



IL SINDACATO DELLE PERSONE

È necessario ed urgente

che, attraverso un rinnovato atto di responsabilità collettiva, Governo, Istituzioni, Conferenza Stato-Regioni, Enti preposti insieme alle Confederazioni Sindacali, stipolino:



un Patto per la Salute e per la Sicurezza sul Lavoro

Un patto che deve inserirsi all'interno e in coerenza di un quadro pluriennale determinato dalla **strategia nazionale di prevenzione e protezione**, assente da sempre nel nostro Paese, nonostante le reiterate richieste della Commissione Europea, ma richiamata insistentemente negli anni dalle Organizzazioni Sindacali Confederali. Essa deve definire in maniera chiara gli obiettivi, gli interventi, le misure di tutela da porre in essere, in coerenza con la Strategia quinquennale europea in materia, anche alla luce delle nuove sfide imposte dalle transizioni: demografica, digitale e ambientale.

SÌ AL COINVOLGIMENTO E ALLA PARTECIPAZIONE DELLE PARTI SOCIALI Occorre favorire e migliorare il dialogo sociale attraverso il riconoscimento del ruolo negoziale di rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, attraverso un loro coinvolgimento sostanziale e non esclusivamente informativo che avvenga ex ante e non ex post, all'emanazione dei provvedimenti normativi o regolamentari.

SÌ ALLA PREVENZIONE Occorre intervenire prontamente per il rafforzamento delle azioni di prevenzione, al fine di individuare e gestire i fattori di rischio, nuovi ed emergenti, che causano gli infortuni e l'insorgenza delle malattie professionali. È necessario agire preventivamente per l'attuazione di normative strutturali e non solo di natura emergenziale, rivolte alla corretta gestione di tutti quei rischi che, anche a seguito delle nuove transizioni, rappresentano delle vere e proprie sfide, anche in termini di tutela della salute fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori. Di assoluta priorità gli interventi di tutela per gli esposti alle malattie asbesto professionali. È necessario proporre leggi strutturali o comunque interventi mirati per la gestione del c.d. rischio da esposizione a temperature estreme, per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici della gig economy ma anche per il rafforzamento della normativa esistente in tema di violenza e molestie sul lavoro e sui rischi psico-sociali.

SÌ ALL'INCLUSIONE Occorre tener conto delle peculiarità dei lavoratori e delle lavoratrici, anche per

quanto riguarda il loro impatto in termini di salute e sicurezza sul lavoro, in piena attuazione della normativa in materia; i rischi e la loro valutazione devono tenere conto delle differenze in ambito lavorativo, legate al genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, alla specifica tipologia contrattuale ma anche a quelle culturali, etniche, religiose o di identità di genere e di orientamento sessuale.

NO ALLA PRECARIETÀ Occorre lavorare all'abolizione delle leggi che, susseguendosi, hanno reso il mercato del lavoro precario e frammentato e i lavoratori e le lavoratrici più deboli di fronte all'impresa. Occorre restituire centralità al contratto a tempo indeterminato. La maggiore diffusione del lavoro precario ha un forte impatto sull'insicurezza, rappresenta un rischio per la salute mentale e fisica, e per la sicurezza sul luogo di lavoro.

NO ALLO SFRUTTAMENTO DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI STRANIERI/E È necessaria, una volta per tutte, l'abolizione delle leggi che hanno reso insicura ed illegale la migrazione nel nostro Paese, determinando fenomeni di dumping fra lavoratori e lavoratrici e imprese, in una competizione basata sull'abbassamento dei diritti e delle tutele, oltre al noto fenomeno del caporalato; chiediamo il superamento della legge Bossi-Fini e l'introduzione di nuove norme per la regolarizzazione dei migranti presenti in Italia, favorendone l'inserimento e l'emersione nel mercato del lavoro.



IL SINDACATO DELLE PERSONE

LE NOSTRE RICHIESTE

"DURC SALUTE E SICUREZZA"

Chiediamo di istituire uno specifico DURC su salute e sicurezza, rilasciato dall'INAIL. Nel DURC SSL dovrà essere riportata la regolarità contributiva ma anche l'assenza di denunce di infortuni gravi e mortali negli ultimi 5 anni. Il DURC SSL dovrà essere obbligatorio per gli appalti pubblici e privati.

FINANZIAMENTI ALLE IMPRESE E FONDI PUBBLICI

Chiediamo di introdurre 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 CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che non rispettano le norme previste in materia di salute e sicurezza; è necessario inserire meccanismi di condivisione sindacale (RLS e RSU) dei piani di investimento finanziati da INAIL.

APPALTI E SUBAPPALTI - APPLICAZIONE CCNL

Chiediamo l'applicazione del Codice degli appalti pubblici anche in quelli privati. Chiediamo il divieto del subappalto a cascata, sia nel settore pubblico che in quello privato. Chiediamo di garantire la parità di trattamento economico e normativo a parità di lavoro mansione per tutti i lavoratori e le lavoratrici occupati/e nel medesimo appalto, indipendentemente dall'impresa di cui sono dipendenti; va reintrodotta quindi la norma cancellata dalla legge 276/2003. Il subappaltatore deve garantire agli operatori economici che lavorano per lui gli

stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto. Chiediamo una normativa sulla congruità degli appalti e subappalti anche rispetto ai tempi di lavoro, in tutti i settori. Chiediamo una normativa sull'applicazione dei CCNL di riferimento siglati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Chiediamo di ripristinare ed estendere la norma dell'obbligo di cartellino identificativo per l'ingresso nei cantieri edili e nei siti complessi con una pluralità di aziende che vi lavorano (attività interferenziali).

QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE E PATENTE A PUNTI

Il sistema di qualificazione di tutte le imprese deve rappresentare un prerequisito per l'accesso all'esercizio dell'attività imprenditoriale, non solo esclusivamente per la questione appalti. Deve, inoltre, determinare l'accesso agli appalti sia pubblici che privati di tutti i settori, sulla base della regolarità delle imprese in merito al rispetto delle normative, ai criteri definiti su salute e sicurezza sul lavoro, alla legalità e correttezza nell'applicazione dei contratti di lavoro il cui ambito di applicazione deve essere strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto. Non è accettabile che in caso di morte sul lavoro o infortunio grave, risponda solo l'azienda da cui dipende il lavoratore/trice mentre l'azienda appaltante non abbia alcuna responsabilità di controllo e di rispetto delle regole in tutta la filiera dell'appalto. La patente a punti deve essere un meccanismo chiaro di sanzione per l'interdizione dalle attività delle imprese scorrette. Chiediamo di aprire un confronto serio, preventivo, non su testi già pre-



IL SINDACATO DELLE PERSONE

sentati, dove poter fare proposte perché si attui una “vera” patente a punti” e non una leggera “patente a crediti”.

MAI AL LAVORO SENZA FORMAZIONE

L'informazione, la formazione e l'addestramento sul tema della salute e sicurezza sul lavoro devono diventare diritti fondamentali ed esigibili di ogni lavoratrice e ogni lavoratore. 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. È necessario rafforzare l'attività di verifica e controllo rispetto alla effettiva fruizione della formazione, informazione e addestramento obbligatori e sulla conformità degli enti erogatori.

ACCORDO FORMAZIONE SSL STATO-REGIONI

Chiediamo che venga completata la revisione e il lavoro di accorpamento degli accordi stato-regioni sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che nel DL 146/2021 poi convertito nella L 215/2021, era previsto per il 30 giugno 2022. No alla formazione e-learning, no alla riduzione delle ore di formazione specifica, no a lasciar decidere il datore di lavoro sul livello di rischio attraverso il DVR.

FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

Chiediamo che sia finalmente data attuazione all'obbligo formativo dei datori di lavoro, richiesto insistentemente dalle Organizzazioni Sindacali e introdotto nel DL 146/2021 poi convertito nella L 215/2021, attraverso la predisposizione e l'organizzazione di un percorso formativo che individui i contenuti minimi e le ore erogate. La formazione dei datori di lavoro deve avvenire precedentemente all'avvio dell'impresa.

LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO A SCUOLA E NEI PCTO

Chiediamo di inserire nei programmi scolastici, almeno a partire dalle scuole superiori di ogni tipo, la materia della Salute e Sicurezza sul Lavoro, ponendo come priorità il messaggio del

valore della vita umana, anche sul lavoro. Le ragazze e i ragazzi che oggi sono a scuola o all'Università saranno lavoratori/trici, imprenditori/trici, liberi/e professionisti/e del domani. Devono comprendere, quindi, che la salute e la sicurezza sul lavoro non sono questioni meramente burocratiche, ma di prevenzione e protezione, per sé e per gli altri. Chiediamo che tra le condizioni minime, per le imprese iscritte al registro nazionale per l'alternanza, istituito dalla Legge 13 luglio 2015, n. 107, debbano essere inserite anche l'applicazione dei CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'assenza di sanzioni e la presenza obbligatoria del RLS aziendale o del RLST. Questo al fine di garantire agli studenti e alle studentesse, impegnati nei PCTO, un'adeguata presa in carico, in sicurezza. Riguardo alla tutela assicurativa degli studenti e delle studentesse nei PCTO, occorre che questa sia estesa anche agli infortuni in itinere.

RAFFORZAMENTO DELLA VIGILANZA

Deve essere data piena attuazione al coordinamento permanente tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e le Aziende Sanitarie Locali (ASL), migliorando le verifiche ispettive in qualità, quantità e frequenza, anche attraverso l'incremento del personale ispettivo, debitamente formato, sia per quanto riguarda l'INL sia per i servizi di prevenzione dei servizi sanitari territoriali, il cui finanziamento deve essere aggiuntivo rispetto i tetti di spesa del SSN. Occorre, inoltre, rendere pienamente operativi il Comitato ex art.5 e la Commissione Consultiva Permanente, ex art. 6, entrambi previsti dal D. Lgs 81/08 s.m.

INTEROPERABILITÀ DELLE BANCHE DATI

Deve essere istituito un sistema efficace di interoperabilità delle banche dati in possesso di INPS, INAIL e delle ASL territoriali e dare finalmente piena funzionalità al SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione), così come è necessario prevedere un'anagrafe degli iscritti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni (INAIL). La conoscenza e la socializzazione di tali dati, anche alle Parti sociali, rappresenta un requisito indispensabile per la messa a terra di azioni mirate, volte alla prevenzione e al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza.



IL SINDACATO DELLE PERSONE

ANAGRAFE DEI RLS AZIENDALI

Deve essere garantita la regolare elezione dei RLS tramite un meccanismo certificato e verificabile anche dalle Organizzazioni Sindacali da far confluire in una banca dati presso INAIL, con criteri di trasparenza ed efficacia da individuare in modo accurato e con accesso alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (AZIENDALI, TERRITORIALI E DI SITO PRODUTTIVO)

Chiediamo che venga dato nuovo impulso al ruolo fondamentale svolto dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (aziendali, territoriali e di sito produttivo): nessuna azienda senza RLS, regolarmente eletti/designati dalle lavoratrici e dai lavoratori. È necessario garantire loro, in ogni contesto lavorativo, la consegna del DVR/DUVRI e il tempo congruo per poterlo analizzare, l'accesso al registro degli infortuni (digitale), la consultazione - ex ante e non ex post - sulla valutazione dei rischi e le misure di tutela, sulla designazione degli attori della prevenzione e sull'organizzazione della formazione destinata ai lavoratori e alle lavoratrici. È necessario sostenere il pieno accesso ai RLS, RLST e RLSSP ai luoghi di lavoro, garantendo loro agibilità orarie adeguate, per svolgere appieno il loro ruolo. Gli RLST e gli RLSSP devono poter incontrare le lavoratrici e i lavoratori.

CONTRATTAZIONE

Deve essere promossa e rafforzata la contrattazione - nazionale, aziendale e territoriale - come strumento fondamentale per declinare le misure di prevenzione e protezione al contesto lavorativo, tenendo conto delle esigenze della popolazione lavorativa, dell'organizzazione (a partire dai turni, dai carichi e dagli orari di lavoro) e delle modalità lavorative.

IL MEDICO COMPETENTE

Chiediamo che sia garantito pienamente lo svolgimento del ruolo autonomo del medico competente, attraverso un'azione mirata volta non solo al rafforzamento della sorveglianza

sanitaria, ma anche alle visite negli ambienti di lavoro, alla collaborazione alla valutazione dei rischi, alla modifica dell'organizzazione del lavoro, al supporto per il ricollocamento degli inidonei, al reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole. Va valorizzato il ruolo della bilateralità per la realizzazione di convenzioni con i medici competenti per migliorare la sorveglianza sanitaria per i lavoratori e le lavoratrici, anche in un'ottica di prevenzione delle malattie professionali.

RISORSE INAIL - RICERCA E PREVENZIONE

Si deve investire maggiormente nella ricerca, tramite le risorse dell'INAIL, per accrescere la conoscenza della dimensione del fenomeno infortuni e malattie professionali, soprattutto in relazione alle modalità di accadimento, ai rischi emergenti, con particolare attenzione agli effetti derivanti dal cambiamento del mondo del lavoro e dalle innovazioni tecnologiche, e trasversali (età, precarietà del lavoro, immigrati), nonché alla violenza e alle molestie sul lavoro. È necessario prevedere l'utilizzo di una maggior percentuale di risorse economiche dell'INAIL da destinare al miglioramento delle condizioni di lavoro, favorendo investimenti tecnologici e organizzativi mirati alla salute e sicurezza sul lavoro e garantire meccanismi di condivisione delle rappresentanze sindacali (RLS, RSA/RSA) nei piani di investimento finanziati dall'INAIL.

DECRETI ATTUATIVI MANCANTI

Devono essere approvati i vari Decreti attuativi, che ancora mancano a distanza di 16 anni dalla pubblicazione del D. Lgs 81/2008. Alcuni di essi riguardano, tra l'altro settori strategici del nostro Paese, come quello ferroviario, aereo, navale. Un Decreto fondamentale che ancora manca e che dovrebbe essere emesso al più presto riguarda l'articolo 52 del D. Lgs 81/2008 "Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza". Questo Decreto attuativo aiuterebbe a rappresentare al meglio, attraverso il ruolo svolto dagli RLST, tutti i lavoratori e le lavoratrici delle micro e piccole imprese che oggi non trovano adeguate tutele e diritti.