

Stati Generali della Sicurezza



**Piattaforma per la salute e la sicurezza
sul lavoro nella Regione Lazio**

Stati Generali delle Rappresentanze per la salute e la sicurezza
della CGIL di Roma e del Lazio
Roma, 9 aprile 2024

INTRODUZIONE

Nel quadro generale delle proposte che CGIL ha espresso nell'incontro del 26 febbraio 2024 con il Governo in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in coerenza con quanto in esse contenuto, la CGIL di Roma e del Lazio ritiene indispensabile anche per la nostra Regione l'elaborazione di una strategia generale di prevenzione e protezione, la cui assenza mantiene il Lazio, come il resto del nostro Paese, lontano da quanto la Commissione Europea, concordi le Organizzazioni Sindacali, indica come obiettivi, interventi e misure di tutela da porre in essere in coerenza con la Strategia quinquennale europea in materia.

I dati ci dicono che, dopo una stazionarietà del 2023 sul 2022, le denunce di infortunio nel Lazio vedono purtroppo un preoccupante e inaccettabile aumento nel primo bimestre del 2024, passando, per lo stesso periodo, da 5.827 a 6.228. Tutte le tipologie sono in aumento, compresi gli incidenti mortali che passano per lo stesso periodo da 6 a 11. Aumentano anche le denunce per malattie professionali che stanno crescendo del 20%. (dato "frenato" dal timore di perdere il posto di lavoro). Non temiamo di sbagliare se ci diciamo che quel 20% è probabilmente un valore inferiore al dato reale. Questi dati ci dicono quanto il Governo stia sottovalutando il problema e quanto, purtroppo, con le sue iniziative, stia peggiorando la situazione.

La CGIL di Roma e del Lazio, nelle sue articolazioni confederali e di categoria, ha elaborato la seguente piattaforma in tema di salute e sicurezza sul lavoro, all'interno di una più generale mobilitazione che la nostra Organizzazione ritiene indispensabile nel quadro complessivo determinato dalle scelte governative nazionali – e per quanto ci riguarda della Giunta regionale del Lazio – scelte da contrastare con la massima forza, nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, delle cittadine e dei cittadini che un'Organizzazione sindacale confederale come la nostra deve e vuole rappresentare e tutelare.

Questa piattaforma tiene conto dei profondi cambiamenti generali intervenuti nel corso degli anni: non è più corretto limitare il tema della salute e della sicurezza sul lavoro al solo perimetro aziendale, ma occorre considerare quanto i fattori globali influiscano nel modificare i termini "classici" della valutazione dei rischi.

Ci si riferisce al fatto che non si può non tenere conto, fra i tanti, dei seguenti elementi:

le modalità con le quali vengono gestiti appalti e subappalti nel pubblico e nel privato, massicciamente presenti in questa Regione in particolare nella Città Metropolitana di Roma Capitale;

i rapporti di lavoro sempre più marcati dalla precarietà e dal lavoro povero;

la dilagante diffusione della povertà e del disagio di cittadine e cittadini, che spingono da un lato ad una assuefazione alla perdita di fatto dei propri diritti e all'accettazione di condizioni sempre più svantaggiose pur di avere un lavoro e, in parallelo, al diffondersi della rabbia per l'acuirsi delle disuguaglianze e la caduta della qualità dei servizi pubblici;

la crescente presenza di migranti che, a fronte di una normativa penalizzante, di fatto sono esposti a condizioni di lavoro critiche, di lavoro nero e povero, quindi con una esposizione a rischi elevatissimi senza alcuna tutela per la loro salute e la loro sicurezza;

il dilagare di corruzione e illegalità;

la crisi ambientale (riscaldamento globale, inquinamento, dissesto idrogeologico), che sta rendendo sempre più difficile vivere e lavorare in condizioni di sicurezza, salute, benessere.

Tutti questi elementi ci spingono a richiamare la Regione Lazio, Roma Capitale e le altre istituzioni ed enti presenti nel territorio del Lazio ai propri doveri istituzionali e ai compiti derivanti dal ruolo loro ascritto, che per quanto riguarda salute e sicurezza sul lavoro CGIL di Roma e del Lazio riassume in quelli che si ritiene siano i punti prioritari che seguono e che dovranno riflettersi in primis in un arricchimento della Legge Regionale 17 giugno 2022, n. 11 "Disposizioni per la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro e del benessere lavorativo".

I PUNTI DELLA PIATTAFORMA

- **Risorse:** è necessario che la Regione Lazio si attivi per disporre:
 - Il rifinanziamento della Legge Regionale del 11/22 in materia di salute e sicurezza;
 - La parallela valorizzazione delle opportunità offerte dai bandi INAIL e dai fondi europei, soprattutto per le possibilità che si potrebbero offrire alle le piccole aziende.
- **Dare particolare forza alla vigilanza:** la Regione Lazio, avviando un processo volto alla sedimentazione di una cultura della salute e sicurezza sul lavoro, processo di medio e lungo termine, volto alla più vasta opinione pubblica e che deve attivarsi già a partire dall'età scolastica, nell'immediato deve comunque approntare strumenti che comunque forniscano garanzie alle lavoratrici e ai lavoratori. In tal senso la vigilanza assume importanza decisiva nel breve periodo.
- Pertanto va riconsiderata l'allocazione delle risorse, rafforzando la posta destinata alla vigilanza. È necessario intervenire su più capitoli:
 - **Incremento delle risorse:** è necessario procedere a nuove assunzioni e forniture di dotazioni, innanzitutto intervenendo con apposite poste in bilancio; in tal senso la Regione dovrà potenziare l'attività della vigilanza invertendo lo stato di progressiva riduzione degli organici delle ASL, per quanto attiene in primo luogo i tecnici della prevenzione, attuando un piano di potenziamento basato su un'analisi puntuale dei fabbisogni rappresentati; come misura integrativa alla precedente occorre verificare le disponibilità derivanti dal combinato tra DLGS 758/94 (Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro - Capo III "SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA E DI IGIENE DEL LAVORO") e art. 13 co. 6 del DLGS 81/08 (6. L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.). In alcune regioni sono stati fatti accordi in tal senso e pertanto chiediamo alla Regione Lazio anche un confronto su tale aspetto.
 - **Modalità di integrazione:** va ripreso e reso operativo ed efficace il Protocollo d'intesa del 2021 "Coordinamento delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro", tra SpreSAL, Ispettorato Interregionale del Lavoro, INAIL Lazio e VVFF, al fine di uno scambio di informazioni e nel compimento di una efficace sinergia operativa.

- **Controlli a campione:** riteniamo necessario predisporre verifiche a campione tramite l'incrocio fra i database INAIL, INPS, CCIAA per individuare segmenti merceologico/territoriali con livelli di rischio diversi, di concerto con le Associazioni Datoriali, la Bilateralità e gli Organismi Paritetici (a seconda del contesto di settore). I settori da porre sotto osservazione dovrebbero essere quelli che risulterebbero, secondo gli indicatori, maggiormente a rischio. Le aziende rientranti in questi segmenti, a potenziale rischio sanzioni e già operative in regime di appalti, informate le rappresentanze datoriali e sindacali territoriali, potranno richiedere consulenza e supporto formativo e informativo al fine di verificare e sanare eventuali irregolarità. Le aziende di questi segmenti rilevate irregolari e operanti in regime di appalto, che non abbiano richiesta alcuna assistenza dovranno vedere sospesa la loro attività fino a regolarizzazione avvenuta.
- **Ispettori minerari:** nel settore delle cave la Regione dovrà adoperarsi per l'incremento del personale preposto all'ispezione degli impianti per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nelle industrie estrattive
- **Siti ad alta concentrazione di attività:** nei siti ad elevata concentrazione di personale, aziende, appalti e interconnessioni è necessario prevedere un presidio ASL di prossimità. L'impiego di migliaia di lavoratori a ciclo continuo sette giorni su sette appartenenti ai più diversi settori a partire dai quello dei trasporti fino agli edili, metalmeccanici, sicurezza pulizie ecc. può comportare che l'ASL territorialmente competente non riesca ad esercitare adeguatamente le attività di prevenzione e di vigilanza, gestire situazioni e condizioni che si creano quotidianamente e fronteggiare eventuali criticità.
- **Responsabilità datori di lavoro:** la normativa nazionale definisce diritti e doveri delle parti (in primis datori di lavoro e lavoratori), assegnando ad ognuna il peso derivante dal ruolo ricoperto, che assegna al datore di lavoro la responsabilità principale del governo della sicurezza in azienda, ancorché coadiuvato dalle figure previste dal DLGS 81/08 e successive integrazioni e/o modifiche. Va ribadita la responsabilità sociale dell'impresa e una valorizzazione dell'art. 2087 del codice civile: il datore di lavoro pubblico o privato deve garantire tutte le condizioni di salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro di sua pertinenza.
- **Responsabilità in solido delle stazioni appaltanti e delle committenze:** è necessarioun richiamo alla responsabilità delle stazioni appaltanti e di ogni altra forma di committenza verso le attività esternalizzate o commissionate per quanto attiene salute e sicurezza, sia nella fase di costruzione dei bandi di gara (o richieste di offerta), sia nell'affidamento dei lavori e infine, nella vigilanza sullo svolgimento dei lavori. Nella costruzione della struttura dei costi occorre impedire che quelli relativi a salute e sicurezza siano privi di congruità all'interno dell'impianto economico complessivo. Nella documentazione richiesta andrebbe considerata l'ipotesi di istituire, a cura di INAIL, una do-

cumentazione comprovante la regolarità (nel corso di un congruo numero di anni) nell'osservanza della normativa in tema di salute e sicurezza.

- **Rivitalizzazione del CRC:** il Comitato di coordinamento regionale ex. Art. 7 Dlgs 81/08 dovrà recuperare e sviluppare una impostazione strategica e programmatica e articolandosi per Gruppi di lavoro tematici,
 - interfacciandosi con tavoli congiunti parti sociali e istituzioni regolarmente convocati;
 - istituendo un osservatorio specifico per monitorare la situazione nei settori ad alta intensità di appalti (cantieri, grandi committenze);
 - definendo i termini (con INAIL e INPS) per una verifica della copertura delle aziende in termini di presenza di Rappresentanze per la sicurezza;
 - istituendo un osservatorio per infortuni, quasi infortuni (near miss) e malattie professionali,
 - promuovendo un sistema di qualificazione per le imprese e ipotizzando una documentazione comprovante la regolarità nell'osservanza della normativa in tema di salute e sicurezza
 - monitorando e analizzando lo stato dei rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni, con una particolare attenzione alle miscele di agenti chimici, compresi i cancerogeni certi e potenziali, all'amianto, alle radiazioni ionizzanti anche da sorgenti naturali (radon e toron) e ai nuovi materiali introdotti nei cicli produttivi, come ad esempio i nanomateriali, che destano preoccupazione per una loro eventuale cancerogenicità.
 - monitorando e analizzando lo stato dei rischi psicosociali,
 - promuovendo l'analisi del tema delle aggressioni e delle violenze a lavoratrici e lavoratori a contatto del pubblico,
 - promuovendo l'analisi del tema delle molestie e della violenza di genere,
 - promuovendo l'analisi dell'impatto della transizione digitale e delle nuove tecnologie,
 - promuovendo l'analisi dell'impatto ambientale.
 - promuovendo campagne informative dedicate.
- **Competenza ed efficacia nella valutazione dei rischi e nell'osservanza delle regole:** salute e sicurezza non significa adempimento burocratico, ma la predisposizione di sistemi di gestione, organizzazione del lavoro, misure di prevenzione e protezione atte a garantire salute psicofisica, sicurezza e un ambiente di lavoro dal quale sono escluse violenze, abusi, discriminazio-

ni. Questo passa attraverso:

- Un diverso approccio al tema infortunio (near miss): secondo la legge di Heinrich – Bird, per un infortunio mortale ce ne sono 10 gravi, 30 minori e 600 quasi incidenti (i cd near miss); occorre ribaltare l’atteggiamento superficiale che assimila i near miss a “mancanza di infortuni” senza intervenire. INAIL stesso afferma che attraverso una attenta osservazione del near miss si agisce in modo correttamente preventivo, perché mostrando elementi di pericolosità in una fase di lavoro senza che si manifesti l’infortunio ci permette di intervenire per tempo. È quindi necessario che la Regione agisca con le associazioni datoriali, gli Organismi paritetici e le Organizzazioni sindacali per fare un’opera di monitoraggio e intervento volto alla riduzione dei quasi incidenti e promuovendo contrattazioni nelle aziende volte alla premialità verso lavoratrici e lavoratori per spingerli/e all’attenta osservazione e puntuale segnalazione dei quasi incidenti.
- Una valutazione dei rischi più ampia, pertinente, corretta, partendo dagli strumenti normativi forniti dal Dl.gs 81/2008 e s.m.i e dalla prescrizione di una valutazione dei rischi anche dal punto di vista del genere, dell’età e del paese di origine (art. 28), fatta secondo criteri che tengano conto delle oggettive condizioni degli impianti, degli ambienti, dei processi lavorativi: no ai DVR enciclopedia fatti di copia e incolla da parte di RSPP improvvisati e tali solo sulla carta o tecnici liberi professionisti factotum, non di rado compiacenti verso i desiderata delle aziende, che occultano però proprio gli elementi che concorrono alla determinazione del vero livello di rischio, spesso sottostimato, rendendo inefficace qualsiasi tentativo di verifica da parte dei RLS; sì a una nuova e diversa valutazione dei rischi presenti sui luoghi di lavoro, destinata ad includere un’ottica non discriminante (relativa ai “generi”) e ad analizzare con efficacia anche i processi organizzativi (da valutarsi anche essi, secondo il Testo Unico) che incidono, come è noto, direttamente sulle condizioni di lavoro, accrescendone i diversi rischi per la sicurezza e la salute nel lavoro. Bisogna affrontare, nel corso di tale riesame del DVR in un’ottica non discriminante di genere, il tema degli indumenti di lavoro ed i dispositivi di protezione individuale, progettati e realizzati senza rispettare le diverse conformazioni fisiche e che, di per sé, sono fonte aggiuntiva, in alcuni casi, di infortuni sul lavoro. La valutazione dei rischi dovrà inoltre essere dettagliatamente comprensiva delle possibili condizioni di rischio in caso di lavoro remoto, soprattutto nel lavoro agile disciplinato dalla Legge 81/17.
- Ridefinizione dei rischi infortunio in itinere: nel Lazio gli incidenti in itinere totali passano dai 6316 del 2020 ai 9395 del 2022, nello stesso periodo di tempo gli incidenti in itinere mortali nel Lazio sono passati 23 ai 35. Tenendo conto della diminuzione degli spostamenti casa lavoro dovuti al covid, il dato non può non destare preoccupazione. Le autorità competenti, in primis Regione, Provincia e Comune, devono impegnarsi in una maggiore vigilanza e manutenzione delle sistema

di trasporto, in particolare di quello su gomma, al fine di prevenire gli incidenti che stanno aumentando di numero. È inoltre indispensabile costituire un apposito osservatorio che identifichi le maggiori criticità per porvi al più presto rimedio. La contrattazione di secondo livello deve svolgere un importante compito, indicando strategie atte a diminuire gli spostamenti casa lavoro o renderli più agevoli, in particolare istituendo la figura del mobility manager, che nell'ambito dell'azienda ha il compito di affrontare e migliorare tutti i processi di spostamento dei dipendenti, restituendo un quadro di insieme funzionale alla maggior sicurezza del dipendente sia in itinere che nelle fasi di produzione redigendo il piano di mobilità aziendale.

- Ruolo proattivo di INAIL nell'orientamento, sia in fase di redazione, sia di verifica, ad una giusta valutazione dei rischi. In tal senso, sarà necessario condividere, tra le parti sociali e gli Enti e gli Istituti pertinenti, le modalità per gestire l'attuale passaggio alle nuove normative in termini di certificazione (ISO 45001).
- Sì alla formazione integrativa, ma anche alla verifica della formazione obbligatoria: nell'attesa del nuovo Accordo Stato Regioni, riguardo al quale esprimiamo tutta la nostra preoccupazione per il tentativo di rimodulare in peggio il tempo destinato alla formazione nei settori a rischio elevato, riteniamo giusto intervenire con informazione e formazione integrative che indichino comportamenti corretti e giuste cautele verso le fonti di pericolo, di lavoro e ambientali, già a partire dai percorsi formativi scolastici, coinvolgendo anche istituti di ricerca e università, ma è altresì necessario individuare strumenti utili al monitoraggio della formazione obbligatoria: sia nella validità, sia nella qualità della stessa, sia infine nel reale apprendimento da parte dei lavoratori per ogni aspetto della vita lavorativa: conoscenza e competenza nell'espletamento delle mansioni, comportamento secondo quanto indicato dalla normativa sulla sicurezza. La formazione obbligatoria dei lavoratori, in alcuni settori ad alto rischio (es: edilizia), va aumentata oltre le 16 ore e non deve essere svolta in modalità da remoto.
- Stop agli attestati fasulli. Per alcune aziende cercare di ottenere gli attestati di formazione per i propri dipendenti pagando enti di formazione compiacenti, pensando così di risparmiare in termini di tempo e costi di lavoro, purtroppo risulta essere una prassi come emerge dalle varie sentenze che ciclicamente vengono pronunciate. Questo è il motivo che ci spinge a chiedere alla Regione la predisposizione di un sistema di monitoraggio della formazione obbligatoria.
- Mai al lavoro senza una formazione e un addestramento adeguati, che devono essere destinati a ogni lavoratore e ogni lavoratrice – anche tenendo conto della capacità di comprensione linguistica – prima di essere adibiti a ogni specifica mansione e devono essere erogati da Enti di formazione accreditati e certificati. La formazione è fondamentale soprattutto per i lavoratori immigrati che spesso sono vittime di

caporali e quindi ricattabili e che a maggior ragione, avendo difficoltà di competenze di italiano, hanno bisogno di corsi ben organizzati coinvolgendo anche le figure dei mediatori culturali.

- Addestramento: questo aspetto, che in molte professioni va a completamento della formazione, viene comunemente erogata alla persona alle prime armi da collega esperto, senza che sia chiarito in realtà il grado di “expertise” di chi forma. Va definito un metodo di misurazione standard e certificato dell’addestramento.
- Primo, conoscere le proprie rappresentanze: garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici in fase di neo assunzione la possibilità d’incontrare o comunque comunicare con il RLS aziendale o con il RLST pertinente. Parimenti obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro dei lavoratori neo assunti al RLS o il RLST.
- Per quanto riguarda le micro e piccole aziende, comparto che manifesta non poche criticità, per un corretto adempimento di quanto esposto, sarà necessario un ruolo attivo delle Associazioni Datoriali, degli Enti Bilaterali e degli Organismi Paritetici ove costituiti e – in assenza di questi ultimi – di accordi volti a rafforzare la rappresentanza per la sicurezza secondo il senso dell’art. 52 del Dlgs 81/08
- **Verifica e rafforzamento della rappresentanza per la sicurezza:** l’art. 47 del Testo Unico Sicurezza sul Lavoro D.Lgs. 81/08 indica che “in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza “; per cui:
 - La Regione, di concerto con INAIL e INPS, definisca una metodologia volta a verificare la copertura delle aziende in termini di RLS, verificare quali afferiscano ad Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e parallelamente il grado di copertura dei RLST in relazione agli Organismi paritetici ed Enti bilaterali. Questa figura costituisce un elemento fondamentale, sia per il diritto alla salute di chi lavora, sia come interlocutore valido per l’azienda stessa. È convinzione della nostra Organizzazione che nelle aziende con la presenza di RLS di promanazione delle Organizzazioni sindacali confederali comparativamente più rappresentative, il tasso di infortuni (e anche il controllo dei near miss) e dell’insorgenza di tecnopatie sia minore rispetto alle aziende con RLS di comodo.
 - La Regione agisca di concerto con Enti Bilaterali e Organismi Paritetici ove esistenti: sarà compito del Comitato ex art. 7 avviare una road map per la copertura di tutti i comparti e di tutti i settori merceologici. In base agli strumenti normativi forniti dal Dl.gs 81/2008 e s.m.i per la loro individuazione. (vedi Art. 51 – Organismi paritetici - comma 1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all’articolo 2, comma 1, lettera ee che recita: “organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale, ...”)

- Agibilità RLS. La Regione dovrà promuovere presso le associazioni datoriali quella parte della contrattazione aziendale volta ad aumentare l'agibilità di RLS aziendali.
- **Verifica e rafforzamento della presenza di addetti/e all'emergenza**
 - La Regione sia parte attiva nella verifica della presenza di addetti/e primo soccorso, antincendio, emergenza: nessuna azienda deve esserne priva e ogni figura deve essere formata e aggiornata
 - Aumentare il numero di addetti/e al primo soccorso e alle emergenze: al fine di garantire la presenza costante di almeno una di queste figure nel luogo di lavoro, tenendo conto di turni, uscite di servizio, malattia, ferie, permessi.
 - Primo soccorso – DAE. Le aziende che non si trovano vicine a un presidio ospedaliero devono dotarsi di apparecchio DAE (defibrillatore) e formare il maggior numero di lavoratori per il suo impiego. Nei bacini caratterizzati da un elevato numero di piccole aziende ma lontani da presidi sanitari, la ASL territorialmente competente dovrà creare un centro di primo soccorso con personale addetto dotato di DAE.
- **Contrattazione preventiva dell'organizzazione del lavoro**: una corretta organizzazione del lavoro è il primo strumento di prevenzione, perché partecipazione e contrattazione sono elementi prevenzionali per la sicurezza. La contrattazione integrativa porta in molti casi ad un miglioramento delle misure preventive in termini di salute e sicurezza. La Regione deve quindi promuovere il confronto preventivo e/o la contrattazione preventiva periodica su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a livello aziendale o territoriale e/ settoriale in relazione all'organizzazione del lavoro, sia della produzione dei beni, sia nell'erogazione dei servizi, con specifica attenzione all'aspetto della salute e della sicurezza nel campo degli appalti, valorizzando, ciascuno, per quanto di competenza, anche l'art. 15 co.1, lett. d) del D.lgs. 81/08 ovvero “il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”. Si ritiene infatti che una particolare pericolosa conseguenza di una cattiva organizzazione del lavoro sia la principale causa dello stress lavoro correlato
- **Qualificazione delle imprese e “punteggi di merito”**: la patente a punti/crediti introdotta dal Governo è insignificante e inaccettabile in termini di efficacia a garantire salute e sicurezza, perché si riduce ad un bonus/malus su morti e feriti recuperabile con un po' di formazione: noi chiediamo un altro sistema di qualificazione delle imprese, comprovato, certificabile, documentabile, che sia prerequisito per l'accesso all'esercizio dell'attività imprenditoriale. Principio che deve valere a maggior ragione per le committenze nel valutare l'accesso agli appalti sia pubblici, sia a quelli privati in ogni settore

merceologico: regolarità delle imprese in merito al rispetto delle normative, criteri chiari e ben definiti su salute e sicurezza sul lavoro, legalità e correttezza nell'applicazione dei contratti di lavoro il cui ambito di applicazione deve essere strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto. Per quanto riguarda la qualificazione delle imprese ad operare in termini generali e in particolare per quanto attiene alla loro ammissione a partecipare ad una gara di appalto o a rispondere a richieste d'offerta di committenze private, oltre alla documentazione ordinariamente richiesta che comprovi il complesso delle regolarità formali dell'impresa, siano elementi di valutazione per tutte le aziende operanti nella filiera del subappalto(e nel caso degli appalti pubblici tale valutazione sia responsabilità dei RUP):

- anzianità dell'azienda;
- assenza nella storia dell'azienda di elementi in contrasto alla responsabilità sociale d'impresa, alla legalità, alla regolarità e qualità del lavoro;
- insieme degli adempimenti osservati dall'azienda in materia di salute e sicurezza e l'assenza di episodi legati ad infortuni e tecnopatie nel corso della sua storia;
- comprovata adozione di sistemi di gestione certificati in materia di promozione e gestione del benessere lavorativo, della salubrità negli ambienti di lavoro e della sicurezza;
- applicazione di standard contrattuali e organizzativi del lavoro certificati, promuovendo la contrattazione collettiva d'anticipo sull'organizzazione del lavoro;
- adozione da parte dei datori di lavoro di un codice etico volto a garantire la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. La Giunta regionale, d'intesa con le parti sociali, individua con propria deliberazione i principi e le modalità di applicazione e di verifica a cui detto codice dovrà conformarsi;
- I criteri volti a costruire una vera e propria graduatoria, che, analogamente e nelle more di ciò che l'art. 27 del Dlgs 81/08 assegna alla Commissione permanente salute e sicurezza, dovrebbero essere definiti dal Comitato ex art. 7 al fine di pervenire alla certificazione dei modelli adottati.
- A corollario di quanto detto, la Regione introduca norme che impediscano la concessione di finanziamenti o incentivi con fondi pubblici alle imprese che non rispettano i requisiti di regolarità e legalità, che non applicano i corretti CCNL firmati dalle OO.SS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e le norme previste in materia di Salute e Sicurezza
- **Salvaguardia dei giovani e delle giovani al lavoro:** è inaccettabile vedere che, anziché diminuire gli infortuni mortali per le fasce di età medio alta,

comincino a manifestarsi decessi anche tra i giovani, in PCTO e in apprendistato

- PCTO (ex Alternanza Scuola Lavoro): la Regione deve far tesoro e sviluppare quanto concordato nel protocollo del 2023 per disciplinare il PCTO nel Lazio; lo studente e la studentessa in PCTO siano accompagnati in ogni fase del percorso dal tutor scolastico e dal tutor aziendale e sia assicurata l'interruzione dell'attività ogni qual volta il tutor aziendale non possa garantire la sua presenza durante l'attività in azienda. Le aziende della Regione presenti nel registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro in procinto di ospitare studenti per un PCTO dovranno garantire i necessari requisiti in termini di salute e sicurezza sul lavoro, in termini analoghi a quanto descritto precedentemente, al fine di ridurre al minimo l'esposizione al rischio dello studente. Le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, per il tramite delle proprie rappresentanze (RSU, RSA, RLS e ove queste ultime assenti e d'accordo con gli Organismi paritetici pertinenti – se presenti – con il coinvolgimento di RLST) collaboreranno con il tutor aziendale, anche attraverso iniziative formative congiunte per quanto attiene il corretto svolgimento del PCTO in termini di salute e sicurezza anche in virtù delle attribuzioni di cui all'art. 50 e della definizione di lavoratore di cui all'art. 2 del dlgs 81/08 e in generale dell'art. 9 della legge 300/70.
- Apprendistato: sarà necessario che il/la giovane sia affiancato/a da un coach interno (collega con competenza in termini di addestramento) e che la rappresentanza per la salute e la sicurezza interna o territoriale nel primo anno di apprendistato incontri periodicamente apprendista e coach per verificare lo stato di avanzamento dell'apprendistato stesso in termini di acquisizione dei concetti base dell'operare in sicurezza.
- Rischi aggressioni e violenze: aumentano sempre più le aggressioni al personale in particolare nei servizi pubblici ma non solo. Il nostro parere è che la messa in sicurezza di questi lavoratori passa per una massiccia dose di investimenti e assunzioni di personale non attraverso una logica repressiva. Il miglioramento dei servizi offerti, la migliore qualità dell'ambiente di lavoro e delle relazioni non è un tema di sicurezza pubblica o di repressione ma di risposta alle esigenze e dei bisogni della popolazione, con particolare riferimento alle fasce più deboli. Occorre quindi che la Regione e le ASL, Roma Capitale e gli altri Comuni, si attivino per un programma di messa in sicurezza da violenze e aggressioni; molte categorie di lavoratori e lavoratrici sono soggette nel loro lavoro a rischi aggressione in conseguenza di vari fattori, dal malfunzionamento dei servizi sanitari (ospedali, ambulatori, sportelli ASL) all'inefficienza del trasporto pubblico o al soverchiante problema dell'accumulo di rifiuti che spingono alcuni cittadini a riversare su chi lavora la propria rabbia, dall'isolamento di esercizi commerciali, distributori carburanti, ciclofattorini. Oltre a misure volte all'aumento di sorveglianza, sarà necessario e prioritario ragionare su un aumento del personale e delle risorse.
- Molestie e violenze sul lavoro: la dimensione culturale patriarcale purtroppo

colpisce le lavoratrici sia sul versante della disparità di trattamento economico, sia sull'assegnazione di incarichi di minor profilo rispetto agli uomini; questa disparità continua ad accompagnarsi in molti casi a modelli comportamentali spesso improntati alla molestia se non alla vera e propria violenza.

- Nella valutazione dei rischi ogni azienda dovrà prevedere la possibilità di questo rischio e predisporre le misure di prevenzione e protezione adeguate;
- Nel Lazio una lavoratrice su cinque dichiara di subire molestie sul lavoro, ma secondo l'ISTAT a livello nazionale oltre l'80% delle donne non sporgono denuncia formale e questo fenomeno avviene per l'80% nei luoghi di lavoro e in orario di lavoro. È necessario un impegno a livello di rete a partire da un ruolo proattivo dell'Osservatorio regionale Lazio sulle pari opportunità e la violenza sulle donne
- **Lavoro in solitaria:** sempre più spesso lavoratrici e lavoratori si trovano ad operare da soli per la riduzione dei costi perseguita dalle aziende. Assistenza tecnica e vigilanza, pulizie e manutentori, guida costante di mezzi, turni di notte, ecc. sono situazioni nelle quali chi lavora, soprattutto in ragione delle condizioni ambientali sempre più sfavorevoli, dello stress legato all'espletare una mansione precedentemente svolta da più persone e dal forte senso di insicurezza, si espone al rischio di malori più frequentemente che in passato. Le aziende devono dotarsi di efficaci dispositivi in grado non solo di rilevare la condizione di rischio del lavoratore o della lavoratrice, ma di consentire in tempi immediati la sua geo localizzazione. Deve essere attentamente valutata anche la particolarità del luogo e dell'attività di lavoro e ragionevolmente anche il tempo necessario utile per prestare i primi soccorsi al lavoratore. Nelle zone dove il segnale di rilevamento non fosse possibile o soccorso in tempi rapidi, la persona non potrà operare in solitaria.
- **Impatto delle nuove tecnologie e tecno stress:** la transizione digitale e l'innovazione in generale possono portare non solo benefici, ma anche conseguenze negative in termini di salute e sicurezza sul lavoro. Si pensi alla "dittatura dell'algoritmo" per tutti coloro che lavorano su piattaforma. Si pensi ai ritmi imposti dai "robot collaborativi". Si pensi alle conseguenze dell'adozione di dotazioni quali gli esoscheletri, che se agevola le operazioni di movimentazione manuale dei carichi possono portare, secondo recenti studi, ad una caduta dell'attenzione.
- **Rischi da crisi ambientale, nuove patologie:** il cambiamento climatico, l'inquinamento, il dissesto idrogeologico e le condizioni ambientali naturali del territorio hanno un effetto sulla valutazione dei rischi che non può essere circoscritta alle mura delle aziende. Ciò che produce un'azienda impatta sull'ambiente e ciò che c'è nell'ambiente irrompe nelle aziende. Riconnettendoci alle lotte contro la nocività in fabbrica e alle vicende che portarono al disastro di Seveso e venendo in qua con i vari disastri ambientali che si sono consumati anche nel nostro Paese e nella nostra Regione, riteniamo che salute e sicurezza sul lavoro e ambiente siano ormai strettamente connessi, Il d.lgs. 81/08 e il

d.lgs. 152/06 sono da tenere insieme.

- **Cambiamento climatico – stress termico:** solo pochi negazionisti pensano che il riscaldamento globale sia una invenzione ideologica degli ambientalisti. Sempre più spesso le temperature estive sono oltre le medie storiche e sempre più la calura estiva sta assumendo una durata maggiore che in passato. Abbiamo assistito purtroppo a decessi di persone esposte al calore delle ore più calde anche a distanza di ore da quella esposizione: è necessario che la Regione Lazio (fino ad oggi inattiva davanti a questo tema si attrezzi con misure adeguate, a partire dal decretare la cessazione di ogni attività in luoghi (outdoor e indoor) nei quali la temperatura percepita superi i 35° e venga istituito un monitoraggio nel territorio: le aziende che operano in quelle condizioni (agricoltura, edilizia, lavori stradali, agenti di polizia, operatori ecologici, assistenze tecniche, ecc. o in luoghi al chiuso in cui non è possibile conseguire condizioni di comfort a causa di vincoli legati alle necessità produttive o alle condizioni ambientali, dove infatti, l'impatto delle temperature estreme può essere particolarmente rischioso) inseriscano nella valutazione dei rischi quello da stress termico applichino le linee guida INAIL e oltre alle misure di prevenzione (interruzione delle attività con copertura CIGO per eventi meteo) si dispongano dispositivi di protezione collettivi e individuali (aerazione) adeguati.
- **Inquinamento e presenze infestanti:** l'esperienza Covid ha dimostrato che in azienda può entrare ciò che non ci aspettiamo. Sia esso un agente chimico, sia esso un agente biologico. Nessuna azienda è un sistema isolato. Infatti, oltre al persistente tema della nocività all'interno della fabbrica (si pensi alla situazione dei distretti della ceramica con tutta la questione della silicosi che continua a colpire chi lavora nel settore), va affrontato il tema dell'ambiente circostante. La vicinanza a luoghi potenzialmente pericolosi in termini di inquinamento (ricordiamo il rogo della Eco X di Pomezia o l'incendio del TBM di Malagrotta) va valutato come rischio ambientale. La presenza di zone umide può attirare specie infestanti pericolose: la vicenda della Epidemia di febbre Dengue (veicolata dalla zanzara *Aedes aegypti*, parente della zanzara tigre) di questi giorni è emblematica: studi mostrano infatti che in Europa meridionale le temperature sono già tali da permettere alle zanzare di trasmettere malattie come la Dengue e la Chikungunya: negli ultimi 10 anni si è passati da soli 10 casi l'anno a centinaia, e ormai si contano anche casi autoctoni. La globalizzazione e il forte interscambio fra continenti sono veicoli pericolosi. Sarà un tema di confronto con le associazioni datoriali e con INAIL: ricordiamo la polemica da parte datoriale circa l'inserimento del rischio Covid nella valutazione dei rischi e ricordiamo come INAIL nello stesso periodo accettasse il contagio come infortunio per il personale sanitario e lo rifiutasse per il personale viaggiante per i treni e per il personale del commercio. Ma intanto la Regione per le sue articolazioni dei servizi di prevenzione dovrà attrezzarsi a fronteggiare questa che minaccia di essere un ulteriore minaccia.

- **Amianto:** nel 2022 CGIL CISL e UIL di Roma e Lazio hanno presentato una piattaforma unitaria sul tema, richiedendo alla Regione di adempiere ai doveri stabiliti dalla legge 297/92 (che mise al bando questo materiale) e se avesse previsto di stanziare fondi per adempiere a quanto previsto dalla normativa. La Regione (precedente e attuale consiliatura) non ha fornito alcuna risposta e non ci ha mai ricevuto. È necessario riaprire i tavoli di confronto interassessorili (salute, ambiente, lavoro). Chiediamo che venga predisposto il piano regionale amianto. Chiediamo che vengano censiti i siti dove questo materiale continua ad essere presente. Va predisposto un piano di bonifica degli edifici pubblici, a partire dalle scuole, con la presenza di amianto e cemento amianto. Va affrontato il tema della individuazione dei siti di stoccaggio e smaltimento. Va predisposto un piano specifico di controllo del settore delle costruzioni per tutte le attività di ristrutturazione che riguardano moltissimi edifici con la presenza dell'amianto esponendo i lavoratori del settore ad un rischio insidiosissimo, in vista del recepimento, entro il 21 dicembre 2025, delle modifiche della Direttiva UE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi con un'esposizione all'amianto durante il lavoro, che rientra nel Piano europeo di lotta contro il cancro. Il Consiglio ricorda infatti che ben il 78% dei tumori professionali riconosciuti negli Stati membri dell'UE sono correlati all'amianto: quando le fibre di amianto vengono rilasciate e inalate, ad esempio durante i lavori di ristrutturazione, demolizione, gestione dei rifiuti, l'estrazione mineraria e la lotta antincendio, sono una minaccia per la salute dei lavoratori. È un passo importante contro il cancro e per far sì che il Green Deal, la Direttiva "Case verdi" appena approvata dal Parlamento Europeo, non vada a discapito della salute dei lavoratori.
- **Radon:** questo gas radioattivo, derivato dal decadimento del Radio, è massicciamente presente nel sottosuolo della nostra Regione, che contende il primato nazionale alla Lombardia, dal Viterbese alla Ciociaria passando per Roma. La sua diffusione è legata agli ambienti vulcanici e tutti i locali in zone tufacee (cantine, seminterrati, ecc.) ne sono pieni, a meno di non avere idonea aerazione. Le esalazioni di Radon sono molto pericolose perché l'esposizione a questo gas provoca cancro al polmone, ai bronchi e al sangue. La normativa in materia prevede limiti temporali e di intensità di esposizione, ma la conoscenza della materia è ancora incompleta in termini di ricadute sulla salute umana: non a caso la letteratura in materia conosce continui sviluppi e quindi si chiede alla Regione di promuovere ulteriori studi in materia da parte degli Enti di Ricerca e delle Università già impegnati in questo campo e parallelamente indicare, per le lavorazioni in ambiti esposti a questo gas, criteri di maggiore cautela, a partire dall'impedire che vengano svolte attività in ambienti anche solo parzialmente esposti.
- **Aziende RIR(Rischio Incidente Rilevante):** data la natura della loro attività (nella quale si utilizzano sostanze classificate come pericolose per le persone e l'ambiente) garantire la presenza ASL nella valutazione dei rapporti di sicurezza e nei piani di emergenza esterna.

- Le sostanze chimiche PFOA e PFOS, parte di un vasto gruppo di sostanze, noto come PFAS, sta suscitando crescente preoccupazione per la sua cancerogenicità. L'Agencia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (AIRC) ha classificato i PFAS come "certamente cancerogeni" per l'uomo. Ciò sottolinea il legame diretto tra l'esposizione a queste sostanze chimiche e il rischio significativo di sviluppare forme gravi di cancro. È una chiamata d'allarme cui porre massima attenzione.
- **Disagi psicofisici:** l'acuirsi del disagio psicofisico presente in molti contesti lavorativi (tanto in quelli ad alta intensità di capitale con l'introduzione delle nuove tecnologie, quanto in quelli caratterizzati da una sempre maggiore intensità di lavoro, unitamente a condizioni contrattuali tendenzialmente a sfavore di lavoratrici e lavoratori, con crescente manifestarsi dello stress lavoro correlato), parallelamente al peggioramento delle generali condizioni di vita (condizioni abitative, peggioramento della mobilità, peggioramento dei servizi pubblici, carichi familiari) stanno acuendo una generale tendenza ad un disagio psicofisico generalizzato, non di rado con l'uso (e l'abuso) di psicofarmaci, alcool, stupefacenti nella popolazione attiva. La Regione deve farsi parte attiva nel verificare il perseguimento dell'adozione di buone pratiche tendenti al benessere lavorativo non solo sul versante del comportamento salutare da parte di lavoratrici e lavoratori (lotta all'alcool, al fumo e ad una cattiva alimentazione), ma soprattutto nel verificare le condizioni generate all'interno delle singole aziende.
- **Vecchie e nuove patologie, l'esigenza di un "presidio" in azienda e nel territorio:** la combinazione di tutti gli elementi fin qui esposti, tra la persistente inosservanza nell'applicazione delle regole, soprattutto nei settori a forte intensità di irregolarità nei rapporti di lavoro, una inefficace e incompleta valutazione dei rischi e l'insorgenza di nuovi elementi di rischio, porta con sé il tema di una maggiore difficoltà del riconoscimento del nesso di causalità tra condizione lavorativa e insorgenza della patologia, non solo per le malattie professionali non tabellate, ma spesso, per la presenza della cosiddetta multifattorialità, anche di quelle tabellate. È necessario mantenere attivo un confronto con INAIL per monitorare e verificare questa situazione. Per la nostra Organizzazione si tratta di un importante ambito operativo che comporta per le nostre Rappresentanze intercettare, orientare seguire colleghi e colleghe nella costruzione di un percorso di indirizzamento verso le strutture della tutela individuale della CGIL di Roma e del Lazio.

