori siano tutelate.

Lo ribadiamo e non ci stancheremo di ripeterlo, serve investire sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, così come occorre potenziare i servizi di vigilanza e ispezione. Occorre concretamente rendere prioritaria la protezione e la sicurezza delle persone che ogni giorno si recano al lavoro per vivere, non per morire. Serve un patto condiviso, forte, con le associazioni datoriali, gli enti preposti alla vigilanza, per quello che deve essere obiettivo comune: l’azzeramento totale degli infortuni e delle morti sul lavoro”.

A questi link il [report grafico](#) realizzato dal nostro dipartimento e il [commento ai dati](#).

Emergenza sanitaria Covid-19 e la sindrome di “burnout”

Tra le forme di malessere inerenti al lavoro vi è la “Sindrome del burnout”, che rappresenta una situazione di stress lavorativo cronico derivante dalla natura intrinseca di alcune professioni.

Il termine *burnout* tradotto in italiano significa letteralmente “bruciato”, “scoppiato”, “esaurito” ed è stato utilizzato per la prima volta negli anni 70 con riferimento alle cosiddette “professioni di aiuto”, cioè le professioni sanitarie e assistenziali a contatto con le persone o deputate alla sicurezza pubblica e alla gestione delle emergenze (infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, operatori per l'infanzia, poliziotti e vigili del fuoco).

Queste professioni, per loro natura, sono state inizialmente identificate come le più esposte a frequenti stati di sofferenza. Da allora, però, il concetto di *burnout* si è esteso a tutti gli ambiti lavorativi in cui ci siano forti condizioni di tensioni e pressioni.



Il 28 maggio 2019 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha inserito la “Sindrome da burnout”, per la prima volta, nell'undicesima revisione della “International Classification of Diseases” (ICD) con effetti dal 1° gennaio 2022, ovvero nel testo di riferimento globale per tutti i disturbi della Salute adottato dagli Stati Membri ai quali l'Italia appartiene per adesione dal 11 aprile 1947.

Emerge, ora, una problematica di inquadramento giuridico della sindrome, se tale fenomeno debba considerarsi interno o esterno alla previsione dell'art. 28, commi 1 e 1-bis del D.Lgs. 81/2008, sullo Stress Lavoro Correlato, acquisendone, in caso affermativo, le medesime prerogative e tutele, o se, diversamente, laddove lo si considerasse estraneo alla portata definitoria della disposizione, resti tutelato solo dalla norma di chiusura del sistema di protezione antinfortunistica, costituito dall'art. 2087 c.c., oltre che dai precetti degli artt. 2, 4, 32, 35 e 41, comma 2, della Costituzione Italiana.

Nel documento dell'OMS la sindrome è inserita come “fenomeno lavorativo” nel capitolo dei fattori che influenzano lo stato di salute, “non classificabile come malattia o condizione medica”. Pertanto, anche la sindrome da burnout, al pari dello Stress Lavoro Correlato, non trova, a livello definitorio, collocazione nelle malattie, o nelle patologie clinicamente diagnosticabili.

Secondo l'OMS il burnout è una sindrome che deriva dallo stress cronico, che si crea sul posto di lavoro, caratterizzato da tre evidenze: “esaurimento fisico e mentale del lavoratore, distacco crescente dal proprio lavoro e ridotta efficienza”.

I soggetti colpiti da tale sindrome sviluppano un processo lento, ma progressivamente ingravescente, di logoramento o di decadenza psicofisica, dovuta alla mancanza di energie e di capacità per sostenere e metabolizzare lo stress psicofisico.

I casi di burnout da stress da lavoro sono aumentati durante la pandemia, soprattutto tra i lavoratori in smart working.

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha costretto molti di noi a cambiare abitudini e modalità di lavoro. In particolare, per chi poteva farlo, si è verificata l'esigenza di lavorare da casa, ovvero in smart working. Una parola, fino a qualche mese fa di nicchia che improvvisamente è entrata nelle nostre vite. Letteralmente “lavoro agile”, lo smart working, nei mesi, si è trasformato da idilliaca ambizione

LAVORO IN SICUREZZA

di molti a condizione difficile da gestire, soprattutto da un punto di vista psicologico al punto da diventare un fattore di rischio per la sindrome da *burnout*, ovvero “esaurimento”.

Se in condizioni normali il *burnout* è in genere legato alla percezione di uno squilibrio tra le richieste-esigenze professionali e le risorse disponibili, in questa fase di emergenza sanitaria alla base del fenomeno del *burnout* da smart working ci sono due fattori:

- l’incapacità o impossibilità di disconnettersi dal lavoro
- l’incapacità o impossibilità di avere orari precisi di attività lavorativa, come in ufficio.

In altre parole, l’impossibilità di staccare la spina preservando i propri spazi extra-lavorativi.

Secondo alcune recenti ricerche, in media la giornata lavorativa in smart working dura da 1 a 3 ore in più; si fanno più riunioni (ovviamente in modalità virtuale), si è reperibili anche al di fuori dall’orario di lavoro, rispondendo al telefono o anche solo mandando mail.

Si stima che 2 lavoratori su 3, ovvero il 69% dei lavoratori, soffrono di burnout, 20% in più rispetto ai mesi che hanno preceduto il lockdown.

I primi sintomi, spesso sottovalutati, sono:

- insonnia
- mal di testa
- mal di stomaco
- difficoltà a recuperare le energie con il riposo dal lavoro.

Progressivamente si manifestano:

- esaurimento fisico e psichico, che consiste nella sensazione di sentirsi svuotato e privo di energia
- scarso interesse per le necessità legate al lavoro
- sensazione di inadeguatezza personale.

La persona colpita da burnout può manifestare anche sintomi quali irrequietezza, senso di stanchezza, apatia, nervosismo, tachicardia, nausea, depressione, senso di colpa, sensazione di fallimento, rabbia, indifferenza, negativismo, isolamento, cinismo.

Cosa fare per ridurre il rischio di burnout da smart working

Per evitare il rischio di burnout da smart working, è importante darsi delle regole e in particolare:

- organizzare e definire gli orari lavorativi: stabilire l’orario di inizio e fine della giornata lavorativa, calcolando una pausa pranzo adeguata. Prima e dopo l’orario di lavoro non si deve rispondere al cellulare, guardare o scrivere mail, tenere acceso il pc o i dispositivi che si utilizzando per lavorare;
- fissarsi obiettivi ragionevoli, senza pretendere troppo da sé stessi;
- definire una lista di priorità tra i lavori e i progetti da fare;
- lavorare in un ambiente o in uno spazio definito, così da poter cambiare anche luogo prima e dopo l’orario di lavoro;
- non dimenticare di uscire e di prendersi del tempo per cambiare aria e respirare, dedicare pochi minuti all’attività fisica, meglio se all’aria aperta;
- ritagliarsi del tempo per rigenerarsi con il riposo e dedicandosi ad attività e hobby preferiti.

Carmines Esposito, Ingegnere Inail

Indagine Gruppo Donne Salute Lavoro CGIL CISL UIL Milano



Nel convegno “Il lavoro che cambia ai tempi del COVID-19”, organizzato da CIIP e Comune di Milano, il Gruppo Donne Salute Lavoro CGIL CISL UIL ha presentato i primi risultati di una indagine sullo Smart Working durante la pandemia.

Il gruppo dal 1996 si pone l'obiettivo di contribuire a far emergere della salute e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro ed è composto da operatrici del sindacato, dottoresse del lavoro del servizio sanitario nazionale, operatrici e operatori dei servizi di prevenzione e libere professioniste. L'interesse del gruppo per lo smart working aveva già comportato una serie di rilevazioni prima della pandemia ma il suo massivo utilizzo durante il primo lock down ha dato lo spunto per una ulteriore analisi. L'obiettivo di indagine dei vari studi è stato di comprendere le opportunità (conciliazione tempi di vita, autonomia nel lavoro e nei tempi, ecc..) e le criticità (isolamento, disconnessione, sovraccarico lavorativo, ecc..) dello strumento, soprattutto nella popolazione lavorativa femminile. La rilevazione è stata condotta tramite questionario online, inviato a RLS aziendali, al quale sono state date 122 risposte.

Dai primi risultati emerge che:

- Lo smart working è stato introdotto maggiormente nella prima ondata della pandemia, tranne per il settore bancario dove era già presente;
- Le mansioni a beneficiarne maggiormente sono state quelle attività tecnico amministrative;
- I DPCM ne hanno regolato l'applicazione, tranne per il settore del credito e assicurazioni, nel quale erano presenti accordi sottoscritti prima dell'emergenza che sono stati implementati;
- I costi telefonici sono per lo più sostenuti dai lavoratori e lavoratrici mentre il computer è stato prevalentemente fornito dalle aziende;
- Il buono pasto è riconosciuto solo per il 39% delle aziende presenti nella rilevazione;

LAVORO IN SICUREZZA

- La percezione di gradimento è molto alta, così come la volontà a proseguire con il suo utilizzo da parte delle aziende e dei lavoratori;
- Fra le criticità emergono maggiormente: difficoltà di relazione con i colleghi, problemi di disconnessione, gestione dei tempi di vita e degli spazi privati.

In conclusione, lo smart working durante la pandemia sicuramente ha risolto un problema reale di conciliazione tempi di vita, permettendo alle persone di evitare il contagio e mantenere il lavoro. In particolare la sua utilità è emersa per le famiglie durante il periodo di chiusura delle scuole, anche se ciò ha comportato un carico di lavoro maggiore per le donne, le quali hanno esercitato molteplici ruoli (lavoratrice, madre, pulizie, cucina, ecc.) in assenza di aiuti esterni, come la baby sitter, perché poteva essere veicolo di contagio per la famiglia. Le criticità emerse riguardano, infatti, le difficoltà a gestire uno spazio lavorativo non sovrapponibile alla vita familiare, problematiche relativamente alle relazioni lavorative, isolamento sociale e la gestione dell'orario di lavoro per garantire una adeguata alternanza tra fatica e riposo.



Lo smart working si è sicuramente rivelato una opportunità, soprattutto per la fase emergenziale, ma deve essere altresì considerato in una ottica di genere per non generare ulteriore disparità. Infatti, rimane ancora vivo il dubbio che questo strumento, rivelatosi così utile, possa favorire in futuro un ritorno alla condizione di marginalizzazione delle donne nella organizzazione del lavoro, ovvero una maggiore diffusione di una sorta di lavoro “a domicilio”.

A breve il Gruppo Donne Salute e Lavoro CGIL CISL e UIL pubblicherà l'analisi completa con l'auspicio di fornire spunti utili all'elaborazione di proposte per il mantenimento del benessere psicosociale delle lavoratrici.

Paola Mencarelli, UIL Milano e Lombardia, coordinamento Donne Salute e Lavoro

La vaccinazione sul luogo di lavoro, un'opportunità aggiuntiva per i lavoratori

Il 6 aprile 2021 le parti sociali, su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, hanno sottoscritto il "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani straordinari di vaccinazione anti SARS-COV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro". Gli estensori del documento di parte datoriale e sindacale hanno agito con la convinzione che la vaccinazione straordinaria delle lavoratrici e dei lavoratori potesse raggiungere un duplice risultato: concorrere ad accelerare a livello territoriale la capacità vaccinale e al contempo rendere più sicura la prosecuzione delle attività commerciali e produttive. I datori di lavoro hanno ora l'opportunità di manifestare la propria disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-COV-2 (Covid-19) nei propri luoghi di lavoro in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta. Si tratta di piani non lasciati al caso ma stilati nel rispetto puntuale delle "Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti SARS-COV-2/Covid-19" (di seguito indicata come "Indicazioni ad interim") allegate al protocollo stesso. Il documento regola la costituzione, l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali straordinari e temporanei nei luoghi di lavoro elencando in premessa i presupposti imprescindibili:

1. La disponibilità di vaccini;
2. La disponibilità dell'azienda;
3. La presenza/disponibilità del medico competente o di personale sanitario;
4. La sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione di vaccini;
5. L'adesione volontaria ed informata delle lavoratrici e dei lavoratori;
6. La tutela della privacy e la prevenzione di ogni forma di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'iter descritto nelle Indicazioni ad interim prevede che l'azienda o l'associazione di categoria fornisca comunicazione all'Azienda sanitaria e che quest'ultima, verificata la disponibilità dei vaccini, concordi le modalità del ritiro dei vaccini a cura del medico competente o del personale sanitario. Il datore di lavoro a sua volta deve garantire la dotazione informatica idonea per la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni; inoltre le risorse strumentali di personale e i locali in cui somministrare i vaccini devono essere commisurati al volume di inoculazioni da eseguire, sia per le fasi preparatorie (accettazione), sia per la vera e propria seduta vaccinale (ambulatorio/infermeria), sia per le fasi successive (osservazioni post-vaccinazione).

L'idoneità degli ambienti è valutata da parte dell'azienda sanitaria che fornisce il vaccino, e nel Protocollo è previsto che nella predisposizione dei piani i datori di lavoro debbano assicurare il confronto con il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel Protocollo del 24 aprile 2020, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle particolari condizioni di esposizione al rischio di contagio e con il supporto del medico competente, ovvero con altri organismi aziendali previsti nell'ambito dei Protocolli di settore.

Il medico competente o il personale sanitario individuato dal datore di lavoro è chiamato ad una serie di operazioni preparatorie alla somministrazione vera e propria del vaccino: in primo luogo deve redigere l'elenco di quanto necessario (materiali, attrezzature e farmaci) nel rispetto delle norme di buona pratica vaccinale e delle indicazioni provenienti dal percorso formativo obbligatorio

LAVORO IN SICUREZZA

Fad; è incaricato inoltre della raccolta dell'adesione rilasciata da parte della lavoratrice o del lavoratore nonché dei datori di lavoro o i titolari, per i quali può valutare preliminarmente specifiche condizioni di salute che indirizzino la vaccinazione in contesti sanitari specifici della Azienda sanitaria di riferimento. A riguardo si evidenzia che il decreto legge 44/2021 ha introdotto uno scudo penale per il personale sanitario che somministra il vaccino anti SARS-COV-2, che non può essere chiamato a rispondere dei reati di lesioni personali colpose e omicidio colposo per i fatti verificatisi in conseguenza di tale attività quando l'uso del vaccino è conforme alle indicazioni contenute nel provvedimento di autorizzazione all'immissione in commercio emesso dalle competenti autorità e alle circolari pubblicate sul sito istituzionale del Ministero della salute. Ad ogni modo il medico vaccinatore ha l'obbligo di informare il soggetto in merito alla vaccinazione, illustrando i contenuti dell'informativa ministeriale e acquisendo il valido consenso alla vaccinazione tramite la modulistica unificata predisposta a livello nazionale ed allegata alle Indicazioni ad interim.

Infine, conclusa l'esecuzione della vaccinazione il personale vaccinatore deve invitare il vaccinato a sostare per almeno 15 minuti negli spazi della sede vaccinale allo scopo di intervenire immediatamente nel caso di reazioni avverse a rapida insorgenza. Nei documenti qui citati viene spesso messo in evidenza il carattere volontario della vaccinazione, tuttavia è bene ricordare che il governo è intervenuto sulla materia con l'art. 4 del decreto legge n. 44/2021. La norma ha introdotto l'obbligo per gli esercenti le professioni sanitarie di sottoporsi alla vaccinazione, specificando che questa costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, a meno che non vi siano condizioni di accertato pericolo per la salute attestate dal medico di medicina generale. In caso di inosservanza dell'obbligo il trasgressore viene sospeso dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicino contatti interpersonali o comportino, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-COV-2 e può essere adibito a mansioni anche inferiori.

A conclusione della somministrazione della prima dose l'azienda deve programmare l'appuntamento per la seconda dose di vaccino seguendo le modalità e le tempistiche previste per ciascun vaccino anche in relazione al fatto che i vaccini non sono intercambiabili tra di loro. Per approfondire le differenze tra i vaccini si consiglia di fare riferimento ai portali informativi delle autorità in materia, si segnala a titolo di esempio il sito del Ministero della salute e il sito dell'Istituto Superiore di Sanità. È possibile considerare la somministrazione di un'unica dose di vaccino, in coerenza con la Circolare del 3 marzo 2021 del Ministero della salute, nei soggetti con pregressa infezione da SARS-COV-2 (decorsa in maniera sintomatica o asintomatica), purché la vaccinazione venga eseguita ad almeno 3 mesi di distanza dalla documentata infezione e, preferibilmente, entro i 6 mesi dalla stessa.

Per ciò che concerne i costi, il documento in questione specifica che il datore di lavoro o l'associazione di categoria dovrà farsi carico di tutti gli oneri connessi alla vaccinazione, ad eccezione dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/aghi), della messa a disposizione degli strumenti formativi previsti e degli strumenti per la registrazione dell'attività vaccinale.

Nel protocollo è data un'ulteriore possibilità ai datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18 comma 1, lettera a) del Dlgs. 81/2008 e s.m.i., non sono tenuti alla nomina del medico competente ovvero non possano fare ricorso a strutture sanitarie private, prevedendo che questi possano avvalersi delle strutture sanitarie dell'Inail con oneri a carico dell'Istituto stesso.

Marco Lamalfa, funzionario Inail

Workers Memorial Day: lo stress lavoro correlato nel settore bancario

Nella giornata del 28 aprile u.s., giornata dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro, si sono svolti diversi incontri molto interessanti tra cui quello in diretta streaming "Workers Memorial Day", organizzato da Cgil, Cisl, UIL Milano.



A questo incontro, moderato dal giornalista Matteo Pucciarelli, hanno partecipato sei RLS che hanno portato la testimonianza dei loro settori di appartenenza e, tra questi, in rappresentanza del settore bancario/finanziario, vi era il sottoscritto.

Nonostante i diversi contesti, è emerso dall'incontro un unico fattore comune molto importante, ossia, che solo la presenza del Sindacato, e di un Sindacato attento per sua natura alle esigenze dei lavoratori, ha fin dall'inizio consentito a tutte le categorie di avere la possibilità di LAVORARE insieme per portare ai datori di lavoro le evidenze della realtà, affinché si possa intervenire per migliorare le situazioni e ridurre quanto più possibile le criticità.

Nell'incontro si è affrontato il tema dello SLC (Stress Lavoro Correlato) e dello SW (Smart-working) in relazione alla pandemia.

Nel settore bancario, a livello ABI (Associazione Bancaria Italiana), vi sono degli accordi di base, applicati poi in forme diverse nelle aziende del settore, per quanto concerne lo SW, così come da circa un decennio si sta affrontando l'argomento dello SLC che, come si è evoluto il lavoro, anch'esso si è trasformato, e di conseguenza è inevitabile che si debbano aggiornare gli studi e le evidenze sul fenomeno.

LAVORO IN SICUREZZA

La nota pandemia ha in tutto questo accelerato un processo di trasformazione del settore che sta comportando nuove modalità di vita e lavoro di cui ancora non è stato possibile valutare tutti gli effetti, conseguenze che facilmente emergeranno più avanti nel tempo.

Ricordato che lo SW, o comunque lo si voglia chiamare, ha alla base della sua contrattualizzazione l'elemento fondamentale della "volontarietà", stiamo andando verso un'organizzazione del lavoro dove le banche del settore stanno predisponendo nuovi lay-out con minori PDL (postazioni di lavoro), e ciò potrebbe comportare la conseguenza che quella che era una scelta, un'opportunità del lavoratore di conciliare i tempi di vita e lavoro, possa in futuro non essere più una volontarietà ma un obbligo forzato dai nuovi spazi che si stanno creando in modo studiato.

In pandemia, poi, con il fatto che le famiglie erano tutte obbligate a casa, spesso sono emerse situazioni di mancanza di spazi idonei che rispondessero alla normativa sulla sicurezza, nonché problemi tecnologici (si pensi ai collegamenti Wi-Fi e ai diversi problemi di connessione, laddove anche le aziende operanti nei settori delle telecomunicazioni hanno dovuto improvvisamente aumentare la resa del servizio, aumentato inevitabilmente anche a causa della DAD – Didattica a Distanza).

Tutte queste situazioni non hanno impattato solamente il mondo del lavoro, ma hanno avuto importanti risvolti anche a livello sociale, quindi un nuovo modo di raffrontarsi con il mondo che ci circonda che, se può essere stato agevole per i più giovani, nei lavoratori ma soprattutto negli anziani ha creato non pochi cambiamenti e pressioni, ed ecco che si parla di "tecno-stress".

L'argomento è talmente vasto e complesso in tutti i suoi fattori che in dieci minuti si è riusciti solamente ad accennare qualcosa, ad esempio il cambio di paradigma di quei manager che per una vita hanno gestito il lavoro avendo i colleghi in presenza, con il fatto che ti vedo, vedo cosa fai e sono tranquillo, lavorando in SW, invece, questa situazione non c'è più, ed anche questo ha comportato un necessario cambio di mentalità ed operativo che ha generato stress su entrambi le figure, quella della Direzione e quella dei lavoratori.

Si è accennato anche al fatto che nel nostro paese sono da anni molteplici gli incidenti domestici, e quindi altro punto che sarà certamente da prendere in considerazione per il lavoro futuro da remoto, sarà appunto quello di considerare il nuovo ambito operativo come se fossimo al lavoro, cercando di portare ad applicare le norme di sicurezza previste sui posti di lavoro anche in ambito domestico.

In conclusione l'auspicio è che il Sindacato, unito, attraverso le sue figure di rappresentanza, nonché grazie agli RLS (figure specializzate sulla sicurezza), possa e debba svolgere il proprio ruolo di accompagnare i lavoratori attraverso i cambiamenti del mondo del lavoro, aumentando da una parte la sensibilità dei lavoratori sull'argomento della sicurezza, anche attraverso iniziative come quella del 28 aprile u.s., e dall'altra continuando nell'essenziale compito di "contrattazione" nei confronti dei datori di lavoro su tutti gli aspetti della vita lavorativa, affinché vengano sempre riconosciute le condizioni di sicurezza e salute unitamente alla DIGNITA' del lavoro stesso.

Adriano Mazzullo, RLS UILCA Milano

Morti sul lavoro: 3 persone al giorno, 1000 all'anno nel nostro Paese. Settore edile il più colpito

Questi sono i tristi numeri che non accennano a diminuire, parliamo di lavoratori, lavoratrici che perdono la vita sul posto di lavoro, nel 21esimo secolo. Colgo l'occasione per ringraziare di avermi offerto la possibilità di riflettere insieme a voi su questo doloroso tema al quale in questa giornata, il memorial day, ci apprestiamo con molto dolore e rispetto.

Sono Monica Gaspari, nella mia esperienza in FENEAL UIL di RLST del settore edile ho capito che sul lavoro si muore per tante ragioni, distrazione, mala organizzazione, sottovalutazione del rischio, strafottenza, fretta, pigrizia... Paradossale vero?



Tutte queste ragioni, hanno un denominatore comune, una stupidità disarmante.

Nelle numerose dinamiche di infortunio mortale che ho avuto modo di esaminare, ho dovuto tristemente scoprire che TUTTE le morti potevano SEMPRE essere evitate, semplicemente applicando legge e procedure largamente conosciute. Da molti anni desideriamo un cambiamento culturale che non avviene, nonostante la formazione e le montagne di carta.

Cominciamo col dire che la salute e sicurezza devono essere insegnati come valori primari, non obblighi da rispettare sul lavoro... nella VITA DI tutti i giorni in primis, poi nel lavoro verrà naturale, paradossalmente ed è assurdo pensare che al lavoro rispettiamo tutte le prescrizioni previste per un'attività, poi i a casa, quando dobbiamo fare un lavoro, magari davanti ai nostri bambini .. no...e ci facciamo male, tralascio qui numeri relativi agli incidenti domestici ... Capite come tutto è davvero correlato con la vita?

LAVORO IN SICUREZZA

Tanto per cominciare occorre pensare che nel sistema della Sicurezza sul Lavoro, così come concepito nel nostro Paese, vi sono numerose figure che devono essere responsabilizzate, consapevoli ed in grado di poter svolgere a pieno il loro ruolo RSPP, DATORE LAVORO, LAVORATORE, RLS, MEDICO COMPETENTE (il grande assente a mio parere).

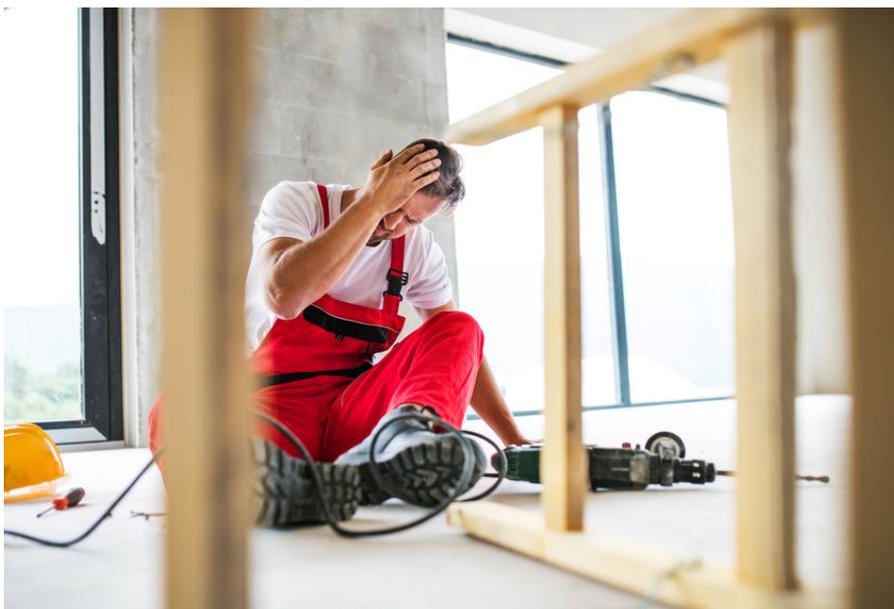
Avete capito bene DEVONO ESSERE IN GRADO. Oggi nel 2021, siamo andati su Marte, tuttavia ancora non siamo riusciti a creare un ambiente di lavoro privo di ricatti e di vessazioni soprattutto per chi segnala situazioni di pericolo...

Che mondo è questo? Dove un lavoratore non segnala una situazione di pericolo per paura di conflitti perché teme un mancato rinnovo del contratto o addirittura un licenziamento ... lui esegue, sperando che vada bene.

Che mondo è un mondo dove un DATORE di lavoro collocato in un mercato di concorrenza sleale sceglie di risparmiare sulla sicurezza per sopravvivere? Che senso ha?

Che mondo è un mondo dove un COORDINATORE dei lavori non blocca un cantiere insicuro perché ha paura di non essere pagato?

A saldo di tutto quello che già si fa in termini di formazione nel nostro settore, abbiamo cercato di interrogarci e di sperimentare nuovi modi di comunicare, attraverso le emozioni.



Come avete capito è una faccenda complessa, ricca di intrecci difficili da sbrogliare. Ci sono barriere da abbattere, ci sono da ricostruire tutte le dinamiche con cui si comunica la sicurezza nella nostra vita. Cosa si può fare?

Il nostro dovere.

Noi RLST rappresentiamo i lavoratori, quindi ci occupiamo di loro.

Le emozioni, i turbamenti provocano un cambiamento, spesso una svolta, con molti lavoratori abbiamo provato a lavorare con strumenti alternativi, cinema, teatro, racconti, scrittura. Abbiamo constatato che molti lavoratori, in seguito a questo tipo di esperienze hanno cominciato a pensare in termini di autotutela, ad aver coraggio di chiedere, senza conflitto, ciò che non si dovrebbe chiedere, ovvero il DIRITTO a lavorare in sicurezza a tutto tondo, a interloquire con il medico, l'RLS, il Datore di lavoro.

Una strada molto lunga... Tuttavia non possiamo tornare indietro.

Monica Gaspari, RLST FENEAL UIL Milano

Lo stress lavoro correlato nel settore sanitario

Ringrazio per l'opportunità di poter parlare della mia esperienza professionale ed umana, inerente ad un argomento così sentito da noi professionisti sanitari in relazione allo stress, lavoro correlato, in particolare noi professionisti della salute e il personale di supporto (Oss, Asa, etc).



Circa l'ottanta per cento degli operatori coinvolti nell'assistenza diretta ai pazienti/clienti portatori di patologia Sars Covid 19, ha manifestato segni e sintomi da stress-lavoro correlato, che in sei casi ha portato anche al suicidio. E' un dato significativo, che non deve essere sottovalutato, né da noi, come Delegati e professionisti, né tantomeno dalle istituzioni preposte alla sorveglianza della salute dei lavoratori; è un dato che deve spingere tutti ad aumentare l'impegno per trovare strategie condivise, anche e soprattutto alla luce delle nuove esperienze vissute, per aumentare la tutela e la preservazione della salute di ogni lavoratore adesso e in futuro.

La Legge 81 del 2008 stabilisce l'obbligo da parte di tutti i datori di lavoro di valutare i rischi sui luoghi di lavoro, ponendo attenzione anche quelli inerenti lo stress- lavoro correlato. "....ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni..." Si evince, senza alcun dubbio alcuno, una stretta relazione, applicata al contesto sanitario, tra la tutela della salute, la sicurezza sul lavoro e la gestione dei rischi clinico; pertanto soprattutto in questo momento, più che in altri, è richiesto a gran voce un approccio integrato che includa la valutazione e la gestione dei rischi, l'informazione corretta, la formazione del personale, la sensibilizzazione, la comunicazione e il monitoraggio continuo. Nell'ultimo rapporto dell'Istituto Superiore di Sanità,(Dipartimento Mentale), si sottolinea l'importanza della formazione, come strumento imprescindibile per la tutela della salute e la vita stessa dei lavoratori, fornendo indicazioni precise da seguire per l'attuazione. L'ente di lavoro deve attuare un piano formativo e garantire la partecipazione dei dipendenti,

LAVORO IN SICUREZZA

soprattutto in materia di prevenzione della salute, per prevenire efficacemente segni e sintomi da stress lavoro correlato; deve necessariamente agire sui diversi aspetti della vita lavorativa, non ultimi quelli legati al benessere psicofisico. Affinché questo possa avvenire, è richiesto un investimento in risorse umane ed economiche. Purtroppo, le politiche scellerate degli ultimi anni che hanno tagliato in modo costante i fondi destinati alla Sanità Pubblica, sono state causa del depotenziamento dell'assistenza sia nelle aziende sanitarie che sul territorio. La carenza oramai storica di Infermieri, medici e personale di supporto ha avuto una ripercussione immaginabile su tutto l'assetto assistenziale, soprattutto nella prevenzione e formazione degli operatori sanitari. E' sensato credere, che un substrato come questo, possa spiegare, in parte, l'impreparazione all'evento pandemico e la conseguente disapplicazione totale, o quasi, di tutte le indicazioni fortemente raccomandate dagli enti preposti alla tutela del personale operativo nel settore sanitario. Gli infermieri, i medici e il personale di supporto, già numericamente inadeguato per sostenere la richiesta assistenziale in una situazione di "normalità", all'inizio e per tutta la durata della pandemia si sono ritrovati con la responsabilità gravosissima di dover garantire comunque assistenza, senza supporto adeguato da parte delle strutture sanitarie: i medici di base, non hanno avuto a disposizione da subito i dispositivi di protezione individuale, come le mascherine (essenziali per proteggersi dal contagio da una patologia che si trasmette per via aerea); l'incapienza dei posti in terapia intensiva ad elevata specialità, ha causato molte morti per mancanza di assistenza; la corsa contro il tempo per allestire nuovi reparti dedicati, e altre situazioni che, purtroppo ben conosciamo, grazie alle innumerevoli denunce dei mass media, ha favorito situazioni di panico in tutti. La realtà è che tutti hanno dato il meglio delle proprie possibilità per il proprio ruolo in essere, spesso a discapito della propria salute e spesso della propria vita. Riprendendo il tema della giornata, la sindrome da stress- lavoro correlata, vorrei soffermarmi su alcuni aspetti fondamentali per aiutare a comprendere meglio, cosa è accaduto e ancora accade, nello specifico, nei reparti di medicina generale e rianimazione Covid 19. Secondo la scala di Maslow, l'essere umano deve soddisfare dei bisogni primari e secondari per vivere in una situazione di benessere psicofisico: fisiologici o primari, come mangiare, bere, dormire; secondari come il bisogno di sicurezza, protezione nell'ambiente in cui vive e lavora, bisogno di appartenenza ad una comunità, riconoscimento, stima e autorealizzazione. Quando uno o più di questi bisogni non è soddisfatto, si possono manifestare segni e sintomi che se sottovalutati portano a situazioni degenerative della persona con ripercussione diretta, non solo per se stessi, ma anche per coloro che gli vivono accanto. Mangiare, bere, espletare bisogni fisiologici, dormire: nella prima ondata della pandemia, arrivava ogni genere di conforto alimentare, anche dalle persone al di fuori dell'azienda; dalla seconda ondata ad oggi, spesso è difficile reperire l'acqua. Alimentarsi e bere è fondamentale per il personale che spesso trascorre anche oltre le sei ore nelle camere di degenza con indosso camici o tute idrorepellenti e mascherine FP3, con indosso le quali si fa molta fatica anche a respirare; l'impossibilità di uscire dalle stanze ed espletare i bisogni fisiologici assume una valenza significativa per gli operatori. Se tutto questo si perpetua nel tempo, si verificano casi di disidratazione a volte gravi, svenimenti, cistiti, e nei casi peggiori anche la formazione di calcoli renali. I turni massacranti e i continui salti di riposo per sopperire alla carenza di personale per coprire i turni nelle 24 ore, non hanno garantito riposo e sonno adeguato. Bisogno di sicurezza e protezione nell'ambiente in cui si lavora: non ci è pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'ente su quanto stava accadendo, molti hanno compreso quanto stava accadendo dai media. Nessun coinvolgimento su strategie aziendali su eventuale formazione e prevenzione specifica. L'azienda ha fornito un corso di un ora sulla vestizione e vestizione, un corso sulla sicurezza generalizzato e con un linguaggio a volte complesso e con tematiche non inerenti al contesto on line che pochi di noi sono riusciti a seguire

LAVORO IN SICUREZZA

per mancanza di tempo. Ci saremmo aspettati corsi brevi e chiari, tenuti da personale esperto sui percorsi assistenziali, le procedure di sicurezza e alla possibilità di chiarire dubbi ed incertezze. L'ente avrebbe dovuto trovare dei canali comunicativi, più personali, magari attraverso i coordinatori di unità operativa, cercando di infondere fiducia e sicurezza. La necessità di sopperire alla carenza del personale, per garantire comunque assistenza adeguata e specialistica, ha incentivato i salti di riposo, con conseguente impossibilità di dedicare tempo alla formazione eventuale sul luogo di lavoro, e tantomeno a casa. Il personale infermieristico è stato reclutato dall'oggi al domani dalle restanti aree specialistiche, attingendo a coloro che avevano trascorsi lavorativi nelle terapie intensive per le proprie competenze altamente specialistiche per poter lavorare in rianimazione; ovviamente dopo anni di assenza, il personale ha avuto bisogno di un minimo di addestramento dal personale già presente, con conseguente carico di lavoro e aggravio di responsabilità sul personale già stremato. Le parole che si sentivano spesso pronunciare erano "...ma sì, tanto è sempre tutto sulle nostre spalle..." Ci saremmo aspettati che tra un'ondata e l'altra della pandemia, l'ente si organizzasse per formare personale nuovo, per garantire il turn over, fortemente raccomandato per prevenire il burnout, ma anche questo non è stato praticamente possibile; molti dei colleghi sono in area Covid 19 da oltre un anno. Bisogno di sicurezza: la pantomima della ricerca continua delle mascherine idonee, ha scatenato una forte agitazione nelle equipe dei vari reparti (aggiungo tristemente, che ancora oggi, assistiamo a ritiri di mascherine perché inadeguate), soprattutto nella prima ondata, in cui molti colleghi si sono contagiati, aumentando il senso di incertezza ed insicurezza, con la paura oltre che per se stessi, di diventare degli untori per i propri congiunti. A tal proposito è stato richiesto anche da noi delegati, la possibilità di avere la possibilità di soggiornare in altre dimore, invece di rientrare in famiglia. Di rimando, nel frattempo, molto tempo, prima di ottenere una soluzione da parte di tutti, alcuni operatori, si sono "arrangiati" con sistemi di urgenza, ovvero materassi e/o brandine in spazi fortuiti all'interno dell'unità operativa.

Bisogno di appartenenza alla comunità familiare: il lockdown, ha costretto alla chiusura di asili e scuole, generando la preoccupazione, soprattutto nelle madri lavoratrici, per la gestione dei figli minori aggiunto alla fatto di essere state costrette a ritornare a lavorare con turni sulle 24 ore, con conseguente sconvolgimento e riassetto della propria vita familiare, con ripercussione spesso, sullo status emotivo, a discapito della concentrazione sul luogo di lavoro, aumentando i rischi di infortuni, non solo psicologici, ma anche di pungersi con taglienti o altro. Il paradosso è che nel momento in cui i supporti economici sono arrivati e hanno dato la possibilità di rimanere a casa con la prole, l'effetto rebound ha causato un'emorragia di personale, con ulteriore aggravio per chi rimaneva. Bisogno di riconoscimento e stima: il riconoscimento economico si è risolto con un tantum nella prima ondata della pandemia, oggi spesso si fa fatica al riconoscimento degli straordinari, con conseguente demotivazione da parte del personale che, pensa di meritare qualcosa di più. Bisogno di stima: il soddisfacimento di questo bisogno, essenziale sempre, e soprattutto in questo momento, ha vissuto momenti, diciamo, altalenanti, grazie o a causa del ruolo dei mass media: prima eroi, tutti ci amavano e ci dedicavano servizi televisivi e canzoni dai balconi, poi untori, ma sostanzialmente utili ed infine sfruttatori con lo stipendio sostanzialmente utili ed infine sfruttatori con lo stipendio assicurato. Dalle stelle alle stalle. La realtà è che abbiamo iniziato tutti questa terribile avventura con tanto timore e paura per l'ignoto, è vero, ma con entusiasmo, dedizione, sacrificio e responsabilità che ci è propria, da sempre. Supportati dall'idea di far parte di qualcosa più grande di noi, con la netta sensazione di sentirci utili per la comunità, e la gioia profonda per la tanto ricercata gratificazione del mondo, dei nostri concittadini, che finalmente

LAVORO IN SICUREZZA

riconoscevano in noi dei professionisti competenti, e appassionati. Col trascorrere del tempo, forse la delusione per l'ennesimo fuoco di paglia, sull'onda emotiva gonfiata a più non posso dai media, hanno avuto la meglio la demotivazione, il senso di frustrazione e il senso dell'abbandono, che ci hanno riportato alla solita, triste realtà. Benché possa sembrare ironico, e succinto, descrive in breve la parabola in negativo del sentimento che quasi tutti gli operatori sanitari e medici, hanno vissuto in tutto questo anno, e purtroppo le denunce di infortunio sul lavoro covid 19 correlato lo dimostrano; molto poco è stato fatto per supportare, tutelare, riconoscere e formare.

Aggiungo il forte disagio psicologico nell'affrontare la morte così improvvisa e con numeri così concentrati nel breve tempo, la tremenda esperienza di dover chiudere esseri umani in un sacco, e accatastarli in attesa che la mortuaria li porti via.., il veder morire, oggi, nella terza ondata, persone giovani, quasi nostri coetanei, con figli dell'età dei nostri figli, assistendo partecipi ed inermi, con un senso d'impotenza assoluta a scene di straziante dolore, indescrivibile ed insostenibile per chiunque, che lascia un segno indelebile, nella mente e nel cuore.

Sarebbe stato importante e degno di stima da parte dei lavoratori se i responsabili delle strutture sanitarie avessero incentivato le singole unità operative alla promozione di ambienti che potessero favorire lo scambio comunicativo e supporto sociale e la predisposizione di strategie di monitoraggio del benessere personale, attraverso la promozione e il monitoraggio del benessere psicologico degli operatori che poteva essere perseguita attraverso la divulgazione e la facilitazione dei soggetti che manifestassero segni e sintomi di stress lavoro correlato, con l'accesso al supporto psicologico e psichiatrico. In tutto questo anno, e purtroppo le denunce di infortunio sul lavoro covid 19 correlato lo dimostrano, molto poco è stato fatto per supportare, tutelare, riconoscere e formare.

Nonostante le continue denunce, facendo appello alle normative in essere da parte di noi delegati sindacali, molto poco è stato fatto, e se fatto, in ritardo. Per concludere, penso che la formazione si debba avvalere del coinvolgimento dei lavoratori e delle loro esperienze quotidiane sul campo. Spero, fortemente, che un giorno si arrivi a comprendere il valore della formazione, come forma di attenzione concreta alla persona, per garantire la sicurezza dei lavoratori e preservare dallo stress lavoro-correlato, perche situazioni, come queste appena vissute ed ancora in essere diventino un ricordo lontano; lo dobbiamo sì, a tutte le vittime del passato, ma soprattutto per evitare quelle future.; dobbiamo impegnarci affinché si investa nelle risorse umane, per preparare eccellenze nella valutazione del rischio e che possano elaborare strategie migliorative per il benessere dei lavoratori e pretendere che gli organi preposti al controllo, svolgano il proprio lavoro con professionalità e responsabilità.

Permettetemi un pensiero sincero per tutte le vittime di questa pandemia "...siete andati via da tutto ciò che amavate, tenendo per mano la vostra passione per l'essere umano, e la dedizione alla vostra professione..non sarete ricordati per la vostra assenza ,ma per la vostra incredibile testimonianza , perché nonostante il pericolo siete rimasti fedeli al vostro giuramento; e il vostro ricordo sarà anche riflesso negli occhi pieni di gratitudine di tutte le persone che avete cercato di aiutare e sostenere, a costo della vostra vita."

Assunta Fatticci, RLS UILFPL Milano

In Lombardia un terzo dei contagi sul lavoro da Covid con esito mortale

I contagi sul lavoro da Covid denunciati all'Inail dall'inizio della pandemia alla data dello scorso 31 marzo sono 165.528, pari a un quarto del complesso delle denunce di infortunio sul lavoro pervenute dal gennaio 2020 e al 4,6% del totale dei contagiati nazionali comunicati dall'Istituto superiore di sanità alla stessa data. E' quanto emerge dalla lettura del [15esimo report nazionale Inail](#), pubblicato oggi, elaborato dalla Consulenza statistico attuariale.



I casi mortali denunciati risultano essere 551, circa un terzo del totale dei decessi sul lavoro segnalati all'Inail dal gennaio 2020; un terzo riguarda il personale sanitario e socio-assistenziale.

L'analisi territoriale evidenzia una distribuzione delle denunce del 44,0% nel Nord-Ovest (prima la Lombardia con il 26,0%), del 24,5% nel Nord-Est (Veneto 10,7%), del 14,7% al Centro (Lazio 6,3%), del 12,3% al Sud (Campania 5,5%) e del 4,5% nelle Isole (Sicilia 3,0%). Le province con il maggior numero di contagi denunciati da inizio pandemia sono Milano (9,9%), Torino (7,2%), Roma (4,9%), Napoli (3,8%), Brescia e Varese (2,6%), Verona (2,5%) e Genova (2,4%).

Con il 44,5% dei decessi denunciati, al Nord-Ovest spetta anche il primato negativo dei casi mortali (prima la Lombardia con il 31,8%), tra le province la più colpita è quella di Bergamo (8,7%), che precede Milano (8,3%), Napoli e Roma (7,1% per entrambe), Brescia (4,9%), Torino (3,8%), Cremona (3,4%), Genova e Parma (2,9% ciascuna). Dalla rilevazione regionale, risultano in Lombardia 43.088 denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19 pervenute all'Inail nel periodo gennaio 2020 – 31 marzo 2021, di cui 175 con esito mortale; rispetto all'ultima rilevazione del 28 febbraio u.s., le denunce di infortunio risultano aumentate di 1.555 casi (+3,7%).

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la scheda regionale Inail a questo [link](#)

Grande distribuzione, rischi e malattie professionali

Lavoro in un supermercato, dico sempre ai miei colleghi che ci vuole un attimo per farsi male, veramente male. Un attimo di distrazione, un attimo di disattenzione, un attimo nel quale tutto può cambiare.



Mi chiamo Miriam e come ho detto lavoro in supermercato della GDO Alimentare, sono delegata sindacale e Rls. Spesso il nostro settore viene vissuto come poco pericoloso dove gli infortuni sul lavoro non sono poi così gravi e, purtroppo, non è affatto vero. Sarà vero che non lavoriamo in una cava per esplosivi, ma i ritmi sono elevati e un paio di forche di un muletto alzate, la fretta di impilare la merce in modo disordinato il vizio di salire sui mezzi in movimento sono la causa di un sacco di incidenti.

Numerose sono le patologie all'apparato muscoloscheletrico di cui soffriamo, le malattie professionali tipiche delle cassiere come ad esempio il tunnel carpale. Ma soprattutto in questo periodo la sicurezza non vuol dire solo stare attenti a non cadere o a non tagliarsi o una cattiva movimentazione dei carichi. I nostri negozi non hanno mai chiuso dall'inizio del Covid, abbiamo garantito un servizio essenziale ai cittadini ma i numeri ci dicono che purtroppo ci sono stati molti contagi tra cassiere e commesse e perfino direttori di punti vendita, la cronaca quotidianamente aggiorna il triste conteggio dei decessi tra i colleghi del nostro settore.

Lavorare in costante stato di emergenza ha acuito sicuramente il livello di stress di ognuna di noi e andrebbe aggiornata la valutazione dello stress da lavoro correlato così come i protocolli aziendali alla luce dei nuovi decreti legislativi e del recente protocollo nazionale del 6 aprile scorso.

La pandemia in atto, infatti, ci ha insegnato che la sicurezza sul lavoro è anche pretendere che le aziende del nostro comparto facciano di tutto affinché i nostri clienti rispettino le distanze di sicurezza e le misure anti-contagio; che gli stessi comprendano che un solo componente per nucleo familiare, la misura della temperatura corporea non sono una nostra idea per dare fastidio, che l'invito a sanificarsi le mani non vuole essere una critica personale all'igiene di ognuno di noi. Sono solo dei modi affinché tutti si possa stare più sicuri. Ed è per questo che come gruppo di RLS ad ogni riunione, ad ogni coordinamento, ad ogni comitato, chiediamo a gran voce rispetto per il nostro settore, che meriterebbe maggiore attenzione a livello istituzionale e misure di più ampia tutela e di rispetto che passino anche per la scelta responsabile di modellare in modo diverso gli orari di apertura, di evitare gli assembramenti durante i giorni festivi.

Penso anche che la maggioranza delle lavoratrici della grande distribuzione alimentare siano donne, madri di famiglia spesso con contratti part time e che la valutazione dei rischi debba necessariamente tenere conto delle differenze di genere per garantire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e rendere più agevoli gli spostamenti e più sicuri i nostri luoghi di lavoro. In conclusione credo che la sicurezza dovrebbe essere al pari di una passione come quella per una squadra di calcio... ecco io penso sempre che salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia la vera squadra da tifare tutti insieme, con l'obiettivo comune di azzerare le morti e gli infortuni sul lavoro.

Miriam Galbiati, RLS Uiltucs Milano

Workers' Memorial Day

In occasione della celebrazione del "Workers' Memorial Day", Cgil, Cisl e Uil di Milano hanno promosso un'iniziativa specifica in diretta streaming sui temi della salute, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Attraverso la voce e le testimonianze dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si è voluto condividere una lettura del vissuto, delle esperienze nel lavoro, che potesse offrire una visione di come la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori sia una priorità, non solo al tempo del Covid.



Occuparsi di questo significa anche tutelare e salvaguardare la collettività nel suo complesso.

Sono intervenuti Domenico Lovisi Rls Cisl settore sanità, Anna Cammarota Rls Cgil appalti settore sanitario, Monica Gaspari Rlst Uil settore edile, Gerardo Carbone Rls Cgil settore trasporti, Eugenio Magri Rls Cisl settore metalmeccanico, Adriano Mazzullo Rls Uil settore bancario.

Ha coordinato l'evento il giornalista Matteo Pucciarelli.

[RIVEDI LA DIRETTA DELL'EVENTO](#)

Lo stress lavoro correlato al tempo del Covid

Sottovalutare i rischi dello stress lavoro-correlato, soprattutto in questa fase di pandemia Covid-19, può determinare impatti negativi rispetto alla sicurezza nel lavoro e alla salute di lavoratrici e lavoratori.

Occorre quindi una rinnovata attenzione da parte delle istituzioni e delle aziende. Oltre che un attivo coinvolgimento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori da parte delle imprese. E' quanto emerso nel corso del webinar *"Lo stress lavoro correlato al tempo del Covid"* organizzato da Cgil, Cisl e Uil Lombardia in vista della Giornata mondiale della salute e sicurezza sul lavoro.

In base agli ultimi dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, il 40% delle imprese italiane dimostra interesse per lo stress lavoro correlato, ma solo il 20% dichiara di affrontarlo con attività di formazione e interventi sull'organizzazione del lavoro.



Il Covid-19 impone, sostengono Cgil, Cisl e Uil Lombardia, di aggiornare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato e soprattutto di avviare delle azioni per combatterlo e trovare le idonee soluzioni al problema che diventa sempre più evidente. L'organizzazione del lavoro, come hanno sempre sostenuto le organizzazioni sindacali, può essere un fattore di rischio se non correttamente gestito, sia per chi si è sempre recato sul luogo di lavoro sia per chi opera in "smart-working".

Diversamente da altre categorie di rischi lavorativi, lo stress lavoro correlato è infatti sempre presente indipendentemente dal fatturato aziendale, dal numero di dipendenti e dal settore di appartenenza o potrebbe aumentare nel caso di lavoro agile.

A maggior ragione a seguito di un cambiamento globale quale quello portato da una pandemia il rischio da stress lavorativo deve essere affrontato, gestito, monitorato e deve portare alla messa in atto di misure preventive efficaci allo scopo di ridurre l'entità del potenziale danno, favorire il benessere delle persone nelle organizzazioni ed un'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Sono ugualmente importanti anche la prevenzione ed il blocco delle azioni di mobbing, una formazione dei lavoratori adeguata alla mansione ed ai carichi di lavoro ed il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro (riposi, ferie, congedi, lavoro supplementare e straordinario).

[RIVEDI LA DIRETTA STREAMING](#)



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?**

OK.

