



IL SINDACATO DELLE PERSONE

[03] 2025

# SICUREZZA IN RETE

Newsletter su salute e sicurezza sul lavoro, per RLS e per tutti gli addetti e le addette ai lavori e curiosi e curiose della materia



## Editoriale di Ivana Veronese

Segretaria Confederale UIL

### Sicurezza in Rete: una sfida che ci unisce

*Carissime lettrici e carissimi lettori,*

questa edizione di Sicurezza in Rete, l'ultima di questo 2025, prosegue secondo l'obiettivo per cui è nata: costruire insieme una cultura della prevenzione che non sia solo un principio, ma una pratica quotidiana.

La nostra Organizzazione crede nella forza della rete, da sempre:

una rete fatta di persone, territori, categorie, esperienze condivise. Perché il tema della salute e sicurezza sul lavoro non si può affrontare da soli, occorre un impegno collettivo fatto di ascolto, confronto e azione comune.

Per questo motivo vi rinnoviamo il nostro invito a continuare a partecipare, a raccontare le vostre esperienze, a condividere le vostre buone pratiche.

**Sicurezza in Rete è il vostro spazio:** usatelo per far sentire la vostra voce.

Come sapete, negli ultimi mesi abbiamo assistito a un cambio di passo nelle relazioni sindacali con il Governo: il metodo è cambiato. Se prima venivamo convocati a decisioni già prese

[4] **Mirco Fonzi**

Coordinamento UILPA Entrate  
Abruzzo

[6] **Eloisa Dacquino**

Segretaria Confederale UIL  
Lombardia

[8] **Marianna Flauto**

Segretaria Nazionale UILTUCS

[11] **Silvia Cirillo**

Segretaria Nazionale UIL POSTE

[14] **Paolo Collini**

Responsabile Nazionale Salute e  
Sicurezza UILTRASPORTI

[17] **Serena Fiorillo**

Coordinamento Uilcom Uil Campania

[19] **Francesco Mongioì**

UIL SGK

**Luca Del Viscovo**  
UILTEC TAA

[22] **Domenico Nese**

Esperto Salute e Sicurezza UILTEC  
Campania

[26] **Valentina Puglisi**

RLST UILTUCS Umbria

Prefazione  
di PierPaolo  
Bombardieri  
Postfazione di  
Ivana Veronese

Frontiere  
2025, 150 pp.  
Brossura, 14x21  
ISBN:  
9791256061389



## Il 21 ottobre abbiamo vissuto un momento di grande valore per la nostra Organizzazione: la presentazione del libro **“Salute e sicurezza sul lavoro. Quali spazi per la contrattazione collettiva?”**

– come accaduto lo scorso anno con l'introduzione della patente a crediti nel settore delle costruzioni – oggi il confronto è più strutturato.

In questo nuovo contesto riteniamo che l'approvazione del nuovo **decreto-legge in materia di salute e sicurezza sul Lavoro**, il n. 159, rappresenti un segnale importante: finalmente si compie un passo concreto verso il rafforzamento delle tutele per lavoratrici e lavoratori. È un risultato che riconosce anni di impegno della nostra Organizzazione.

Questo provvedimento è il risultato di un dialogo strutturato con il Governo e le parti sociali, un cambio di passo che restituisce centralità al merito delle questioni e valorizza il ruolo del confronto. Ma non possiamo fermarci qui.

Pur riconoscendo i progressi, restano criticità che non possiamo ignorare: il divieto dei subappalti a cascata, l'eliminazione delle gare al massimo ribasso, l'introduzione del reato di omicidio sul Lavoro, di una Procura nazionale del lavoro e il patrocinio legale gratuito per le famiglie delle vittime. Sono obiettivi che consideriamo imprescindibili e che continueremo a rivendicare con determinazione.

La UIL non si accontenta di norme sulla carta: chiede risorse, controlli, formazione e giustizia. Continueremo a vigilare sull'attuazione delle nuove disposizioni e a promuovere ulteriori interventi, perché la salute e la sicurezza non sono slogan ma diritti concreti da garantire ogni giorno. Il 21 ottobre abbiamo vissuto un momento di grande valore per la nostra Organizzazione: la presentazione del libro **“Salute e sicurezza sul lavoro. Quali spazi per la contrattazione collettiva?”**, che ho avuto il piacere e l'onore di scrivere insieme al professor Paolo Pascucci, amico e grande studioso ed esperto della materia.

Il libro, con la prefazione del nostro **Segretario Generale PierPaolo Bombardieri**, che è intervenuto per sottolineare l'importanza di riportare la salute e la sicurezza al centro della contrattazione, è il frutto di un impegno durato più di un anno, che ha visto l'analisi di un gran numero di contratti aziendali sottoscritti dalle nostre categorie e che, in tema di salute e sicurezza, sono riuscite ad innalzare quel livello di tutela che la sola normativa da sola non può fare.

La contrattazione, infatti, è capace di andare oltre la norma e costruire soluzioni condivise per garantire sicurezza, stabilità e qualità del lavoro. È uno strumento fondamentale, su cui far leva per accrescere le tutele e accelerare il percorso che deve portare alla completa salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

E su questa partita siete voi che giocate il ruolo più importante.

Questo volume non è stato solo un contributo scientifico e sindacale, ma ha rappresentato simbolicamente un ponte tra due

la UIL, insieme al Patronato ITALUIL, ha avviato il progetto ALERT – Aggressioni sul lavoro: Esperienze, Ricerca e Tutele, con l'obiettivo di analizzare il rischio, raccogliere esperienze e proporre soluzioni concrete



campagne che hanno segnato la nostra azione negli ultimi anni: **"Zero Morti sul Lavoro"** e **"No ai Lavoratori Fantasma"**. Due battaglie che parlano di prevenzione, diritti e dignità, e che trovano nella contrattazione collettiva lo strumento per trasformare principi in realtà.

Ma non ci siamo fermati a questo. Siamo andati oltre, cercando di indagare fenomeni che oggi hanno un impatto dirompente sulla salute e sicurezza.

Come quello delle aggressioni da parte di soggetti terzi, che non possiamo più ignorare.

Il fenomeno, infatti, non riguarda solo alcune professioni ma attraversa tutti i settori dove esiste un contatto diretto con il pubblico. Per questo la **UIL**, insieme al **Patronato ITALUIL**, ha avviato il progetto **ALERT – Aggressioni sul lavoro: Esperienze, Ricerca e Tutele**, con l'obiettivo di analizzare il rischio, raccogliere esperienze e proporre soluzioni concrete.

Il 20 novembre, presso il Centro Convegni Bruno Buozzi, abbiamo presentato i risultati di questa importante indagine in un seminario che ha visto la partecipazione di esperti e rappresentanti sindacali. Dopo i saluti di **Giuliano Zignani, Presidente ITALUIL**, sono intervenuti **Fabio Piacenti (Presidente EURE.S.)**, **Fulvio D'Orsi (Comitato Tecnico-Scientifico UIL-ITALUIL)** e **Gianni Rosas (Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino)**. L'Organizzazione

Internazionale del Lavoro che patrocina la nostra indagine.

La giornata si è poi arricchita con una tavola rotonda dedicata alle esperienze delle categorie **UILFPL, UILSCUOLA, ULTRASPORTI, UILTUCS, UILCA e UILPA**.

Questo seminario non è stato solo un momento di analisi, ma un passo concreto verso la costruzione di strumenti di prevenzione e tutela. Continueremo a lavorare per trasformare i dati raccolti in azioni efficaci, diffondere buone pratiche per garantire la salute e la sicurezza di chi ogni giorno affronta il rischio di aggressioni.

Un grazie a tutte le persone che hanno contribuito a questa iniziativa.

La **UIL** non si fermerà qui, continuerà a mettere la salute e la sicurezza al centro della propria azione, con la campagna **Zero Morti sul Lavoro** che proseguirà con forza anche durante la stagione congressuale.

Questo impegno ben si intreccia con le rivendicazioni approvate **dall'Esecutivo nazionale l'11 novembre**: più risorse per la prevenzione, vincoli chiari alle imprese sul rispetto dei contratti e delle tutele sociali, e un sistema fiscale equo che sostenga investimenti anche in sicurezza.

Perché dietro ogni statistica ci sono vite spezzate e diritti negati, e la **UIL** non smetterà di battersi per trasformare la tutela della salute e della sicurezza da principio a realtà concreta.

## Go Beyond 2025: i giovani sindacalisti UIL parlano di salute e sicurezza sul lavoro

Quando in un Paese si contano circa 1200 morti sul lavoro ogni anno, non si può restare indifferenti. Non si può pensare che si tratti sempre di fatalità o di incidenti isolati. È indispensabile promuovere una cultura della sicurezza, fondata sulla consapevolezza del rischio e su una

formazione continua che non sia solamente di facciata. In questo contesto, discutere di sicurezza sul lavoro con giovani sindacalisti è un passo fondamentale, non solo per sensibilizzare le nuove generazioni su una tematica così cruciale, ma anche per far sì che nel mondo del lavoro temi come la salute e la sicurezza non siano percepiti unicamente come un mero requisito cogente, ma come opportunità di miglioramento in tutti i settori produttivi. È proprio questo l'obiettivo della sesta edizione di *Go Beyond*. Il percorso di alta formazione è iniziato a maggio, presso la sede romana della UIL di Via Lucullo, con un incontro dedicato a sicurezza e Unione Europea in cui c'è stato anche spazio per la toccante testimonianza di Emma Marrazzo, madre di Luana, vittima di un tragico incidente sul lavoro. A luglio ci si è spostati a Genova per il secondo appuntamento, che ha previsto la visita al cantiere del Terzo Vallico dei Giovi, una delle opere ferroviarie più importanti sul territorio nazionale, parte integrante di un'infrastruttura lunga 53 km, di cui 37 in galleria. L'opera, che collegherà Genova con la Pianura Padana, si incastona nel Corridoio europeo Reno-Alpi e rappresenta un nodo strategico per il trasporto merci verso il Nord Europa. Durante l'incontro si è discusso anche della figura del "RLS di tratta", introdotta da un accordo sindacale. Pur non previsto dal D. Lgs. 81/2008, il ruolo ben si sposa con la giurisprudenza attuale, la quale vede il Rappresentante dei Lavoratori come una



Il percorso di alta formazione è iniziato a maggio, presso la sede romana della UIL di Via Lucullo, con un incontro dedicato a sicurezza e Unione Europea in cui c'è stato anche spazio per la toccante testimonianza di Emma Marrazzo, madre di Luana, vittima di un tragico incidente sul lavoro

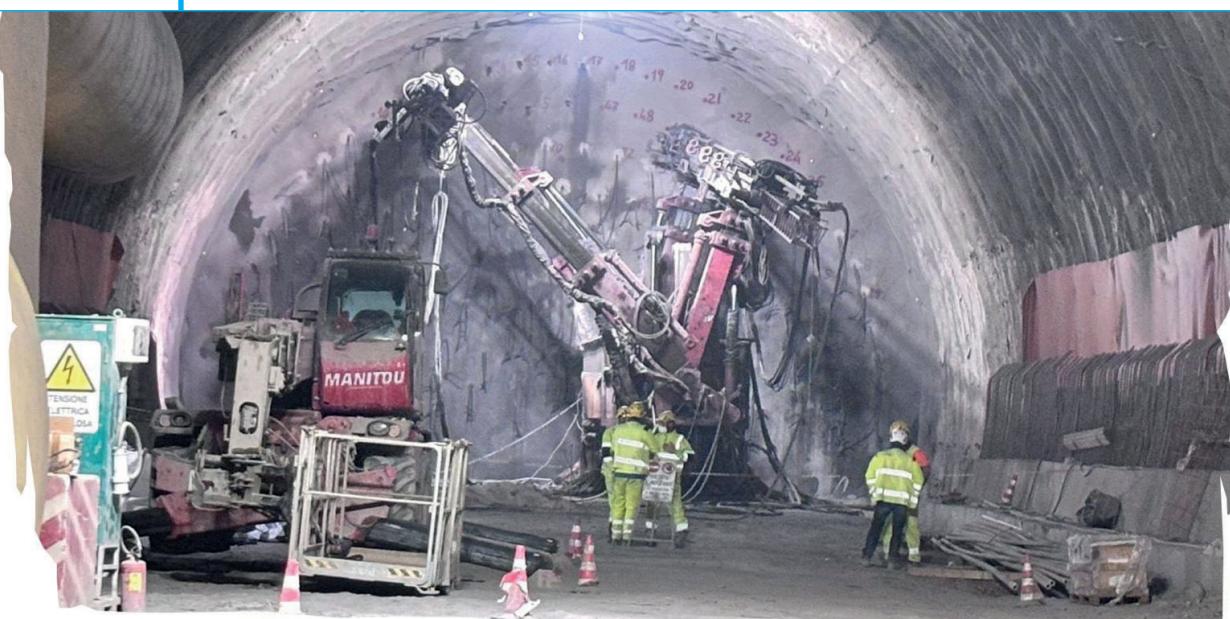


figura fortemente attiva in campo di sicurezza e non volta solamente a compiti di pura rappresentanza.

Il terzo incontro, tenutosi in settembre a Firenze, ha condotto i giovani sindacalisti alla visita del cantiere della nuova galleria di San Donato, opera strategica di potenziamento dell'Autostrada del Sole. In questo ambito lavorativo, degna di nota è l'introduzione della *Stop Work Authority*, prevista dal Protocollo di Sicurezza

Integrato di Filiera, promosso da Autostrade per l'Italia di concerto con le OOSS. Tale misura, che consente ai lavoratori di interrompere l'attività in caso di pericolo grave e immediato, rappresenta una lungimirante interpretazione dell'articolo 44 del Testo Unico sulla Sicurezza, che illustra i comportamenti da seguire in caso di minaccia all'incolumità dei lavoratori, e si allinea ai nuovi obblighi del preposto introdotti dalla Legge 215/2021. Infine, l'ultimo appuntamento del ciclo è previsto a Bruxelles a fine novembre. Sarà un'occasione per respirare un'atmosfera internazionale e confrontarsi con le istituzioni europee: i partecipanti saranno ospiti della FEPS (*Foundation for European Progressive Studies*), della Commissione Europea e del Comitato Economico e Sociale Europeo. Un momento di alto valore formativo e culturale, arricchito dalla presenza del Direttore della Fondazione Pietro Nenni e di EURES.

Non mancheranno, dunque, gli stimoli in quello che si preannuncia come l'evento clou di Go Beyond 2025.



## Giochi 2026: siglata a Milano intesa su salute, sicurezza, qualità del lavoro e degli appalti

E' una tappa costruita passo dopo passo l'intesa siglata il 27 ottobre 2025 a Palazzo Marino tra Fondazione Milano Cortina 2026 e le confederazioni territoriali UIL, CGIL, CISL di Milano, su qualità del lavoro e degli appalti, salute e sicurezza sul lavoro connessi ai Giochi Olimpici. L'intesa dà attuazione all'Avviso Comune sottoscritto il 12 luglio 2024 e all'Accordo Quadro firmato il 18 febbraio 2025, di cui rappresenta la prima declinazione operativa

indicazione dei contratti da applicare per i principali ambiti (ristorazione, pulizie/reception, vigilanza, trasporto privato); viene istituita una commissione paritetica "ad hoc" che individuerà in anticipo il contratto collettivo nazionale e territoriale da applicare per le attività attualmente non contrattualizzate e non prevedibili. Prevista la condivisione periodica degli affidamenti (fornitori, CCNL applicati, addetti e loro dislocazione), insieme a clausole



sull'intero arco temporale dell'evento. Sul piano del lavoro e degli appalti l'Accordo stabilisce che l'applicazione dei CCNL stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è condizione essenziale per essere fornitori della Fondazione, con

contrattuali che vincolano i fornitori al rigoroso rispetto degli obblighi retributivi, contributivi, assicurativi e delle norme su salute e sicurezza.

Per garantire qualità e continuità occupazionale, in caso di cambio appaltatore è confermato il passaggio dei lavoratori

interessati all'azienda subentrante alle medesime condizioni normative, economiche e contrattuali. Il ricorso al subappalto viene limitato (non oltre il primo livello) e comunque subordinato all'autorizzazione preventiva, con informativa alla commissione istituita. Sul versante salute e sicurezza, l'Accordo conferma l'impegno a prevenire ogni esposizione a rischi in tutte le fasi – allestimenti, gestione eventi, smantellamenti – mediante procedure condivise per i rischi interferenziali, piani di formazione generale e specifica (anche per i volontari) erogati prima dell'avvio delle attività e verifiche preliminari sull'effettività della formazione. Viene istituita la RLSSP, composta da tre figure indicate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo, che avrà libero accesso alla documentazione e alle aree di lavoro, con compiti di proposta (anche in materia di formazione aggiuntiva), consultazione e coordinamento con gli RLS aziendali. Viene istituito un Comitato per la Sicurezza con il compito di promuovere programmi formativi, analizzare i dati del registro infortuni e definire iniziative di prevenzione.

Il percorso negoziale su Milano-Cortina compie di fatto, con questo Accordo, un salto di qualità, con l'obiettivo che possa affermarsi come modello di buona occupazione, sicurezza, qualità, in grado di

lasciare una legacy positiva in termini di competenze, professionalità e opportunità di lavoro. L'esperienza di partecipazione e valorizzazione della rappresentanza sindacale maturata a partire da Expo 2015, consolidata e rafforzata con le intese sulla sicurezza nei cantieri della linea M4 della metropolitana di Milano – assunte peraltro quale modello di buone pratiche dalla Commissione parlamentare di inchiesta del Senato della Repubblica – e del sito MIND; il Protocollo siglato tra Regione Lombardia e Parti sociali su Piano Lombardia, Olimpiadi Invernali, PNRR e PNC, l'intesa regionale lombarda per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico, il Protocollo per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni e delle infrastrutture siglato presso la Prefettura di Milano, le intese sottoscritte per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti del Comune di Milano, il "Patto per il lavoro" e agli Accordi Quadro richiamati in premessa, costituiscono un percorso di condivisione e un insieme di esperienze che riteniamo possano rappresentare un modello replicabile nell'ambito della contrattazione sociale e della più vasta cantieristica del nostro Paese.



## Prosegue l'impegno contrattuale della UILTUCS sul tema della salute e sicurezza sul lavoro

Questi ultimi sei mesi hanno visto altri importanti traguardi nell'ambito della contrattazione di secondo livello nei settori del commercio e turismo, contrattazione nella quale il tema della salute e della sicurezza dei lavoratori è stata al centro della negoziazione trovando ampi spazi di tutela.

Lo scorso mese di giugno è stato sottoscritto il primo Cia della storia delle relazioni sindacali con Mediemarket s.p.a., colosso europeo che opera in Italia con una catena di oltre 115 punti vendita e oltre 6000 dipendenti, specializzati nella vendita di elettronica di consumo con insenna Mediaworld.

Il Cia sottoposto a ratifica è entrato in vigore lo scorso mese di ottobre 2025.

All'interno del Cia il capitolo "ambiente di lavoro" è dedicato al tema della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro e prevede la costituzione di un Comitato Paritetico per la salute e sicurezza del quale faranno parte le OO.SS. nazionali e 6 componenti le RLS/RSA designati dalle Segreterie Nazionali.

Tale comitato avrà il compito di esaminare il modello operativo e la sua compatibilità con la salvaguardia della salute e sicurezza e si incontrerà almeno una volta l'anno anche per promuovere le migliori prassi ed iniziative volte al miglioramento della sicurezza ma anche per concordare gli interventi da mettere in campo in materia di informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione.

Il monitoraggio del modello operativo si rende opportuno perché riguarda in

concreto le modalità di gestione dell'organizzazione del lavoro e ci permette di potere segnalare fattori di rischio e l'eventuale identificazione di pericoli o eventi sentinella o segnali di allarme anche riferibili allo stress lavoro correlato o a violenza e molestie nell'ambito lavorativo. Viene dato ampio spazio al tema della parità di genere con l'impegno reciproco nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le persone a prescindere da genere, età, credo religioso, etnia, abilità e un impegno concreto a contrastare e condannare ogni condotta o comportamento che sfoci in molestia e violenza sul luogo di lavoro anche attivate dai clienti e quindi da personale esterno. Il Cia introduce misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere ed in particolare:

Viene riconosciuto un periodo di ulteriori 30 giorni di calendario di congedo retribuito rispetto a quanto già previsto dalla legge e dal CCNL applicato, congedo che può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni, periodo che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione dei ratei 13° e 14 a del tfr e delle ferie. Inoltre le vittime di violenza potranno richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da full time a part time verticale o orizzontale e a richiesta della lavoratrice il ripristino del rapporto a tempo pieno così come verrà valutata in modo prioritario l'eventuale richiesta di trasferimento della sede lavorativa.

È previsto in questi casi anche

l'anticipazione del TFR maturato, nonché dei ratei 13° e 14° già maturati erogati con la massima tempestività qualora richiesti. L'accordo prevede l'impegno delle parti ad individuare entro il primo trimestre di vigenza una Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere. Viene inoltre prevista la istituzione del-

alle Forze dell'Ordine che verrà attivato specialmente nei ristoranti ubicati in aree a maggiore rischio e con riferimento alle fasce orarie serali di chiusura con l'impegno di estenderlo progressivamente a tutti i ristoranti della catena entro 24 mesi dalla sottoscrizione del Cia.

Anche il Cia sottoscritto con Lagardere Travel Retail Itali s.r.l. ed Airest Retail s.r.l. società che operano nel settore food e retail con una rete di punti vendita negli aeroporti (duty free), stazioni e centri commerciali sia in Italia che all'estero, sottoscritto il 1° luglio 2025 al Capitolo "L'ambiente e la sicurezza sui luoghi di lavoro" istituisce il Coordinamento Nazionale dei Rls composto da tre RLS con l'obiettivo di implementare "buone pratiche" mediante linee guida diffuse tali da conseguire "l'incidentalità zero". Il Coordinamento avrà inoltre lo scopo di proporre soluzioni in materia di protezione dei lavoratori da azioni criminose e potrà elaborare progetti per il contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro. La norma prevede anche l'implementazione delle ore di formazione per i RLS utilizzate come formazione pratica in affiancamento operativo del RSPP al fine di conoscere la situazione operativa delle unità produttive aziendali e consolidare il livello di analisi e confronto in una logica di miglioramento costante delle attività e dei luoghi di lavoro.

Il Cia Lagardere prevede inoltre il recepimento dell'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. L'accordo prevede l'attuazione di progetti formativi per sensibilizzare i lavoratori sul contrasto alle molestie sessuali e la violenza nei luoghi di lavoro, assistenza legale gratuita a favore di dipendenti che siano stati vittime di violenza e molestie nei luoghi di lavoro sia da parte dei colleghi che di soggetti terzi esterni, astensione dal lavoro senza alcun termine di preavviso per ragioni riconducibili a casi di violenza, ulteriori 6 mesi di aspettativa in aggiunta a quanto previsto dalla legge, possibilità di



**Il contrasto alla violenza e alle molestie è un impegno collettivo in un settore nel quale la presenza di donne lavoratrici è molto alta raggiungendo percentuali che sfiorano, in alcuni casi, circa l'85%.**

la Commissione pari opportunità con il compito di coordinamento, proposta e monitoraggio delle segnalazioni, dei casi accertati e delle tutele occupazionali attivate.

Anche il primo Cia sottoscritto con McDonald's Italia s.r.l. lo scorso 20 ottobre 2025 al capitolo "Salute, Sicurezza e Protezione della Persona", considerate anche le specificità di settore e le condizioni di rischio in cui operano le lavoratrici ed i lavoratori della ristorazione, prevede l'introduzione di un sistema di sicurezza chiamato "Bottone di emergenza" ovvero un pulsante di emergenza collegato

trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time e su richiesta, trasferimento in altre unità locali.

Anche il Cia sottoscritto il 29 luglio 2025 con Starhotels s.p.a. ha recepito la proposta della Uiltucs di costituire il Comitato aziendale per la salute e la sicurezza dando maggiore valore e attenzione al tema della sicurezza prevedendo la presenza di due Rls in ciascuna struttura alberghiera.

Inoltre nell'ottica di garantire la massima attenzione nei confronti dei propri dipendenti riconoscendo l'importanza del loro benessere e della loro sicurezza come elementi imprescindibili per il buon funzionamento e la sostenibilità dell'organizzazione, Starhotels si impegna ad inserire nel DVR di ciascuna unità operativa: 1) il rischio connesso alle ondate di calore estremo, proprio al fine di indi-

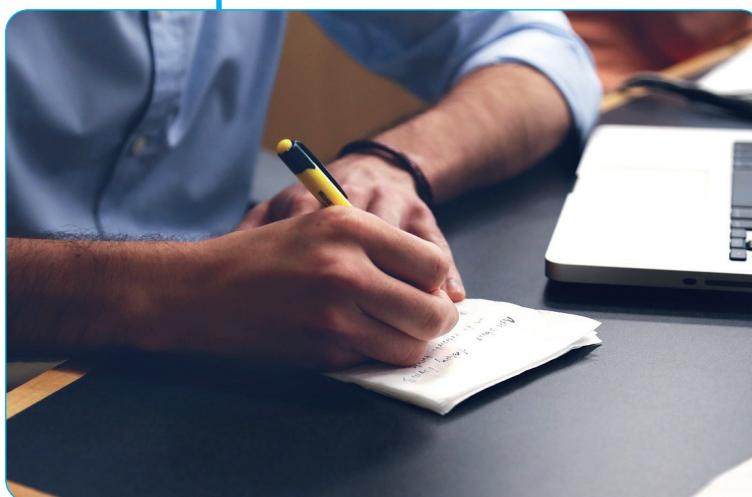
protezione per mitigare eventuali rischi in particolare per i lavoratori che svolgono attività lavorativa all'aria aperta; 2) i rischi da molestie e abusi, nell'ottica del contrasto alla violenza e alla molestie. Anche con Starhotels sono state introdotte misure di miglior favore a tutela delle vittime di violenza analogamente a quanto previsto nel cia Mediemarket.

Una stagione contrattuale ricca sta caratterizzando questi ultimi anni di attività della Uiltucs Nazionale, nella quale il tema della sicurezza viene considerato un pilastro della nostra azione sindacale quotidiana, consapevoli che la contrattazione può dare risposte efficaci su alcune tematiche che riguardano la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro sia in temini di miglioramento delle condizioni organizzative (gestione e programmazione orario di lavoro, conciliazione tempi di vita lavoro, riconoscimento professionale) sia per limitare e mitigare condizioni di stress lavoro correlato che nei nostri settori di competenza è un rischio emergente da non sottovalutare, un rischio invisibili che si annida in tanti luoghi di lavoro che necessita di essere riconosciuto per essere affrontato e contrastato. La creazione dei Comitati aziendali si pone l'obiettivo non soltanto di monitorare le condizioni aziendali complessive ma anche di intervenire per tempo laddove si dovessero riscontrare anomalie e disfunzioni organizzative.

Il contrasto alla violenza e alle molestie è un impegno collettivo in un settore nel quale la presenza di donne lavoratrici è molto alta raggiungendo percentuali che sfiorano, in alcuni casi, circa l'85%.

Siamo consapevoli che non esistono luoghi di lavoro privi di rischi ma siamo altrettanto consapevoli che la nostra azione quotidiana, la presenza di RLS consapevoli e competenti, può certamente rendere i luoghi di lavoro più sicuri.

La nostra attività contrattuale prosegue senza sosta nel solco dei valori della Uil e della Uiltucs per garantire lavoro sicuro e di qualità.



**La nostra attività contrattuale prosegue senza sosta nel solco dei valori della Uil e della Uiltucs per garantire lavoro sicuro e di qualità.**

viduare e monitorare eventuali fattori di rischio (quali: ambiente di lavoro, mansione svolta e abiti di lavoro) connessi alle alte temperature con lo scopo di adottare eventuali misure di prevenzione e di

## Sorveglianza sanitaria e riconoscimento del lavoro gravoso: la battaglia della UIL del settore postale per la salute e sicurezza dei portalettere

I portalettere sono il volto di Poste Italiane sul territorio, il legame fondamentale tra l'Azienda e i cittadini. Questo lavoro è fortemente cambiato negli anni: si

affrontano non solo condizioni meteorologiche avverse, traffico, stress fisico ma anche carichi sempre più pesanti dovuti all'esplosione dell'e-commerce e al con-



Questo lavoro è fortemente cambiato negli anni: si affrontano non solo condizioni meteorologiche avverse, traffico, stress fisico ma anche carichi sempre più pesanti dovuti all'esplosione dell'e-commerce e al conseguente aumento dei pacchi.

seguente aumento dei pacchi. Eppure, l'instancabile impegno di queste lavoratrici e lavoratori è oscurato da due gravi anomalie che sono al centro delle battaglie della UIL del settore postale: la mancata sorveglianza sanitaria e il mancato riconoscimento di lavoro gravoso per i portalettere.

Questa non è solo una rivendicazione sindacale, ma una battaglia di civiltà, salute e giustizia.

Lavorare come portalettere oggi significa

infatti andare ben oltre il semplice recapito di lettere. La modernizzazione e la diversificazione dei servizi hanno trasformato questa figura in un operatore logistico di prossimità. Il portalettere è l'addetto che quotidianamente:

**Affronta agenti atmosferici estremi:** dalle ondate di calore estive ai mesi di pioggia e freddo intenso, l'esposizione continua agli elementi atmosferici ha un impatto diretto e provato sulla salute, in particolare sull'apparato respiratorio, muscolo-scheletrico e sulla termoregolazione corporea;

**Sostiene sforzi fisici costanti:** la movimentazione dei carichi, quantunque ancora non riconosciuta, caratterizza sempre di più le mansioni di portalettere a causa della presenza di pacchi; vi è inoltre l'uso prolungato di mezzi, la deambulazione per chilometri ogni giorno. Tutto questo sottopone il corpo a un elevato stress biomeccanico e a carichi posturali che, nel tempo, possono degenerare, e purtroppo spesso degenerano, in patologie croniche.

**Affronta rischi stradali e logistici:** Il costante muoversi nel traffico cittadino e sulle strade extraurbane espone i portalettere a un rischio elevato di infortuni stradali.

Nonostante tutto ciò, tale mansione in Poste Italiane non è sottoposta a sorveglianza sanitaria. Conseguentemente, per queste lavoratrici e lavoratori non sono quindi previste visite obbligatorie dal medico competente: né preventive al momento dell'assunzione, né periodiche durante il rapporto di lavoro, né straordinarie al rientro dopo lunghe assenze, neppure se vi sono state gravi patologie.

Riteniamo che questo sia un grande vittus, perché mina la prevenzione, non consentendo di identificare precocemente eventuali patologie legate alla mansione e valutare l'idoneità fisica al lavoro. Se un portalettere avverte problemi di

salute collegati alla sua attività, è costretto a inoltrare una richiesta autonoma di visita dal medico competente, compilando moduli e aspettando autorizzazioni. In pratica, l'onere della prevenzione e dell'accertamento diagnostico ricade così sul singolo, che troppo spesso subisce pressioni sul luogo di lavoro se necessita di una visita dal medico competente, aumentando così fortemente il rischio elusione anche a fronte di problematiche di salute importanti.

La nostra battaglia per l'inserimento dei portalettere tra le mansioni sottoposte a sorveglianza sanitaria aveva raggiunto un punto decisivo con la firma dell'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Infatti, nell'Allegato 6 del CCNL di Poste (firmato il 23 luglio 2024), l'azienda si è formalmente impegnata ad affrontare e discutere la questione della sorveglianza sanitaria dei portalettere nell'ambito dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Salute e la Sicurezza (OPN) e l'avvio delle discussioni era previsto per gennaio 2025. Ebbene, a dieci mesi di distanza e nonostante le ripetute sollecitazioni della UIL Poste all'interno dell'OPN, l'impegno ad oggi è rimasto purtroppo lettera morta. Non è stata avviata alcuna discussione concreta, nessun tavolo tecnico è stato istituito per definire i protocolli sanitari e Poste ha fornito finora solo risposte vaghe e rinvii ingiustificati.

Non rispettare un impegno contrattuale su un tema così delicato è inaccettabile e mina la fiducia nelle relazioni industriali nella più grande azienda di servizi del Paese, nonché primo datore di lavoro in Italia. La UIL Poste non accetterà che la salute dei portalettere venga derubrica- ta a questione secondaria o diluita in rinvii burocratici.

Riteniamo peraltro che l'introduzione della sorveglianza sanitaria obbligatoria per i portalettere non sarebbe un costo ma un investimento per l'Azienda e un enorme beneficio per i lavoratori: le visite periodiche permetterebbero infatti



**14.590**  
infortuni sul lavoro  
(21-23)

**3.704**  
gravi

**12**  
morti

di individuare in tempo problemi fisici, posturali e muscolo-scheletrici (come lombalgie o artrosi) prima che diventino invalidanti. Inoltre, consentirebbero di intervenire tempestivamente con misure preventive, ausili o adattamenti della mansione per prolungare la vita lavorativa dei portalettere nella stessa mansione e in condizioni di salute migliori.

Non da ultimo, la sorveglianza sanitaria contribuirebbe a creare maggiore consapevolezza e una maggiore cultura della sicurezza: si eviterebbe che il

lavoratore possa temere di segnalare un disturbo per paura di essere penalizzato o giudicato.

Inoltre, tema fondamentale, proprio la sorveglianza sanitaria periodica dei portalettere e i relativi dati emersi potrebbero agevolare concretamente l'esito di una battaglia per noi importante: il riconoscimento, da parte del legislatore, del lavoro del portalettere come lavoro gravoso e le relative opportunità di agevolazioni pensionistiche previste in questi casi. Infatti, nell'elenco dei lavori gravosi, previsto dal 2017 e aggiornato negli anni, sono inclusi lavori (quali i rider e i corrieri) che, come i portalettere, affrontano carichi, esposizione ambientale e rischio stradale. Il lavoro del portalettere è ormai molto simile a quello di un corriere, tanto che nel recapito di Poste esiste adesso anche la nuova mansione di vero e proprio "corriere", che consegna i pacchi fino a 10 kg e movimentano ufficialmente carichi. Tuttavia, anche i portalettere consegnano pacchi, seppur di un peso più ridotto. Per tutte queste motivazioni, come UIL del settore Poste continueremo questa battaglia fondamentale.

Chiedere che l'azienda Poste effettui la sorveglianza sanitaria del portalettere e che il legislatore riconosca il portalettere come lavoro gravoso non è chiedere un privilegio ma tutele, per ristabilire prevenzione e sicurezza a chi ogni giorno garantisce un servizio essenziale al Paese. Purtroppo, anche i dati diffusi dalla stessa Poste riconoscono la necessità urgente di una maggiore prevenzione: tra il 2021 e il 2023 il numero totale di infortuni sul lavoro dei dipendenti di Poste Italiane, al netto di quelli in itinere e dei casi covid, è stato di 14.590 di cui 3704 con gravi conseguenze e 12 mortali. Numeri enormi e circa il 75% di questi infortuni colpisce il settore del recapito postale, di cui abbiamo parlato fin qui.

Questi non sono numeri, sono persone ed è per questo che le nostre battaglie sulla salute e sicurezza dei portalettere non si fermeranno.

## Piani formativi dei delegati della UILTRASPORTI

È in atto in queste settimane un piano formativo, che si concluderà nel mese di novembre, voluto dalla Segreteria Nazionale, rivolto ai delegati provenienti da tutte le regioni della Ultrasporti suddiviso per ogni comparto della nostra categoria (Multiservizi, Autostrade, Porti, Marittimi, Trasporto Aereo, TPL, Trasporto Ferroviario, Igiene Ambientale e Merci/Logistica).

Ogni settimana i delegati di un singolo comparto si ritrovano in un luogo nel quale soggiornano e dove viene erogato il pacchetto formativo composto da varie materie, fra cui Salute e Sicurezza. Nell'arco del periodo in cui si svolge il corso si è potuto constatare l'efficacia della scelta del format perché permette un coinvolgimento al corso e una forte aggregazione tra i partecipanti, che permette ai relatori di trasmettere le loro indicazioni in un clima meno formale, ma certamente più partecipativo.

La sessione Salute e Sicurezza in questa edizione 2025 è costituita da una prima parte che si occupa di prendere in considerazione le norme contrattuali di 1° e 2° livello dello specifico comparto, che hanno avuto recentemente un significativo riflesso sui temi di Salute e Sicurezza. Basta pensare agli ultimi rinnovi contrattuali che hanno messo in evidenza la necessità di istituire la figura dell'RLS di Sito Produttivo (Merci/Logistica, Trasporto Aereo) o l'introduzione del cosiddetto "stop working authority" (Trasporto Ferroviario, Merci/Logistica, Igiene Ambientale), che non è altro che l'esplicità applicazione del diritto del lavoratore come espressamente scritto nell'art. 44 del decreto 81/2008 (*Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave. Immediato*). Anche se la Legge è ovviamente superiore ai

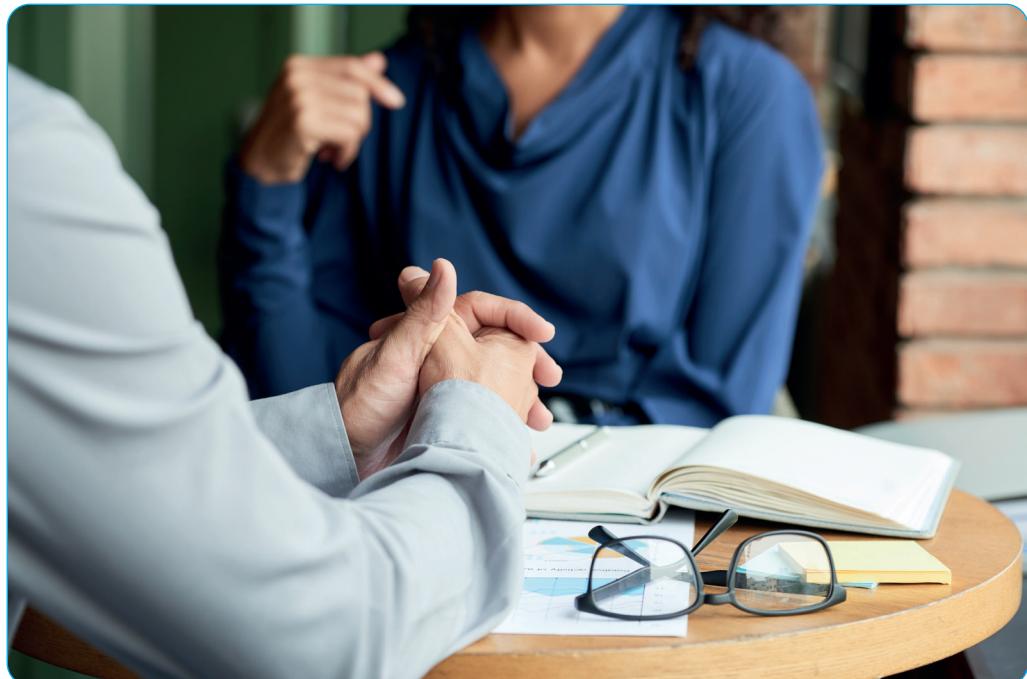
Contratti è sicuramente positivo il rafforzamento di questa norma, che con l'esplicito coinvolgimento delle singole aziende, anche rendendolo un elemento della propria "policy", permette al lavoratore di esercitarlo in maniera più efficace, superando il problema della paura e il timore di richiamare questo diritto che se applicato eviterebbe potenzialmente tutti gli infortuni sui luoghi di lavoro.

Sempre sugli strumenti normativi che possono migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza, sono stati menzionati i Protocolli con INAIL che, se attuati per gli obiettivi prefissati possono veramente incidere sulle condizioni di Salute e Sicurezza dei lavoratori, oltre a essere strumenti di sviluppo e di ricerca, tramite proprio INAIL con alcune specifiche sperimentazioni, i cui risultati possono essere patrimonio per altri contesti e compatti lavorativi. Le buone pratiche o buone prassi devono essere diffuse e messe a conoscenza di tutti i soggetti che da queste esperienze possono trovare sicuramente giovamento. Una dimostrazione concreta è il Protocollo in atto tra INAIL, OOSS Nazionali e Aereporti di Roma che dopo alcuni anni dalla sua costituzione ha sviluppato progetti, anche innovativi, per migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza di chi opera in tutta l'area di Fiumicino e Ciampino.

Sempre nello spazio formativo su Salute e Sicurezza è stato affrontato il tema del DVR, evidenziandone l'importanza e il ruolo fondamentale che questo documento ricopre per le tematiche di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. Sono stati messi in evidenza tutti i soggetti che

concorrono alla sua realizzazione o modifica, soffermandosi in particolare sul ruolo del Medico Competente anche in relazione alle recenti modifiche per quanto attiene agli obblighi del datore di lavoro che hanno rafforzato i compiti già impor-

con maggiore attenzione del progressivo "invecchiamento" durante la vita lavorativa è un elemento fondamentale nel fare una vera politica di prevenzione, che richiedono l'introduzione di azioni anche di tipo organizzativo per attenuare/eliminare



tanti di questa figura.

Consapevoli che molte norme, ruoli e funzioni nel decreto 81/2008 si legano tra di loro, appare rilevante, partendo dal contenuto del DVR, affrontare e legare anche i temi come la "valutazione dei rischi", la "sorveglianza sanitaria", le "malattie professionali" e la "riunione periodica", collocando e collegando ognuno di essi nell'ambito di un processo complessivo per una vera ed efficace prevenzione.

Questo momento formativo è stata l'occasione per riprendere e mettere in evidenza, i risultati dello studio/ricerca fatta dalla Utrasporti Nazionale su "l'invecchiamento attivo" realizzato con ITALUIL e pubblicato nel maggio 2024, che ha permesso la realizzazione di un vademecum per gli RLS che possa permettere agli stessi di andare a incidere nella definizione del DVR tenendo conto, come dice il Decreto 81/2008, anche dell'età dei lavoratori e delle lavoratrici. Tenere

**36,7%**

dei lavoratori/lavoratrici si è rivolto a uno psicologo o ha fatto ricorso al *counseling* a causa delle condizioni in cui svolge il proprio lavoro

nare nel tempo gli effetti negativi sui lavoratori e lavoratrici in particolare modo per chi svolge attività gravose e usuranti. I risultati e le valutazioni dei rischi che sono presenti nel vademecum sono stati ripresi per ogni singolo comparto per quanto attiene al tema "stress lavoro correlato" che rappresenta, e i dati lo confermano, una problematica che rimane ancora oggi sottovalutata e ricondotta più ai comportamenti dei lavoratori e delle lavoratrici che alle vere ragioni e origini di un disagio



crescente e strisciante sui luoghi di lavoro. Basta prendere una recente indagine del Censis che riporta che su un campione di aziende dove è stato distribuito un questionario sul Welfare il 36,7% dei lavoratori/lavoratrici si è rivolto a uno psicologo o ha fatto ricorso al *counseling* a causa delle condizioni in cui svolge il proprio lavoro. Nella parte finale del corso è stato somministrato un questionario con 10 domande, attraverso i dispositivi telefonici dei corsisti, i cui risultati sono stati commentati e discussi in un confronto, aperto e interessante, che ha messo in evidenza alcune criticità sui luoghi di lavoro e la conseguente presa d'atto e necessità di intervenire nell'ambito delle relazioni sindacali, in particolare di 2° livello, per chiedere interventi finalizzati a migliorare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, facendo crescere tra gli stessi una vera cultura della Salute e Sicurezza. Proprio in relazione a questi obiettivi sono state fatte delle specifiche richieste, di seguito descritte, per stimolare i partecipanti

a elaborare potenziali e possibili soluzioni che potrebbero essere poi portate nei CCNL specifici e attraverso i vari livelli contrattazione nelle proprie aziende nell'ambito dei propri livelli di responsabilità e di ruolo.

Quali sono gli interventi che ritieni utili/necessari per superare o affrontare le criticità di salute e sicurezza nella tua attività lavorativa?

Quali iniziative vorresti o potresti intraprendere nella contrattazione aziendale per migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza?

Quali norme dovrebbe o potrebbe contenere il CCNL di comparto su Salute e Sicurezza rispetto a quelle attuali?

Cosa ritieni sia necessario fare per far crescere la cultura su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?

Sono emerse delle proposte e delle idee interessanti che speriamo la discussione stimolata da questo confronto tra i delegati determini azioni concrete sui propri luoghi di lavoro.

In conclusione, si può affermare che i momenti formativi sono importanti per la crescita e la conoscenza dei delegati aziendali e di chi svolge anche ruoli di responsabilità nelle strutture regionali, consapevoli che sui temi di Salute e Sicurezza il lavoro e l'impegno deve essere costante e con il massimo sforzo di tutti come richiama una dichiarazione del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella:

**“La sicurezza non è un costo, né tanto meno un lusso, ma un dovere cui corrisponde un diritto inalienabile di ogni persona. Occorre un impegno corale di istituzioni, aziende, sindacati, lavoratori, luoghi di formazione affinché si diffonda ovunque una vera cultura della prevenzione”.**

## Settimana Europea della Salute e Sicurezza sul Lavoro (Napoli, 24 ottobre 2025)

Si è svolto a Napoli, il 24 ottobre 2025, l'evento promosso dalla Segreteria Regionale UILCOM Campania e dal Coordinamento Salute e Sicurezza sul Lavoro, nell'ambito della Settimana Europea della Salute e Sicurezza sul Lavoro.

L'iniziativa ha registrato un'ampia e qualificata partecipazione, favorendo un confronto costruttivo tra relatori, rappresentanti istituzionali, esperti tecnici e delegati sindacali.

L'appuntamento è stato coordinato dalla Segreteria Regionale UILCOM Campania, rappresentata dal Segretario Generale Massimo Taglialatela, dal Segretario Organizzativo Vittorio Desicato e dalla referente del Coordinamento Salute e Sicurezza UILCOM/Uil Serena Fiorillo.

Massimo Sabatino (Segretario Organizzativo UIL Campania con delega Salute

e Sicurezza) ha portato il saluto istituzionale della UIL Campania, ed ha illustrato gli impegni e le iniziative in corso, confermando il ruolo attivo del Coordinamento UIL e del Coordinamento UILCOM SSL, attualmente anche impegnato sul tavolo dell'Osservatorio "Napoli Città Sicura" per la Sicurezza sul Lavoro.

Tra i principali temi trattati: analisi approfondita dei dati sugli infortuni e strumenti operativi per migliorare l'azione degli RLS; analisi dei ruoli e responsabilità del RLS alla luce della normativa e della giurisprudenza; buone pratiche di rappresentanza e collaborazione con la parte aziendale; criticità normative, operative e carenze culturali nel sistema di vigilanza; modello efficace di cooperazione tra parte datoriale e parte sindacale.

Le conclusioni di Irene Delaria, Funzionaria



UIL Nazionale, hanno illustrato con chiarezza ed esaustività le numerose ed importanti azioni che la UIL Nazionale mette in campo, hanno ribadito l'importanza di un approccio sinergico tra le parti sociali ed istituzionali per politiche efficaci di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nell'occasione, Delaria ha dato ufficialmente notizia del conferimento del Premio Nazionale Paolo

Borsellino a PierPaolo Bombardieri, Segretario Generale UIL, per la categoria Lavoro: un riconoscimento al costante impegno della UIL per la legalità, la partecipazione e i diritti dei lavoratori.

Il confronto ha messo in evidenza la centralità dell'azione sinergica tra RSU e RLS, figure essenziali per garantire sicurezza, benessere organizzativo e produttività. Particolarmente apprezzato il contributo delle delegate e dei delegati UILCOM Campania, impegnati da sempre e quotidianamente in contesti complessi e difficili, come ad esempio Telecontact, Almaviva ed Edenlandia, nella promozione della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, nella diffusione di una cultura della sicurezza partecipata, concreta e propositiva.

Il buon esito dell'iniziativa conferma l'impegno di UILCOM Campania e del Coordinamento Salute e Sicurezza nel proseguire il percorso di confronto, sinergie e valorizzazione delle diverse prospettive e buone pratiche, offrendo un contributo qualificato allo sviluppo di una cultura della prevenzione condivisa.

**Sul Lavoro è fondata la nostra Repubblica e la Salute è un diritto fondamentale.**

**Esiste solo il Lavoro Sicuro!**



## Sicurezza Integrata. Dal rischio chimico a quello psicosociale, una responsabilità collettiva SSL UILTEC TAA

Nel settore chimico-farmaceutico, come in quello industriale in particolare, la sicurezza non può essere trattata come una somma di adempimenti normativi. È un sistema integrato di tutela che deve tenere conto di molteplici fattori che vanno dalle esposizioni fisiche, agli agenti chimici e fattori organizzativi, psicologici e sociali. Tuttavia, nella prassi aziendale, questa integrazione è ancora troppo spesso più formale che sostanziale, a volte forse troppo accomodante.

Il D. Lgs. 81/2008, all'articolo 28, impone la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolarmente sensibili. L'articolo 25 stabilisce chiaramente che il medico competente deve collaborare con il datore di lavoro e il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, e contribuire alla programmazione delle misure per la tutela della salute.

Eppure, nella pratica, le visite sanitarie spesso si riducono a un atto burocratico. La sorveglianza sanitaria, prevista dal Titolo X per l'esposizione ad agenti chimici pericolosi, non include sistematicamente la ricerca di biomarcatori specifici o metaboliti d'accumulo (es. VOC, IPA, metalli pesanti) salvo casi particolari. In molte aziende a rischio Seveso, ciò si traduce in una sottovalutazione degli effetti a lungo termine e in una difficoltà nel

riconoscimento precoce delle malattie professionali, quasi che ci si concentrasse solamente sull' evento acuto, lasciando in disparte l'evento sul lungo termine che è di gran lunga più subdolo. Dello stesso avviso sono le patologie di tipo psichico o psicosomatico, soprattutto in popolazione di lavoratori su ciclo continuo in progressivo invecchiamento, che va a trovare nei "silverworker" un nuovo campione di popolazione lavorativa spesso non adattato alle politiche del gender age. Sebbene esplicitamente considerate all'interno dell'Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato (2004) e recepite nel nostro ordinamento, non trovano quasi mai spazio nei protocolli sanitari individuali. Il Medico Competente, pur potendo proporre accertamenti mirati, raramente adatta i protocolli alle condizioni organizzative reali, anche per mancanza di tempo, contesto o autonomia decisionale. Motivo per cui molto spesso io e Francesco discutiamo di quanto sarebbe proattivo avere il medico competente esterno, come gli RLS-RLSSA territoriali rispetto che averli interni.

Nel frattempo, si impone una retorica dello "zero infortuni", diventata ormai un obiettivo aziendale tanto più pericoloso quanto più idealizzato. Se non accompagnata da un cambiamento culturale e organizzativo, questa visione rischia di indurre sottodenuncia, alimentare colpa individuale e scoraggiare il racconto di



eventi sentinella (*near miss*), che sono invece centrali nella prevenzione efficace. Il silenzio più grave è però quello che circonda le malattie professionali non riconosciute. Disturbi respiratori, dermatiti, alterazioni neurologiche, disfunzioni del ciclo sonno-veglia, patologie del sistema immunitario e disturbi ansioso-depressivi correlati al lavoro che sono raramente oggetto di approfondimento medico-legale. Anche l'INAIL, pur avendo aggiornato le tabelle delle malattie professionali, fatica a riconoscere patologie multifattoriali o legate a esposizioni deboli ma prolungate, specie se non accompagnate da un impianto probatorio strutturato.

Il ruolo della rappresentanza sindacale, e in particolare degli RLS – RLSSA, diventa allora centrale non solo nella vigilanza documentale, ma nella costruzione di un dialogo permanente con i servizi di prevenzione, il medico competente e i lavoratori stessi. È necessario: in primis, richiedere protocolli sanitari mirati e realmente commisurati ai rischi specifici; in secundis, promuovere campagne periodiche di monitoraggio ambientale e biologico; non ultimo, ottenere la valutazione reale e partecipata del rischio stress lavoro-correlato (ai sensi del Titolo I, art. 28, e del D.M. 18/10/2022, attuativo dell'Accordo CSR 2008); ma soprattutto agire per l'effettiva tracciabilità degli esiti sanitari e il

loro utilizzo per la prevenzione collettiva, anche tramite la Commissione consultiva permanente.

Serve anche un cambio di paradigma: dalla sicurezza come obbligo alla sicurezza come prassi condivisa e continua, dove il benessere del lavoratore è considerato parte integrante della produttività e della sostenibilità aziendale. Il lavoratore come capitale umano in azienda, e in UIL in questo siamo avanti. Sempre in prima linea, poiché la sicurezza è un obiettivo comune.

Bisogna far capire che "sicurezza" non è solo una somma di norme: è un linguaggio, un'attitudine, una cultura che vede il lavoratore nella sua interezza, fisiologica e psichica. E che rifiuta ogni forma di deresponsabilizzazione o invisibilizzazione. Perché, se il rischio si evolve, anche la tutela deve farlo. E deve essere tradotta nelle popolazioni di lavoratori che risultano un amalgama eterogeneo sia per cultura, che per nazionalità che per ideologie pregresse dove la sicurezza era nemica della catena produttiva. Dove viene richiesta sempre velocità ed efficienza, spesso a spese dei lavoratori, che soprattutto nel chimico pagano poi questi scotti sul lungo periodo. E per noi che siamo la prima linea? Cosa deve fare l'RLS? In questo scenario, il ruolo dell'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la



Sicurezza) e, nei contesti a rischio rilevante, del RLSSA (con delega ambientale e conoscenza approfondita dei cicli produttivi), diventa cruciale. Non si tratta soltanto di vigilare sul rispetto delle procedure, ma di contribuire alla progettazione partecipata della prevenzione, al monitoraggio dei segnali deboli e al dialogo costante con il medico competente e il datore di lavoro. L'RLS, ai sensi dell'art. 50 del D. Lgs. 81/08, ha diritto a ricevere informazioni, accedere alla documentazione sanitaria e tecnica, e promuovere iniziative formative. E come dico sempre

32 ore di bagaglio formativo per un lavoratore prestato alla collettività sono poche. Viene formato e buttato in una realtà più grande di lui.

La sua funzione è spesso isolata, sottovalutata, e in alcuni casi osteggiata. Eppure, è proprio dalla sua presenza consapevole e preparata che può nascere quella cultura della sicurezza integrata che oggi manca: capace di tenere insieme organigrammi e sintomi, numeri e malesseri, tabelle e volti. Dove il lavoratore non è un rischio da contenere, ma una persona da ascoltare.

Per i non addetti ai lavori:

## Biomonitoraggio e metaboliti d'accumulo

Il biomonitoraggio umano consente di valutare l'assorbimento interno di agenti chimici pericolosi attraverso l'analisi di fluidi biologici (sangue, urine, espirato). È previsto dalla normativa (art. 229 D. Lgs. 81/08) ma raramente attuato in modo sistematico. In settori come il chimico-faraceutico, la mancata ricerca di metaboliti d'accumulo (IPA, solventi, metalli pesanti) può impedire la diagnosi precoce di patologie professionali e l'attivazione di interventi tempestivi.

## Stress lavoro-correlato – strumenti e obblighi

La valutazione dello stress lavoro-correlato è un obbligo del datore di lavoro (art. 28 D. Lgs. 81/08), e deve tener conto di indicatori oggettivi e verificabili (turnazioni, carichi di lavoro, conflitti, assenteismo, ecc.). Il D.M. 18 ottobre 2022 ha ribadito l'importanza del coinvolgimento degli RLS e dell'adozione di strumenti partecipativi. Tuttavia, in molte realtà si assiste a valutazioni meramente formali, con strumenti standard e assenza di monitoraggio nel tempo.

## Sicurezza sul lavoro: cosa l'Italia può apprendere dal Giappone

Quando si parla di sicurezza sul lavoro, ogni Paese si muove dentro un proprio contesto normativo, culturale e produttivo. Tuttavia, **la sicurezza non è solo una questione di leggi**: è soprattutto una questione di mentalità collettiva.

integrato nella cultura aziendale e sociale, fondato su valori di responsabilità, disciplina e miglioramento continuo. Lì, la sicurezza non è solo un obbligo normativo, ma una parte del modo di lavorare, un elemento di orgoglio e appartenenza.



Da formatore e professionista della prevenzione, ho sempre creduto che per migliorare davvero la cultura della sicurezza serva guardare oltre i confini, osservare come altri sistemi affrontano gli stessi problemi che noi viviamo ogni giorno nei cantieri, negli uffici, nei reparti produttivi. Il Giappone rappresenta un caso particolarmente interessante. È un Paese industrializzato, densamente popolato, con un tessuto produttivo variegato e con rischi lavorativi non dissimili da quelli italiani. Tuttavia, da decenni ha sviluppato un approccio alla sicurezza fortemente

Da formatore e professionista della prevenzione, ho sempre creduto che per migliorare davvero la cultura della sicurezza serva guardare oltre i confini, osservare come altri sistemi affrontano gli stessi problemi che noi viviamo ogni giorno nei cantieri, negli uffici, nei reparti produttivi. Il Giappone rappresenta un caso particolarmente interessante. È un Paese industrializzato, densamente popolato, con un tessuto produttivo variegato e con rischi lavorativi non dissimili da quelli italiani. Tuttavia, da decenni ha sviluppato un approccio alla sicurezza fortemente

za. Anche nei gesti più semplici, come il "shisa kanko", il controllo visivo e verbale dei rischi, si percepisce una mentalità in cui la prevenzione diventa comportamento quotidiano. Confrontare l'Italia e il Giappone non significa fare una gara di numeri, ma un esercizio di crescita: comprendere come una diversa cultura organizzativa possa produrre risultati tangibili, riducendo gli infortuni e migliorando il benessere dei lavoratori.

Questo paragone serve per capire cosa possiamo imparare e adattare: non

importare modelli estranei, ma coglierne l'essenza, la partecipazione attiva dei lavoratori, la responsabilità condivisa, la leadership della direzione, e la visione della sicurezza come valore umano, prima ancora che tecnico o burocratico.

In un contesto come il nostro, dove troppo spesso la sicurezza viene percepita come un adempimento, guardare al

modello giapponese significa rimettere al centro la persona, la formazione, la cura del dettaglio, la vigilanza attiva e la prevenzione partecipata.

È da questo confronto che può nascere un nuovo modo di intendere la sicurezza: non solo come obbligo di legge, ma come cultura viva che attraversa ogni gesto, ogni reparto, ogni turno di lavoro.

## 1) Quadro normativo e istituzionale — Giappone (essenziale)

### LEGGI PRINCIPALI

- **Industrial Safety and Health Act (ISHA):** legge quadro che definisce obblighi del datore di lavoro, organizzazione di comitati per la salute e la sicurezza, sorveglianza medica, obblighi di formazione e prevenzione dei rischi.
- **Labour Standards Act:** norme generali sul lavoro (orario, retribuzione, condizioni) che si integrano con ISHA.

### AUTORITÀ E ATTUAZIONE

- **Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW):** è l'ente governativo centrale che elabora politiche, linee guida, programmi quinquennali per la sicurezza (es. 14° Occupational Safety & Health Program) e riceve i dati nazionali. Le ispezioni sul territorio sono svolte attraverso uffici locali e organismi tecnici.
- **JISHA (Japan Industrial Safety and Health Association):** fornisce statistiche, formazione e supporto tecnico; è una fonte consolidata per indicatori nazionali.

### MISURE OBBLIGATORIE E STRUMENTI CHIAVE

- **Comitati e health committees:** in base alla scala dell'azienda (numero addetti) il datore deve istituire comitati per sicurezza/salute e nominare responsabili.
- **Medical checks e "stress checks":** obbligo di controlli sanitari periodici e dal 2015/2016 in avanti l'introduzione di sistemi per la valutazione dello stress psicologico (obblighi differenziati per dimensione aziendale).
- **Norme tecniche e standard:** il MHLW pubblica linee guida e il Giappone utilizza sia normative nazionali sia standard volontari (enterprise OSHMS) e larga adozione di ISO 45001 / sistemi OSHMS in grandi gruppi industriali.

### TEMI TRASVERSALI GIAPPONESI

- **Karōshi / sovraccarico da lavoro:** politiche recenti (Work Style Reform, campagne MHLW) per ridurre ore eccessive e per gestire stress/overwork. Sono state introdotte misure e canali di segnalazione (es.: hotline).

## 2) Come si gestisce concretamente la sicurezza (prassi operative)

Approccio combinato prescrittivo + promozione dell'autonomia: la legge stabilisce obblighi minimi (misure tecniche, DPI, sorveglianza, formazione) mentre le politiche nazionali spingono per misure volontarie d'impresa (OSHMS), audit interni, e campagne settoriali.

Settorialità: cantieri edili, trasporto e industria pesante sono aree con regole specifiche (es. segnalistica, procedure di scavo, lavoro in quota). Le grandi aziende implementano sistemi integrati (es. disaster prevention + safety).

Formazione e ispezioni: obbligo di formazione iniziale e periodica; ispettorati del lavoro locali effettuano controlli e possono comminare sanzioni.

## 3) Dati statistici (2023) — Giappone

- **Numero vittime sul lavoro (2023):** le statistiche ufficiali MHLW / JISHA riportano 755 decessi da incidenti sul lavoro nel 2023. Questo è il livello più basso mai registrato per il Giappone nei report pubblicati.
- **Forza lavoro considerata (2023):** il totale dei lavoratori riportato per il 2023 usato dalle statistiche (numero lavoratori nel calcolo del tasso) è circa 57.300.000. (dato utilizzato dalle stesse tabelle JISHA/MHLW).

Tasso di decessi per 100.000 lavoratori (calcolo):  
 $755 \text{ decessi} \div 57.300.000 \text{ lavoratori} \times 100.000 = 1,32$   
decessi per 100.000 lavoratori (anno 2023).

#### 4) Dati statistici (2023) — Italia

- Secondo la Relazione annuale INAIL 2023 le de-nunce con esito mortale nel 2023 sono state 1.147 (valore riportato nella relazione 2023).
- Popolazione occupata di riferimento (2023): ISTAT riporta il numero di occupati per il 2023 attorno ai 23.590.000.

Tasso di decessi per 100.000 lavoratori (calcolo):  
 $1.147 \text{ decessi} \div 23.590.000 \text{ lavoratori} \times 100.000 = 4,86 \text{ decessi per 100.000 lavoratori}$  (anno 2023).

#### 5) Confronto diretto e interpretazione dei numeri

Il tasso di mortalità lavorativa in Italia (2023) risulta più elevato rispetto al Giappone usando i dati ufficiali disponibili per quegli anni (quasi 3,7 volte più alto usando i valori di cui sopra). Tuttavia, il confronto richiede cautela per definizioni e ambiti di conteggio: INAIL e MHLW possono avere modalità diverse di classificazione (es. includere/escludere infortuni in itinere, studenti e casi in corso di istruttoria).

#### 6) Differenze nello stile di gestione e nelle priorità politiche

##### GIAPPONE

- Forte combinazione tra obblighi normativi e programmi nazionali di lungo termine (es. Occupational Safety & Health Program) orientati a ridurre mortalità e a intervenire su overwork/salute mentale (stress checks).
- ampia adozione di sistemi aziendali OSHMS e iniziative private di audit e disaster prevention integrate.

##### ITALIA

- Quadro normativo (D. Lgs. 81/2008 e successive disposizioni) prevede RSPP, DVR, medico competente, formazione obbligatoria, ecc. Le politiche INAIL finanziano prevenzione e campagne settoriali.
- criticità: elevato numero di piccole imprese, infortuni in itinere e dinamiche settoriali che mantengono il fenomeno delle morti sul lavoro elevato in alcuni ambiti.

#### 7) Punti di forza del modello giapponese

Di seguito alcuni elementi chiave che emergono dal modello giapponese (che potrebbero spiegare anche in parte il tasso di mortalità relativamente basso).

##### SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO & CULTURA AZIENDALE FORTE

- Molte aziende giapponesi adottano un vero sistema di gestione della sicurezza (OSHMS) con audit, indicatori, obiettivi di miglioramento continuo.
- Si fa forte uso di formazione continua, "momenti" aziendali dedicati alla sicurezza (es. "Safety Day").
- Il concetto di "fostering of safe people" (formare le persone, non solo le procedure) appare come pilastro.

##### OBBLIGHI NORMATIVI + PROMOZIONE DI BUONE PRATICHE AZIENDALI

- L'assetto giapponese non si limita alle norme, ma promuove che le imprese vadano oltre i minimi: per esempio gestione autonoma delle sostanze chimiche modificata con emendamento al 2022.
- Il coinvolgimento della direzione aziendale, con comunicazione top-down sulla sicurezza, è molto più evidente (es. "Safety is our top priority" in alcune aziende).

##### STRUMENTO "SHISA KANKO" / TECNICHE SEMPLICI MA EFFICACI DI CONTROLLO VISIVO DEL RISCHIO

- Una pratica giapponese chiamata Shisa kanko (mostrare – dichiarare) consiste nel puntare gestualmente e verbalmente verso punti critici ("guardo e dico") per evitare errori. Queste tecniche favoriscono vigilanza attiva da parte degli operatori, non solo dei supervisori.

##### ATTENZIONE ALLA SALUTE INTEGRATA, NON SOLO AGLI INFORTUNI

- Le imprese giapponesi stanno integrando nei loro sistemi anche la salute mentale, lo stress, il carico di lavoro (es. "stress check system").

##### IMPOSTAZIONE PREVENTIVO-PROATTIVA E MIGLIORAMENTO CONTINUO

- Le aziende giapponesi tendono ad attività di audit autonome, auto-ispezioni, analisi delle cause e dei near miss ("quasi incidenti").
- Standard internazionali come ISO 45001 sono spesso integrati/attuati – esempio: Sharp Corporation ha alcuni siti certificati ISO 45001 e applica sistemi organizzati di safety.

## 8) Shisa Kanko

Il termine corretto giapponese è Shisa Kanko, che si traduce come:

- "Shisa" = indicare con le dita
- "Kanko" = pronunciare / chiamare

Quindi significa letteralmente: "indicare e dichiarare". È una tecnica molto usata nelle fabbriche giapponesi, soprattutto nel settore industriale, ferroviario e della produzione, per ridurre errori e incidenti.

Quando un lavoratore deve svolgere un'operazione critica (accendere un macchinario, aprire una valvola, controllare un interruttore), indica fisicamente con un dito l'oggetto o il pulsante.

Pronuncia ad alta voce ciò che sta facendo o lo stato del macchinario. Esempio: "Valvola chiusa" o "Interruttore spento".

Questo doppio gesto – visivo e verbale – rinforza l'attenzione, riduce dimenticanze e minimizza il rischio di incidenti.

Ciò comporta vari benefici:

Aiuta a mantenere la concentrazione su compiti critici. Riduce gli errori umani dovuti a distrazione o routine.

Rafforza la cultura della sicurezza condivisa, perché tutti vedono e sentono che il lavoro viene fatto correttamente.

Facilita la tracciabilità e responsabilizzazione del gesto: "io ho controllato e dichiarato". È una pratica di prevenzione attiva, semplice ma molto potente.

## 9) Il Gemba

Le aziende giapponesi integrano il Gemba nelle pratiche di sicurezza attraverso:

### GEMBA WALK DI SICUREZZA (ANZEN GEMBA WALK)

Manager, RSPP, supervisori e anche dirigenti visitano regolarmente i reparti per osservare i comportamenti sicuri e insicuri, non per controllare, ma per imparare e coinvolgere.

Non è un'ispezione, ma un dialogo e si pongono domande come: "Cosa può rendere questo lavoro più

sicuro?"

"Ci sono rischi che non abbiamo considerato?" "Come ti senti a lavorare in queste condizioni?"

### COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI LAVORATORI

Durante le Gemba Walk, gli operatori vengono invitati a mostrare come svolgono le attività e a raccontare le difficoltà. Questo aumenta la consapevolezza e la fiducia reciproca.

### OSSERVAZIONE DEI PICCOLI SEGNALI (NEAR MISS, DEVIAZIONI, COMPORTAMENTI)

Si raccolgono informazioni sui "quasi incidenti" e sulle deviazioni minime.

Il principio è: intervenire sui segnali deboli prima che diventino infortuni reali.

### APPRENDIMENTO IMMEDIATO

Al termine della Gemba Walk, si fa un debriefing breve: cosa è stato visto, cosa si può migliorare, chi se ne occuperà.

Non si rimanda — si agisce subito.

## 10) Cosa l'Italia può imparare

In Italia, il D.Lgs. 81/2008 e le normative correlate hanno già posto le basi per la partecipazione attiva dei lavoratori e per il ruolo dei responsabili della sicurezza. Tuttavia, troppo spesso la sicurezza viene percepita come un obbligo burocratico piuttosto che come un valore quotidiano.

Adottare approcci simili al Gemba e allo Shisa Kanko significherebbe: rafforzare la cultura della sicurezza nelle imprese, coinvolgere i lavoratori in maniera attiva, passare da un approccio reattivo a uno proattivo, rendere concreti i concetti di prevenzione anche nei comportamenti quotidiani.

In definitiva, osservare e imparare dal modello giapponese non significa importare pratiche senza adattamento, ma cogliere principi e strumenti efficaci: presenza sul campo, dialogo, responsabilizzazione, attenzione ai dettagli. Sono questi gli elementi che possono contribuire a ridurre gli incidenti sul lavoro e a creare ambienti più sicuri, a beneficio di tutti.

*Fonti principali consultate:*

Industrial Safety and Health Act (traduzione inglese)

Ministry of Health, Labour and Welfare – 14th Occupational Safety & Health Program (MHLW PDF) Nippon.com — articolo riepilogativo sui decessi e trend 2023 (analisi giornalistica con dati MHLW) JISHA — statistiche (situation of fatal accidents 1984–2024)

INAIL — Relazione annuale 2023 e report provvisorio 2024/2025 ISTAT — dati occupati (comunicati 2023/2024).

## Scienza e coscienza: il significato etico e pratico di agire su prove scientifiche e considerazioni morali. Il Sindacato ti spiega come gestire un infortunio

Nel complesso panorama della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il medico competente, previsto dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, occupa una posizione cardine: è il professionista chiamato a vigilare, in collaborazione con il datore di lavoro e il Servizio di Prevenzione e Protezione, sulla salute dei lavoratori esposti ai rischi professionali.

Ma la rete della prevenzione e tutela non

### Il ruolo del medico competente: prevenzione e responsabilità

L'articolo 25 del D. Lgs. 81/08 assegna al medico competente compiti di collaborazione attiva con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi, nella sorveglianza sanitaria e nella promozione della salute nei luoghi di lavoro.



si esaurisce qui: in caso di infortunio sul lavoro, la prima linea d'intervento è spesso rappresentata dai medici del pronto soccorso e dai medici di medicina generale, che hanno un ruolo determinante non solo nella cura, ma anche nell'attivazione della procedura di tutela assicurativa.

Il medico competente deve "agire secondo scienza e coscienza", basandosi sulle prove scientifiche e sulla deontologia professionale, in coerenza con quanto stabilito anche dal Codice di Deontologia Medica (artt. 3 e 4), che richiama il medico alla tutela della persona, della sua

integrità e dei suoi diritti fondamentali. La sua funzione non si limita al controllo sanitario: egli rappresenta un presidio etico e tecnico, garante della dignità e della sicurezza del lavoratore, con il compito di segnalare le situazioni di rischio e collaborare alla prevenzione degli eventi lesivi, inclusi quelli di natura psicologica e relazionale.

## Pronto soccorso e medico di base: primi attori della tutela

Quando un lavoratore subisce un infortunio – che sia un trauma fisico, un evento acuto o un episodio di stress lavoro-correlato – i primi medici a entrare in contatto con la situazione sono spesso quelli del pronto soccorso o il medico di base. Ai sensi dell'articolo 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), il medico che presta la prima assistenza ha

l'obbligo di redigere e trasmettere all'INAIL il certificato di infortunio.

Lo stesso obbligo è ribadito dall'articolo 21, comma 1, del D. Lgs. 151/2015, che impone l'invio telematico del certificato entro 24 ore dalla constatazione del fatto. In altre parole, il primo medico che constata l'infortunio, indipendentemente dal contesto (ospedaliero o ambulatoriale), deve attivare la pratica INAIL.

E questo vale anche per i medici di base, che non possono rifiutarsi di redigere il certificato di infortunio per mera ragioni burocratiche o di convenienza gestionale. Tale omissione può costituire violazione

### LA UIL TI RICORDA CHE:

Ogni infortunio sul lavoro, anche di natura psichica o da stress, può e deve essere aperto dal pronto soccorso o dal proprio medico di base.

I medici del pronto soccorso sono tenuti a redigere il certificato medico di infortunio INAIL ai sensi dell'art. 53 del D.P.R. 1124/1965.

I medici di medicina generale hanno lo stesso obbligo di legge: non possono rifiutarsi di aprire un infortunio quando vi siano elementi per collegarlo all'attività lavorativa.

Il lavoratore ha il diritto di chiedere l'apertura dell'infortunio e di ottenere copia del certificato medico trasmesso all'INAIL. Troppo volte, purtroppo, questi obblighi vengono disattesi per mere beghe burocratiche o per timori amministrativi, a scapito dei diritti dei lavoratori.

Il Sindacato invita pertanto tutti i medici e i lavoratori a collaborare in modo trasparente e consapevole, ricordando che la tutela della salute è un dovere professionale, etico e sociale. "Agire secondo scienza e coscienza significa non solo curare, ma anche riconoscere e difendere il diritto del lavoratore alla salute e alla dignità, anche e soprattutto se una pratica INAIL è lunga e complessa da aprire per ogni medico"



## GUIDA PRATICA TRA LEGGI E DIRITTI.

### LE LEGGI DA CONOSCERE IN CASO DI RIFIUTO DA PARTE DEL MEDICO AD ATTIVARE LA PROCEDURA DI APERTURA DI INFORTUNIO

- D. Lgs. 81/2008 – Testo unico sulla sicurezza sul lavoro
  - Art. 25: compiti e responsabilità del medico competente.
  - Art. 18: obblighi del datore di lavoro e tutela sanitaria del lavoratore.
- D.P.R. 1124/1965 – Testo unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
  - Art. 53: obbligo di certificazione e denuncia dell'infortunio.
- D. Lgs. 151/2015 – Semplificazione degli adempimenti in materia di lavoro e previdenza sociale
  - Art. 21, comma 1: invio telematico dei certificati di infortunio all'INAIL entro 24 ore.
- Codice di Deontologia Medica (FNOMCeO)
  - Art. 3: tutela della persona, rispetto della dignità e della libertà del paziente.
  - Art. 4: esercizio professionale secondo scienza e coscienza.
- Costituzione della Repubblica Italiana
  - Art. 32: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività."

### COSA FARE IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO, GUIDA PRATICA PER OGNI LAVORATRICE E LAVORATORE.

#### Rivolgiti subito al Pronto Soccorso o al tuo medico di base.

Comunica chiaramente che l'evento è avvenuto "durante il lavoro, in itinere o in occasione di lavoro o per nesso causale da attività lavorativa".

#### Richiedi sempre il certificato medico di infortunio.

Il medico ha l'obbligo di inviarlo all'INAIL entro 24 ore e di consegnarti una copia.

#### Consegna al datore di lavoro la copia del certificato.

Il datore deve denunciare l'infortunio all'INAIL entro 2 giorni dal ricevimento del certificato (art. 53 D.P.R. 1124/1965).

#### Conserva tutta la documentazione sanitaria e amministrativa.

È fondamentale per eventuali accertamenti, riconoscimenti o ricorsi.

**In caso di dubbi o rifiuto del medico ad aprire l'infortunio, contatta subito il tuo sindacalista di riferimento in categoria o il nostro patronato ITAL UIL più vicino.**

Ti assisteremo nel far valere i tuoi diritti e nel segnalare eventuali omissioni.

di un obbligo di legge e, nei casi più gravi, anche responsabilità disciplinare e deontologica.

## Stress lavoro-correlato: l'infortunio invisibile

La giurisprudenza e la medicina del lavoro hanno ormai chiarito che anche gli eventi di stress lavoro-correlato possono costituire infortunio sul lavoro, qualora si configuri un evento acuto, improvviso e con nesso causale con l'attività lavorativa. Ne sono esempi: crisi d'ansia improvvise, svenimenti, malori durante turni eccessivi o in situazioni di conflitto lavorativo.

In questi casi, il medico di base ha un ruolo cruciale nel riconoscere l'origine lavorativa dell'evento e nel non negare il diritto del lavoratore alla tutela INAIL.

Agire "secondo coscienza" significa non voltarsi dall'altra parte di fronte a un danno che nasce dal lavoro, anche se non comporta ferite visibili.

## Scienza e coscienza: etica professionale e tutela dei diritti

Agire secondo scienza significa basarsi su dati, protocolli e norme; agire secondo coscienza significa rispettare la propria responsabilità morale verso la persona assistita.

Nel contesto del lavoro, la sintesi tra scienza e coscienza diventa un atto di giustizia sociale, perché consente al lavoratore di vedere riconosciuto un diritto fondamentale: quello alla salute, tutelato dall'articolo 32 della Costituzione.

La medicina del lavoro non può ridursi a un esercizio tecnico. È anche un atto politico e civile, che richiama tutti i medici – competenti, di base e d'urgenza – alla responsabilità di proteggere il lavoratore come individuo e come cittadino.

## INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ART. 13 REGOLAMENTO EU 2016/679

In ossequio al Regolamento (UE) 2016/679 desideriamo informarLa in relazione al trattamento dei Suoi dati personali raccolti, a seguito della Sua adesione, per l'erogazione del servizio di Newsletter di **Salute e Sicurezza** promosso dalla UIL - Unione Italiana del Lavoro.

**A. TITOLARE DEL TRATTAMENTO** è la UIL - Unione Italiana del Lavoro con sede in Via Lucullo 6, 00187, Roma (RM); CF 80127290585, in persona del legale rappresentante *pro tempore*.

**B. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO:**

- Attività d'informazione e approfondimenti realizzate attraverso l'invio di newsletter a mezzo e-mail;
- Esercitare i diritti del titolare, ad esempio il diritto di difesa in giudizio;
- Migliorare la fruibilità dei servizi erogati dal Titolare del Trattamento, anche attraverso i suoi siti web.

**C. La BASE GIURIDICA** del trattamento è costituita da:

- Adesione al servizio di Salute e Sicurezza, tramite la piattaforma 4DEM;
- Obblighi contrattuali e di legge;
- Legittimi interessi del Titolare.

**D. La informiamo che i Suoi dati personali potranno essere COMUNICATI a:**

- Personale dipendente del Titolare del trattamento regolarmente autorizzato e formato in ossequio a quanto previsto nel Regolamento (UE) 2016/679;
- Fornitori e collaboratori esterni del Titolare del trattamento, appositamente nominati, che erogano i servizi e tutte le attività connesse;
- Soggetti cui l'accesso ai dati sia riconosciuto da disposizioni di legge, di regolamento o di normativa comunitaria.

**E. TRASFERIMENTO DEI DATI.** Laddove necessario per il corretto funzionamento del servizio di newsletter offerto, i suoi dati personali potrebbero essere oggetto di trasferimento verso paesi extraeuropei o verso organizzazioni internazionali unicamente per il perseguimento delle finalità di cui sopra.

**F. La informiamo che la sua adesione al servizio di Newsletter di Salute e Sicurezza, tramite la piattaforma 4DEM, è necessaria al trattamento dei dati personali comuni da Lei forniti (e.g. nome e cognome, e-mail, dati di identificazione e di contatto così come quelli inerenti la tipologia o i settori di interesse etc.) per poter beneficiare del servizio di cui sopra promosso dalla UIL – Unione Italiana del Lavoro.**

**G. I Suoi dati personali** saranno utilizzati con strumenti informatici e telematici al solo fine di fornire il servizio richiesto e, per tale ragione, saranno conservati esclusivamente per il periodo in cui lo stesso sarà attivo e, successivamente, per il tempo previsto dagli obblighi di conservazione per finalità fiscali e/o per altre finalità dettate dalla legge o da Regolamenti.

**H. CANCELLAZIONE DAL SERVIZIO.** L'iscritto ha la possibilità di non ricevere più gli aggiornamenti, sulle attività d'informazione realizzate con l'invio di newsletter da parte del servizio di Salute e Sicurezza promosso dalla UIL - Unione Italiana del Lavoro, tramite disiscrizione automatica da effettuare al momento della ricezione della Newsletter.

**I. DIRITTI DELL'INTERESSATO.** Lei ha diritto di chiedere al Titolare del trattamento in qualsiasi momento la revoca del consenso (art. 7) prestato, e l'accesso ai Suoi dati personali (art. 15), la rettifica (art. 16) o la cancellazione (art. 17) degli stessi, la limitazione del trattamento che lo riguardano (art.18) o di opporsi al loro trattamento (art. 21), oltre al diritto alla portabilità dei dati (art. 20).

La informiamo inoltre che potrà esercitare i diritti di cui al paragrafo precedente inviando al Titolare del trattamento apposito modulo (scaricabile sul sito del Garante per la protezione dei dati personali), debitamente compilato, attraverso le seguenti modalità

- a mezzo e-mail al seguente indirizzo: [privacy@uil.it](mailto:privacy@uil.it); [lavoro.sicurezza@uil.it](mailto:lavoro.sicurezza@uil.it).
- a mezzo servizio postale a UIL - Unione Italiana del Lavoro con sede in Via Lucullo 6, 00187, Roma (RM).

Ha altresì il diritto di proporre reclamo al Garante Italiano per la protezione dei dati personali.

Per tutte le comunicazioni, il Titolare provvede, salvo giustificati motivi, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta. Tutte le comunicazioni a seguito delle richieste di informazioni sono gratuite, tuttavia ove le stesse siano manifestamente infondate o eccessive in quanto ripetute, il titolare può o addebitare un contributo di spese ragionevole tenuto conto dei costi amministrativi sostenuti, o rifiutarsi di rispondere.

**J. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DATI.** Il Titolare ha provveduto a nominare un Responsabile per la protezione+dei dati (RPD), contattabile all'indirizzo e-mail: [rpd@uil.it](mailto:rpd@uil.it).

**VORREMMO CHE A FAR VIVERE QUESTA NEWSLETTER,  
STRUMENTO DI INFORMAZIONE E AZIONE COLLETTIVA, FOSTE SOPRATTUTTO VOI.**

**VI CHIEDIAMO, PER I PROSSIMI NUMERI, DI INVIARCI LE VOSTRE PROPOSTE DI CONTRIBUTI  
E SEGNALAZIONI PER EVENTI CHE VORRESTE INDICASSIMO IN CALENDARIO.**

**POTETE SCRIVERE A [lavoro.sicurezza@uil.it](mailto:lavoro.sicurezza@uil.it)  
INDICANDO NELL'OGGETTO "SICUREZZA IN RETE".**

**ASPETTIAMO LE VOSTRE IDEE!**