



# RLS NEWS



BOLLETTINO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA UIL DEL SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E SOSTENIBILITÀ UIL –  
a cura di Susanna Costa dell'UFFICIO SICUREZZA SUL LAVORO - IMPAGINAZIONE E INVIO: Roberto Calzolari

**Anno VII n.84 novembre 2019**

**DOCUMENTAZIONE**

**PUBBLICAZIONI**

**LEGISLAZIONE  
ACCORDI**

**SENTENZE  
- EVENTI**

**UIL ITAL SERVIZI**

**APPROFONDIAMO**

**AMBIENTE**

**LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI**

**come ricevere  
INFORMAZIONI  
sui SERVIZI UIL**



**PER SCARICARE**

## **ROSETO: IN POCHE ORE TRE INCIDENTI MORTALI NEL SETTORE AGRICOLO - SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO DEVONO ESSERE TEMATICHE DA DISCUTERE IN TAVOLI DI CONFRONTO**

Solo nelle ultime ore dobbiamo registrare la perdita di tre operai agricoli a causa del ribaltamento del mezzo sul quale stavano lavorando. Roma, Treviso e Benevento le province dei tre infortuni mortali. Secondo OpenData Inail ad agosto gli infortuni mortali registrati in agricoltura fino a quel momento sono stati 87: conti alla mano, la media è di un decesso ogni tre giorni.

La Uil esprime il suo cordoglio alle famiglie così duramente colpite dal lutto per la perdita dei loro congiunti e confida che presto tematiche importanti come la sicurezza e la salute sul lavoro siano materia attiva in tavoli di confronto col Governo propositivi, decisivi e risolutivi.

Roma 29 ottobre 2019

## **PRECIPITA DA 4 METRI LAVORANDO IN PIENO CENTRO A PESARO**

Il 30 ottobre un operaio di 29 anni dipendente di una ditta di Rimini, sporgendosi da un'impalcatura dalla quale stava effettuando un intervento per la ristrutturazione di un palazzo della Regione marche, è precipitato perchè la paratia ha ceduto. E' grave ed è stato ricoverato immediatamente ma, ancora una volta, organizzazione e strumenti di lavoro si sono dimostrati carenti e con procedure più finalizzate alla realizzazione in fretta della mansione che a proteggere la vita e la salute di chi lavora.

*Fonte: ilrestodelcarlino.it*

## **TRAGEDIA NEL FERMANO, AGRICOLTORE MUORE TRAVOLTO DAL TRATTORE A 37 ANNI**

MONTELPARO – Tragedia, nella serata di mercoledì 23 ottobre, a Montelparo nel Fermano dove, un agricoltore di 37 anni è morto in seguito ad un incidente avvenuto con il trattore.

L'uomo, è stato travolto dal trattore che si sarebbe sfrenato travolgendo il trentasettenne mentre stava lavorando in un campo coltivato. Sul posto, per accertare tutta la dinamica del tragico evento, sono intervenuti anche i carabinieri.

*Fonte: lanuovariviera.it*

## **IL DOTT. FRANCO BETTONI È IL NUOVO PRESIDENTE INAIL**

Il Telegramma inviato da **Silvana Roseto, Segretaria Nazionale UIL:**

***Gentile Presidente,***

***in attesa di poterci confrontare al più presto sul tema che ci sta più a cuore, la prevenzione e l'attenzione alla Salute e Sicurezza dei lavoratori, mi complimento con Lei per la Sua elezione e Le inoltro i miei migliori auguri di buon lavoro.***

**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**RLS UIL**

***“la Cassetta degli Attrezzi”***

**Sito UIL**

[www.uil.it](http://www.uil.it)

**Sito UIL – Salute e Sicurezza sul Lavoro**

<http://www.uil.it/newsamb>

**PROGETTO RLST UIL**

<http://rlst.uil.it/>

**COLLANA SSL UIL**

[http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=8348](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=8348)

**TUTORIAL PROCEDURE STANDARDIZZATE DVR - UIL**

<https://www.dropbox.com/sh/qheq2hi3sixoxvc/AABtOb1GYvLmq9PVrTsWbMjya?dl=0>

**Archivio Newsletter RLS NEWS UIL**

[http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=2647](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=2647)

**Manuale RLS/RLST UIL “Per non navigare a vista”**

[http://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_News=32&Provenienza=3](http://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=32&Provenienza=3)

**COLLANA SSL UIL – INVECCHIAMENTO ATTIVO**

<http://www.uil.it/Documents/Invecchiamento%20Attivo%20-%20Finale.pdf>

**Progetto IMPAcT-RLS**

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-impact-rls.html>

**RLS – CRD Repository della documentazione sindacale sulla prevenzione dei rischi e la salute e sicurezza sul lavoro**

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/biblioweb-la-biblioteca-online/repository-inail-e-piattaforme-informative/repository-crd.html>

### **LAVORO E AMBIENTE: REPORT DI SINTESI DEL WORKSHOP DI PRESENTAZIONE DEL PROGETTO AGREEMENT – A GREEN MENTALITY FOR COLLECTIVE BARGAINING**

Il 4 ottobre si è tenuto a Roma il workshop di presentazione dei risultati preliminari del Progetto *Agreement: A Green Mentality for Collective Bargaining*, che coinvolge Adapt, soggetto capofila, numerosi *partner* accademici (Aix Marseille Université, Universidad De Almeria, Universitat Pompeu Fabra Barcelona, University of Szeged, The University of Warwick, Vienna University of Economics and Business) e le parti sociali. Oltre a **CGIL, CISL e UIL, nelle persone di Riccardo Sanna, Angelo Colombini e Silvana Roseto (più alcuni loro collaboratori)**, erano presenti ENEL, ERG e TenarisDalmine.

Di fronte all'imperativo globale di una transizione verso un sistema economico a basso impatto ambientale, basato sulle energie rinnovabili e sulla circolarità delle materie prime e dei rifiuti, il progetto, finanziato dalla Commissione Europea, si propone di analizzare il ruolo della rappresentanza e della contrattazione collettiva nella promozione della *Just Transition* e dello sviluppo sostenibile nei contesti produttivi e territoriali. Oltre all'Italia, i paesi coperti dall'indagine sono Francia, Olanda, Ungheria, Spagna e Regno Unito. Focalizzandosi sul caso italiano, i ricercatori di ADAPT hanno preso le mosse dalla ricostruzione del quadro normativo, segnalando una difficoltà di coordinamento tra legislazione ambientale e lavoristica, a causa della marcata segmentazione riscontrabile tra i due settori. Pur osservandosi significative eccezioni a questa condizione (es. nozione di prevenzione nel d.lgs. 81/2008; appalti pubblici; c.d. *whistleblowing* ambientale; c.d. società benefit), emerge il primato dell'autonomia collettiva, esercitata a livello di settore e aziendale (prevalentemente nell'area prevenzionistica), nella ricerca di percorsi di integrazione tra lavoro e ambiente e di sintesi degli interessi in gioco. Dall'industria chimico-farmaceutica a quella del legno e dell'arredo, dall'edilizia ai settori dell'energia (gas e petrolio, elettrici), dalla gomma-plastica al cemento, le questioni legate alla sostenibilità ambientale sono oramai penetrate nel nostro sistema di relazioni industriali. Non minore importanza rivestono quegli accordi territoriali e aziendali in cui gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono giunti oramai a condizionare, oltre all'apparato di prevenzione in materia di salute e sicurezza, anche l'organizzazione dell'orario di lavoro e i livelli retributivi. Si tratta di esperienze per ora ancora isolate ma che presto o tardi saranno destinate a diffondersi su ampia scala, come già avvenuto in altri ordinamenti e sistemi di relazioni industriali. A tale dato, tuttavia, si aggiunge una certa difficoltà definitoria rispetto a concetti quali sostenibilità e "giusta transizione", come anche rappresentava, nel corso del *workshop*, Elena Battaglini di Fondazione di Vittorio. Quest'ultima, concordava nella sostanza con i ricercatori ADAPT circa il ruolo assumibile dalla contrattazione collettiva, la quale può rilevarsi dimensione utile alla sperimentazione di alleanze per la sostenibilità e per l'applicazione del principio della produttività delle risorse, inteso come capacità – di una economia, di un settore, di un territorio o di una singola azienda – di crescere riducendo ed efficientando l'uso delle risorse naturali ed energetiche. Sebbene vi sia consenso sulla necessità di abbandonare l'uso dei combustibili fossili in favore di un sistema economico a basso impatto ambientale, basato sulle energie rinnovabili e sulla circolarità del ciclo materie prime-rifiuti, nei suoi risvolti pratici, tuttavia, il tema resta molto controverso e foriero di contenzioso (es. Ilva; referendum sulle Trivelle; tassazione su bevande gassate e merendine ecc.). Le relazioni industriali che guardano al futuro devono, secondo Angelo Colombini di CISL, tenere conto delle questioni ambientale e della dignità del lavoro, non potendo l'una dimensione essere disgiunta dall'altra. Colombini concordava con il proprio omologo **UIL Silvana Roseto**: per entrambi, la leva della tecnologia può rivelarsi, se gestita contrattualmente, uno

strumento essenziale per il raggiungimento della qualità ambientale di processi e prodotti. Affermazioni e idee progettuali pienamente in linea con le prime risultanze pratiche fornite dal progetto Agreement.

L'alleanza tra lavoro, produzione e ambiente origina, infatti, dalla cooperazione tra sindacati e aziende che, al di là della tradizionale logica di conflitto, realizzano una convergenza di interesse sul tema della sostenibilità ambientale: una sinergia di interessi che sembra oramai improcrastinabile vista la scarsità delle risorse disponibili in natura. La cooperazione fra le parti, però, deve essere effettiva. A suo fondamento, cioè, occorre ci sia una diffusa e pregnante partecipazione dei lavoratori per la definizione delle regole del lavoro e dei luoghi di lavoro: un punto centrale nella relazione di Riccardo Sanna di CGIL. Dalla ricerca sono emerse, peraltro, significative eccezioni all'approccio cooperativo: nei segmenti produttivi *labour intensive* e a basso valore aggiunto, costo del lavoro e costo ambientale sono in concorrenza. Dal dibattito emergeva, peraltro, un ulteriore snodo fondamentale, ossia la irrinunciabilità della dimensione territoriale. Nella pratica, occuparsi di sostenibilità, attraverso un'azione concertativa che sintetizza gli interessi individuali che hanno effetto sulle risorse, significa immaginare e scegliere un'opzione di sviluppo per il territorio. Le crisi sociali e ambientali colpiscono proprio la dimensione territoriale e sollecitano gli attori sociali a farsi carico della costruzione partecipata di scenari di sviluppo sostenibile, fra l'altro sfidandoci a ripensare concettualmente i modelli di relazioni industriali finora elaborati. In questo senso, il dibattito si è concentrato sull'importanza di promuovere forme solidali di fare economia, indirizzate al bene comune, in cui la piena saldatura tra lavoro e ambiente diventa possibile. Importanza delle partnership pubblico-privato e forme di consumo e azionariato critico indirizzate a promuovere l'impresa sostenibile, anche attraverso la leva del welfare, vanno in questa direzione. Alla tavola rotonda, sono stati discussi numerosi casi pratici e buone prassi aziendali, che traevano spunto dalle esperienze pluriennali nel campo della sostenibilità realizzate da Enel, Erg e TenarisDalmine. Per prima, Marianna De Luca, *manager* per le Relazioni industriali in Enel, delineava i termini del processo di c.d. transizione energetica che il gigante italiano dell'elettrico sta affrontando in questi anni ultimi: un'esperienza indubbiamente di successo, ma che pure richiede trasformazioni non indolori. La necessità di abbandonare metodi di produzione dell'energia ad alto impatto ambientale e scarsa futuribilità (su tutti, la generazione termoelettrica da carbone), ha imposto e sta imponendo la dismissione di siti produttivi storici basati sui combustibili fossili. In tali circostanze, le relazioni industriali, sia pure conflittuali talvolta, ma mai interrotte e sempre rinfocolate, costituiscono un metodo fondamentale per consentire la realizzazione di programmi HR per la riqualificazione professionale e la mobilità geografica. Mario Basile di ERG, a sua volta, illustrava il formidabile mutamento vissuto dalla propria azienda. Fondata a Genova nel 1938, protagonista attiva per decenni sul settore *oil*, ERG ha realizzato nello spazio di pochissimi anni una *Just Transition* sorprendente: l'attività industriale è stata totalmente riconvertita alle rinnovabili e all'elettrico, tanto che oggi ERG (per citare un dato particolarmente evidente) è il primo produttore italiano per l'eolico. Una transizione verso modalità di produzione di energia da fonti rinnovabili che, sulla base di un attivo dialogo con le organizzazioni sindacali, l'Azienda ha realizzato coniugando il fine ambientale alle esigenze di rinnovamento e riqualificazione delle competenze e delle modalità di organizzazione del lavoro. Oggi l'azienda continua a puntare a una convergenza tra sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale attraverso progetti di HR e relazioni industriali che fanno leva sul c.d. *green pay*, cioè incrementi retributivi collegati a obiettivi di efficienza e di risparmio energetico. Vi sono anche sperimentazioni che impiegano le tecnologie per consentire ai manutentori delle pale eoliche di risparmiare tempo, risorse ed emissioni di CO2 nello svolgimento delle proprie mansioni. Simone Magri, responsabile Relazioni Industriali di TenarisDalmine, descriveva, infine, le sorprendenti *best practice* introdotte e implementate, nel corso degli anni, presso gli stabilimenti italiani del grande gruppo siderurgico italo-argentino. Oltre a spiegare le caratteristiche del premio di risultato specificamente diretto alla valorizzazione dei

comportamenti realizzati dai lavoratori, e apprezzabili in termini di prevenzione delle anomalie ambientali, il manager ha illustrato l'articolato sistema di processo interno per il miglioramento continuo dei risultati di sostenibilità ambientale. Detto processo, soprattutto, si caratterizza per il costante coinvolgimento di tutti i dipendenti, attraverso pratiche di comunicazione interna (cd. *Routine di comunicazione*), l'ispezione congiunta capi/operatori dei luoghi di lavoro e l'organizzazione periodica di occasioni formative utili ad aumentare consapevolezza e conoscenza dei dipendenti sul tema ambientale. Rispetto alle iniziative introdotte (e sempre condivise) dall'Azienda, il sindacato ha assunto un ruolo come di supervisione e controllo, curando e insistendo perché le buone pratiche non vengano smesse ma anzi rafforzate ed estese nel corso degli anni. Connesse tra loro, le esperienze aziendali, le riflessioni dei ricercatori e il dialogo con le organizzazioni sindacali, dimostravano, dunque, il valore e l'imprescindibilità di indagini e riflessioni congiunte su lavoro e ambiente, al di là del 4 ottobre.

*Fonte: Bollettino ADAPT 21 ottobre 2019, n. 37 Maria Cialdino Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro Università degli Studi di Bergamo; Andrea Rosafalco Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro Università degli Studi di Bergamo*

<http://www.bollettinoadapt.it/lavoro-e-ambiente-report-di-sintesi-del-workshop-di-presentazione-del-progetto-agreement-a-green-mentality-for-collective-bargaining/>

### **IL LATO VERDE DELLA LEGGE DI BILANCIO**

La strategia per il rilancio dell'economia delineata dal Documento programmatico di bilancio ha come fulcro la realizzazione di un "green new deal" italiano. Positivo che le risorse per il "decreto clima" vengano dalle aste verdi. Ma resta un'ambiguità.

**Il green new deal italiano** Il ministro dell'Economia Roberto Gualtieri ha da poco presentato il Documento programmatico di bilancio (Dpb) per il 2020. L'articolo 6 del regolamento Ue n.473/2013 che lo istituisce dispone infatti che entro il 15 ottobre di ogni anno gli stati membri trasmettano alla Commissione europea e all'Eurogruppo un progetto di Dpb per l'anno successivo. Oltre a informazioni e dati di estrema importanza ai fini dell'evoluzione dell'economia italiana e della sua finanza pubblica, incluse proiezioni ed evoluzione delle voci di entrata e di spesa nonché di debito pubblico, di cui si è parlato in altri articoli, il Documento programmatico 2020 riporta anche la descrizione e la quantificazione delle misure inserite nella manovra di bilancio, e le riforme che il governo intende portare avanti. Fulcro della strategia finalizzata al rilancio dell'economia e allo sviluppo inclusivo e sostenibile – si legge – è la realizzazione di un *green new deal* orientato al contrasto ai cambiamenti climatici, allo sviluppo dell'economia circolare e al rafforzamento della coesione sociale e territoriale. Il *green new deal* – il termine (e il programma) è stato lanciato dalla parlamentare liberale americana Alexandria Ocasio-Cortez (superato poi "a sinistra" da Bernie Sanders e moderato "a destra" da Elizabeth Warren) – è ormai entrato nel lessico politico di molti partiti e governi europei. Nel Dpb 2020 dell'Italia consiste in primo luogo di tutte le recenti misure inserite nel cosiddetto "decreto clima" e nella legge di bilancio 2020. Il programma prevede:

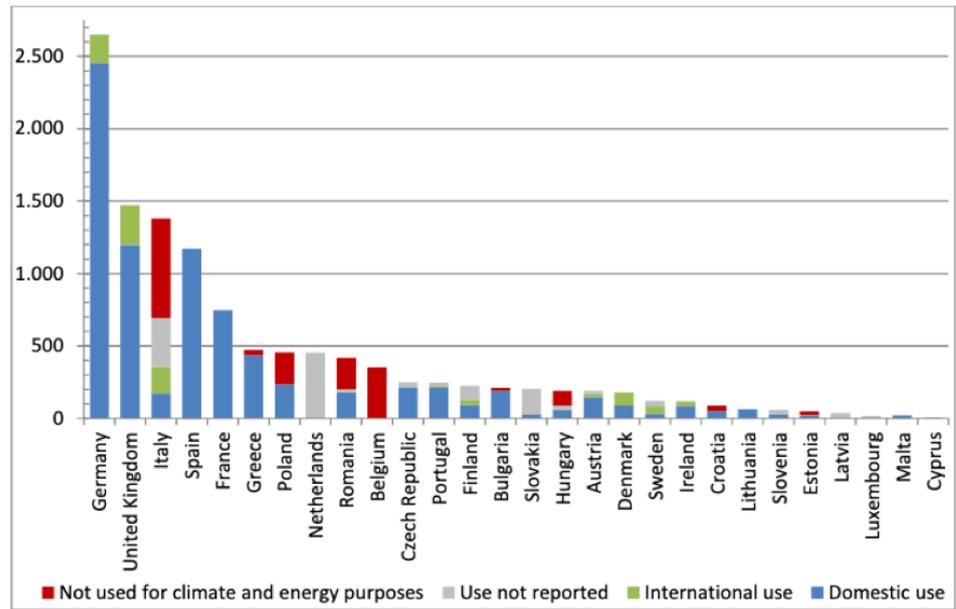
- la proroga a fine 2020 delle detrazioni fiscali per ristrutturazioni edilizie ed eco-bonus, che ancora una volta non vengono rese strutturali;
- la revisione di alcuni sussidi dannosi e l'attivazione della leva fiscale per promuovere una maggiore sostenibilità dell'ambiente. In particolare:
  - a) eliminazione del beneficio sul gasolio utilizzato per il trasporto di merci e passeggeri dei veicoli di categoria Euro3 ed Euro4 dal 2021. Prima uscita e ora rientrata dalla finestra, la misura è importante per la riduzione dell'inquinamento ma delicata da attuare, tanto è vero che viene prevista per il 2021;
  - b) introduzione di una tassa per prodotti inquinanti impiegati per la produzione di energia. Si tratta di una novità che assomiglia a una *carbon tax* di fresca introduzione o a un aumento delle accise su carbone, petrolio e gas utilizzati soprattutto per la generazione elettrica;

- c) incremento dal 30 al 100 per cento nella determinazione della base imponibile ai fini Irpef del reddito ritraibile per le auto aziendali più inquinanti: un opportuno intervento sulle flotte aziendali;
- d) introduzione di un'imposta sugli imballaggi di plastica a partire da metà 2020, con aliquota 1 euro/kg: è la molto discussa "plastic tax" che ha già visto la sollevazione delle organizzazioni imprenditoriali;
- introduzione di un credito d'imposta – nella misura del 36 per cento – delle spese sostenute dalle imprese per l'acquisto di prodotti riciclati;
- destinazione di risorse per 500 milioni per il 2019 a favore delle amministrazioni comunali per progetti di miglioramento dell'efficienza energetica sul patrimonio edilizio pubblico, progetti di sviluppo territoriale sostenibile e messa in sicurezza di infrastrutture ed edifici pubblici;
- introduzione di due nuovi fondi per oltre 55 miliardi di euro nell'arco di 15 anni per l'attivazione di progetti sostenibili di rigenerazione urbana e di riconversione energetica e per incentivare l'utilizzo di fonti rinnovabili, finanziati anche sfruttando gli strumenti di finanza sostenibile in corso di predisposizione a livello europeo;
- emanazione del decreto Fer1 (avvenuta nel 2019) nell'ambito del Piano nazionale integrato energia e clima, che prevede incentivi per la diffusione di impianti fotovoltaici, eolici, idroelettrici e a gas di depurazione.

**Luci e ombre sulle risorse** Sul fronte delle risorse, si parla di circa 2 miliardi di euro di risorse che la rimodulazione selettiva delle agevolazioni fiscali, il taglio progressivo dei sussidi dannosi per l'ambiente e la tassa sugli imballaggi di plastica consentirebbero di destinare alla promozione della sostenibilità. I fondi per il decreto clima invece, come afferma il ministro dell'Ambiente Sergio Costa, "provengono tutti dalle aste verdi". Si tratta delle aste connesse al meccanismo di assegnazione delle quote di emissione valide per adempiere agli obblighi dello *EU Emissions Trading Scheme* (EU Ets). Dal 2013 il collocamento a titolo oneroso tramite asta è il meccanismo cardine per l'assegnazione delle quote, salvo eccezioni legate alla tutela della competitività dei settori manifatturieri sui mercati internazionali. I proventi variano nel tempo e dipendono da numerosi fattori, incluso il prezzo delle fonti di energia. Nel triennio 2013-15 i proventi delle aste hanno toccato il record di 1,5 miliardi. Il fatto che il governo decida di utilizzare i proventi delle aste per finanziare un decreto che tratta di ambiente va salutato con favore. L'analisi dell'utilizzo dei proventi (2013-2015) (si veda la figura 1) dimostra infatti che in passato l'Italia ha ampiamente attinto a queste risorse per usi non connessi alla politica ambientale. Un ripensamento è dunque sicuramente positivo. Sul tema delle risorse rimane tuttavia un'ombra che il governo dovrebbe cercare di chiarire quanto prima. Il secondo comma dell'articolo 3 recita "All'implementazione delle misure del programma [...] sono destinate almeno il 35 per cento delle risorse disponibili del Fondo per lo sviluppo e la coesione per il periodo di programmazione 2021 – 2027". Il Fondo in questione, dedicato al riequilibrio economico e sociale fra le regioni, è finalizzato a dare unità di programma e finanziaria all'insieme degli interventi aggiuntivi al finanziamento ordinario (nonché a quello comunitario e al contestuale cofinanziamento nazionale). L'80 per cento delle risorse vengono utilizzate nel Centro-Sud del paese e costituiscono una fonte insostituibile per i bilanci regionali, considerando inoltre che nel periodo di programmazione che si sta per chiudere (Fsc 2014 – 2020) la dotazione complessiva valeva 63 miliardi di euro. Vengono utilizzati in genere per progetti pluriennali e in questo senso il decreto alla frase "sono destinate almeno il 35 per cento delle risorse" aggiunge l'aggettivo "disponibili". Il testo – per come è stato scritto – presenta qualche elemento di ambiguità e andrebbe meglio chiarito. Quel che è certo è che non passerà inosservato nelle segreterie dei governatori delle regioni interessate.

Figura 1

Figure 2: Overview of the use of auctioning revenues per Member State - total 2013-2015 (000 EUR)



Fonte: Lavove.info - Marzio Galeotti e Alessandro Lanza

<https://www.lavoce.info/archives/61801/il-lato-verde-del-documento-programmatico-di-bilancio/>

## PUBBLICAZIONI

**CANADA. NONOSTANTE IL DOLORE E L'AFFATICAMENTO, I LAVORATORI PIÙ ANZIANI CON CONDIZIONI CRONICHE VOGLIONO LAVORARE FINO A 65 ANNI**

Lo studio IWH sulle aspettative di pensionamento rileva che i boomers con problemi di salute hanno gli stessi piani dei coetanei sani. Avere una condizione di salute o una malattia cronica può essere una sfida per i lavoratori più anziani, ma non diminuisce necessariamente la loro intenzione di lavorare o accelerare la pensione. Con politiche e pratiche appropriate, i lavoratori più anziani con limitazioni di salute possono essere supportati per rimanere attivi nella forza lavoro. Questo è secondo un recente studio dell'Istituto per il lavoro e la salute (IWH), guidato dallo scienziato senior e direttore scientifico associato Dr. Monique Gignac e pubblicato nel febbraio 2019 come un documento ad accesso aperto sul *Canadian Journal of Aging* (doi 10.1017 / S0714980818000685 Apre in una nuova finestra ). Lo studio suggerisce che le preoccupazioni su una riduzione della forza lavoro a causa dell'invecchiamento della popolazione possono essere affrontate in parte attraverso le politiche sul posto di lavoro.

Autore editor Pubblicato 24 Ottobre 2019 Fonte IWH.ON.CA  
L'ARTICOLO PROSEGUE ALLA FONTE IWH.ON.CA

**SISTEMA DI SORVEGLIANZA SENTINELLA DELL'INFLUENZA BASATA SU MEDICI DI MEDICINA GENERALE, PEDIATRI DI LIBERA SCELTA E LABORATORI DI RIFERIMENTO REGIONALE PER L'INFLUENZA.**

Sorveglianza Epidemiologica e Virologica dell'Influenza PROTOCOLLO OPERATIVO Stagione 2019-20

Fonte Ministero Salute

[http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_2889\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2889_allegato.pdf)

**GLI ARTICOLI DI OTTOBRE DI AMBIENTE&SICUREZZA SUL LAVORO**

**Esposizione professionale al rumore. Stato dell'arte delle patologie correlate** P. Nataletti, A. Brusco, A. Bucciarelli, I. Barra, D. Magnante A quasi trent'anni dall'introduzione della legislazione specifica sull'esposizione professionale a rumore, l'articolo vuole fare il punto della situazione riguardo le patologie correlate e valutare le azioni da intraprendere.

**Work engagement. La salute nel luogo di lavoro** L. Bevilacqua, R. Rosa Di Prinzio, G. Quintavalle, N. Magnavita Adottare strategie orientate sul work engagement può avere un impatto significativo e positivo sulla performance aziendale e sulla qualità dell'ambiente di lavoro. L'articolo propone un approfondimento sul tema e sulle possibili strategie per implementare tale stato mentale positivo, nei confronti del proprio lavoro

**Sicurezza nella subacquea industriale. A che punto siamo in Italia?** Alessandro Foti In più occasioni, gli incidenti subacquei hanno portato all'attenzione degli organi legislativi il problema specifico del settore ma, purtroppo, tale attenzione sfuma assai rapidamente. L'articolo riprende il discorso analizzando le specificità tecniche e auspicando l'avvento di norme nazionali che equiparino e allineino gli standard italiani a quelli internazionali.

**Sistemi strumentali di Sicurezza. Riferimenti e metodi per verificare il livello di affidabilità** Francesco Paolo Nigri L'articolo mostra il percorso che conduce alla stima di alcuni importanti parametri di affidabilità dei componenti utilizzati nei Sistemi di Sicurezza. Tale percorso è in linea con il dettato degli standard internazionali che sono alla base della Sicurezza funzionale.

**Vaccinazione antinfluenzale. L'impatto sull'assenteismo degli operatori** Zaffina S., Gilardi F., Rizzo C., Sannino S., Brugaletta R., Santoro AP, Castelli Gattinara G, Ciofi degli Atti M., Raponi M., Vinci M.R. Il contributo vuole riportare l'attenzione sul tema vaccinazione antinfluenzale degli operatori - in particolare nel settore sanitario - riportando i più recenti studi che confermano l'efficacia di tale procedura sulla riduzione dell'assenteismo e dei costi connessi.

**Terre e rocce da scavo. A due anni dalla "rivoluzione di facciata" cosa è successo?** Andrea Quaranta Il D.P.R. n. 120/2017 prevedeva il riordino e la semplificazione della disciplina inerente la gestione delle terre e rocce da scavo. Dopo due anni, l'articolo fa il punto della situazione, con l'obiettivo di valutare se le criticità irrisolte sono state finalmente superate...

## LEGISLAZIONE - ACCORDI

### PROTOCOLLO D'INTESA PER LA CREAZIONE DEL SISTEMA REGIONALE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE NELLE SCUOLE MINISTERO DELL'ISTRUZIONE – USR TOSCANA, REGIONE TOSCANA, INAIL, 11 OTTOBRE 2019

#### **Art. 2 - Finalità e oggetto del Protocollo**

Le parti firmatarie si costituiscono, mediante il presente atto, come Sistema Regionale in materia di Sicurezza, Salute e Legalità nelle scuole e intendono perseguire le seguenti finalità:

- 1) attuare una fattiva e qualificata collaborazione per promuovere, diffondere e sviluppare nell'ambito del sistema educativo di istruzione e formazione la cultura della sicurezza e della salute negli ambienti di vita e di lavoro;
- 2) promuovere, attraverso una programmazione congiunta, iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione, degli studenti e degli operatori della scuola e dell'amministrazione, per sviluppare una consapevole cultura sociale sui temi della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
- 3) promuovere la realizzazione di interventi formativi per le figure che sono preposte alla sicurezza all'interno della scuola, anche attraverso l'utilizzo del sistema regionale di web learning "TRIO";
- 4) promuovere interventi per la messa in sicurezza degli ambienti scolastici;
- 5) intervenire in ogni ulteriore ambito coerente con le finalità di cui in premessa.

*Fonte ADAPT*

<http://www.bollettinoadapt.it/protocollo-dintesa-in-materia-di-salute-e-sicurezza-sul-lavoro/>

### **SICUREZZA LAVORO: INAIL, VIA CAMPAGNA NAZIONALE PER FORMAZIONE PMI**

(AGI) - Roma, 23 ott. - Con l'avvio dei primi progetti vincitori del bando per la formazione dell'Inail, entra nel vivo la campagna nazionale di rafforzamento dell'attività formativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle micro, piccole e medie imprese, finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con risorse pari a quasi 15 milioni di euro. A beneficiarne saranno circa 30mila soggetti tra operai, impiegati, addetti dell'agricoltura, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale (Rls) o territoriale (Rlst), dirigenti e datori di lavoro, con una prevalenza delle Pmi dell'edilizia e della metallurgia, tra i settori più a rischio per numero e gravità degli infortuni, seguite da quelle dell'editoria e dei trasporti. Per il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Nunzia Catalfo, "le iniziative che sosteniamo attraverso il bando Inail sono un esempio della sinergia virtuosa che si deve creare tra istituzioni e parti sociali, che rappresenta un elemento fondamentale nella strategia per la riduzione degli infortuni sul lavoro. Insieme al rafforzamento dell'attività di vigilanza e all'aggiornamento del Testo unico del 2008, la formazione dedicata alla sicurezza è una delle leve attraverso le quali il governo intende agire per diffondere la cultura della prevenzione all'interno delle aziende". Come sottolineato dal direttore generale dell'Inail, Giuseppe Lucibello, si tratta di "un'iniziativa molto importante, che parte dalla consapevolezza che la formazione per la sicurezza, per essere davvero efficace, deve essere calata all'interno delle realtà aziendali, adattando gli interventi alle caratteristiche dei contesti produttivi in cui devono essere realizzati. I progetti finanziati da questo bando, in particolare, contribuiranno a migliorare sensibilmente su tutto il territorio nazionale la qualità della formazione offerta, oltre quella obbligatoria prevista per legge". I progetti, già ammessi al finanziamento riguardano, in particolare, la formazione finalizzata all'adozione di modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza orientati al cambiamento della cultura aziendale, le iniziative per l'adozione di comportamenti sicuri e la valutazione dei rischi, con particolare attenzione allo stress lavoro-correlato, alle lavoratrici in stato di gravidanza e alle differenze di genere. Sono inoltre in corso di approvazione i progetti sugli aspetti organizzativo-gestionali e tecnico-operativi nei lavori in appalto e negli ambienti confinati, con particolare riferimento alla gestione delle emergenze, mentre per i primi mesi del 2020 è prevista la conclusione dell'iter relativo ai progetti di formazione sulla gestione dei rischi in ambiente di lavoro legati alla dipendenza da alcool, sostanze psicotrope e stupefacenti. I fondi residui saranno assegnati fino a esaurimento sulla base di una graduatoria unica tra tutti gli ambiti progettuali. Tutti gli interventi ammessi al finanziamento, per un importo compreso tra 200mila e 800mila euro, sono stati realizzati dalle parti sociali e da soggetti formatori qualificati attraverso una puntuale rilevazione del fabbisogno formativo delle aziende coinvolte. Le azioni, modulate sulla base del profilo professionale dei destinatari, del tipo di attività svolta e della classe di rischio, dovranno essere realizzate nell'arco di 18 mesi. La didattica prevede un mix tra lezioni d'aula e iniziative formative realizzate all'interno delle imprese, con il ricorso alle metodologie più aggiornate ispirate ai principi della formazione comportamentale. In molti dei corsi proposti è prevista anche un'attività di addestramento basata sul cosiddetto "training on the job", in modo da testare le conoscenze e le abilità acquisite in contesti reali e non simulati, e la costruzione di una "working community", per favorire la condivisione delle buone pratiche tra i lavoratori e la diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli. (AGI)

**VULNERABLE WORKERS AND DANGEROUS SUBSTANCES –  
INFOSHEET EU-OSHA, 18 OTTOBRE 2019**

<http://www.bollettinoadapt.it/vulnerable-workers-and-dangerous-substances-infosheet/>

**HOW TO RESPOND TO CHRONIC HEALTH PROBLEMS IN THE  
WORKPLACE? OSCAR VARGAS LLAVE, JULIE VANDERLEYDEN,  
TINA WEBER, EUROFOUND POLICY BRIEF, 15 OTTOBRE 2019**

Individuals with a chronic disease have reduced employment and earnings prospects, partly because they are more likely to leave the labour market early or because they find it more difficult to re-enter employment after an absence. According to data from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), while 74% of healthy individuals aged 50–59 are in employment, this declines to 70% among those with one chronic disease and falls as low as 52% for people with two chronic conditions.

<http://www.bollettinoadapt.it/how-to-respond-to-chronic-health-problems-in-the-workplace/>

**COME RISPONDERE ALLE PROBLEMATICHE DERIVANTI DA  
MALATTIE CRONICHE SUL LUOGO DI LAVORO? IL RECENTE  
RAPPORTO EUROFOUND**

L'Euroworking Group ha recentemente pubblicato un rapporto che consente di conoscere il trend relativo all'incidenza delle malattie croniche tra i lavoratori negli anni dal 2010 al 2017, di comprendere quanto i lavoratori si sentano supportati nei luoghi di lavoro e quali sfide rimangano ancora aperte. Le persone con una malattia cronica hanno ridotte prospettive di occupazione e guadagno, sia perché hanno maggiori probabilità di lasciare presto il mercato del lavoro sia per la difficoltà di rientrare nel mercato del lavoro dopo un'assenza. Secondo i dati dell'indagine sulla salute, l'invecchiamento e la pensione in Europa (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*), mentre il 74% delle persone sane di età compresa tra 50 e 59 anni ha un impiego, tale percentuale scende al 70% tra quelli con una malattia cronica e scende al 52% per le persone con due malattie croniche concomitanti. Non essere al lavoro priva le persone dei benefici che l'occupazione determina sulla condizione generale di benessere, qualità della vita, sicurezza finanziaria e inclusione sociale. Mentre alcune persone con patologie croniche non sono in grado di continuare a lavorare, molte lo desiderano e sarebbero in grado di farlo se fossero disponibili il supporto adeguato e l'adattamento del posto di lavoro in base alle caratteristiche della malattia cronica di cui soffrono. Il tema dell'impatto delle malattie croniche sulla partecipazione al mercato del lavoro richiede quindi l'attenzione e l'impegno politico, anche a livello europeo. Soprattutto in ragione del fatto che i dati a disposizione dimostrano che le malattie croniche di lunga durata sono in aumento anche tra i giovani lavoratori. E quindi vanno considerati anche gli effetti nefasti prodotti dall'esclusione dal mercato del lavoro nella fase iniziale della carriera di un individuo. In relazione alle politiche europee inerenti alla partecipazione di individui con malattie croniche al mercato del lavoro, si possono individuare due aree di intervento, sebbene nessuna delle due sia limitata strettamente a questo gruppo di lavoratori. Una è la forte enfasi sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e nella società in generale. L'altra riguarda le iniziative strategiche e le politiche che mirano all'invecchiamento attivo nel contesto del cambiamento demografico, per promuovere una vita lavorativa più lunga fino all'età pensionabile. Inoltre, la legislazione e la politica dell'Unione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di accesso ai sistemi sanitari e di protezione sociale svolgono un ruolo importante. Occorre ricordare anche che l'equità nel mercato del lavoro e nel benessere sono tra i cardini della Dichiarazione di Sibiu sul futuro dell'Europa, fatta dai Capi di Stato dell'Unione il 9 maggio 2019. In linea con i principi stabiliti nel pilastro europeo dei diritti sociali, tale equità comprende l'inclusione delle persone con disabilità e sancisce il loro diritto ad accedere ai servizi che consentano loro di partecipare al

mercato del lavoro e alla società, nonché il diritto a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze (Principio 17). Il Principio 3 sulle pari opportunità prevede inoltre parità di trattamento e pari opportunità in materia di occupazione per le persone con disabilità. In termini di prevenzione, il Principio 10 si concentra sull'accesso a un ambiente di lavoro sano, sicuro e ben adattato e sottolinea che “i lavoratori hanno diritto a un livello elevato di protezione della loro salute e sicurezza sul lavoro”. Inoltre, legato al concetto di lavoro sostenibile, il Principio 10 sottolinea il diritto a un ambiente di lavoro che consenta alle persone di prolungare la loro partecipazione al mercato del lavoro.

### **Normativa strategica dell'Unione Europea**

I lavoratori con una malattia cronica non costituiscono una categoria al centro di un obiettivo politico specifico, ma sono spesso inclusi o menzionati in politiche volte all'occupazione delle persone con disabilità. Ciò vale sia per i quadri politici dell'UE sia per quelli nazionali. La direttiva quadro sulla sicurezza e la salute sul lavoro dell'UE (89/391/CEE) impone ai datori di lavoro di effettuare valutazioni dei rischi e di attuare misure di prevenzione adeguate al fine di eliminare i rischi alla fonte o almeno ridurli al meglio possibile. Il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza 2014-2020 sottolinea l'importanza di affrontare le sfide poste dalle malattie croniche, enfatizzando l'importanza della prevenzione e del reinserimento delle persone che soffrono di tali malattie. Dal 2011 l'Unione Europea è parte della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD). La strategia europea sulla disabilità 2010-2020, progettata per attuare la convenzione delle Nazioni Unite nell'UE, promuove l'inclusione attiva e la piena partecipazione delle persone con disabilità, anche nel mondo del lavoro. È attualmente in corso una valutazione di questa strategia per promuovere lo sviluppo di un nuovo quadro strategico a sostegno della piena integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e nella società. Una consultazione pubblica aperta, condotta nel quadro di questa valutazione, ha concluso che la mancanza di pari opportunità nel mercato del lavoro per questi lavoratori costituisca la sfida principale da affrontare. Si ricordi anche che la direttiva quadro sull'uguaglianza (direttiva 2000/78 / CE del Consiglio) vieta le discriminazioni fondate su disabilità, età, orientamento sessuale e religione. Obbliga inoltre i datori di lavoro a fornire un “*accomodamento ragionevole*” per le persone disabili, ad eccezione dei casi in cui ciò comporterebbe un onere sproporzionato. Vi è tuttavia una mancanza di chiarezza riguardo all'inclusione del concetto di “malattia cronica” nella definizione di disabilità e la Corte di giustizia europea ha giudicato una serie di controversie sulla questione. Mentre in un caso si è stabilito che la malattia cronica non può essere considerata un motivo di discriminazione aggiuntivo rispetto a quelli menzionati nella direttiva, in altri casi la Corte ha suggerito che il concetto di disabilità può includere talune malattie in determinate circostanze. Nell'ambito dei processi di monitoraggio del semestre europeo, le relazioni nazionali della Commissione europea monitorano, tra le altre cose, le azioni intraprese dagli Stati membri per rafforzare la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro. Nell'ambito dei fondi strutturali e di investimento europei 2014-2020, sono disponibili risorse per sostenere la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro, anche attraverso misure di politica del mercato del lavoro e investimenti in infrastrutture. Anche le parti sociali intersettoriali europee – Business Europe, CEEP, CES e UEAPME – hanno contribuito allo sviluppo di questa protezione attraverso l'accordo quadro sull'invecchiamento attivo del 2017. Questo accordo affronta la questione del cambiamento demografico, e stabilisce l'obiettivo di fondo del diritto *all'accomodamento ragionevole* dei lavoratori con malattia cronica.

### **Dati sulla diffusione di malattie croniche**

Una malattia cronica è una malattia di lunga durata, non trasmissibile, che progredisce lentamente e richiede un trattamento continuo della durata di anni o decenni. I dati del sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro 2015 (EWCS) di Eurofound sono utilizzati per esaminare le esperienze dei lavoratori con malattie croniche, incluso se essi si sentano limitati nella loro capacità di lavorare, e se il loro posto di lavoro abbia o meno soddisfatto le esigenze connesse alle problematiche di salute. In maniera emblematica

risulta che nel 2017, quasi un terzo del totale della popolazione dell'UE e oltre un quarto della popolazione attiva ha riferito di vivere con una malattia cronica. Tra il 2010 e il 2017, la percentuale della popolazione dell'UE che ha riferito di avere una malattia o un problema di salute di lunga data è aumentata di 6 punti percentuali (dal 24% al 30%) nella fascia di età 16-64 anni. L'aumento nell'ambito della popolazione attiva è stato ancora maggiore con 8 punti percentuali (dal 19% al 28%). Mentre c'è stato un aumento complessivo della prevalenza di malattie croniche nella popolazione attiva, un certo numero di paesi ha registrato un declino negli anni che vanno dal 2010 e al 2015: Belgio, Croazia, Cipro, Irlanda, Malta, Romania, Slovacchia e Slovenia. L'aumento delle persone che segnalano una malattia cronica è stato maggiore in Portogallo (10 punti percentuali), in Germania (9 punti percentuali), in Lettonia (5 punti percentuali). La percentuale crescente di persone che segnalano malattie croniche può essere attribuita a una serie di fattori, tra cui i più importanti sono: l'aumento di alcune condizioni, inclusi disturbi muscoloscheletrici, condizioni di salute mentale e malattie cardiovascolari. Deve essere considerato anche il miglioramento dei tassi di sopravvivenza per alcune malattie, come vari tumori e HIV / AIDS (Osservatorio europeo dei sistemi e delle politiche sanitarie, 2010). Un altro fattore da considerare è l'invecchiamento della popolazione, che ha cambiato il bilancio complessivo relativo alle fasce di età più avanzata, dove le malattie croniche sono più diffuse; inoltre vi è un'apertura culturale e una maggiore accettabilità a livello sociale della malattia cronica. Tuttavia considerando che avere una malattia di lunga data potrebbe avere un impatto sulla capacità lavorativa di una persona, non sorprende che un numero minore di persone nell'ambito della popolazione attiva dichiarino di essere affetta da malattia cronica, rispetto a quanto dichiarato dalla popolazione generale. L'aumento proporzionalmente maggiore della percentuale della popolazione attiva con malattia cronica rispetto alla popolazione generale potrebbe essere attribuito a una serie di fattori (oltre a quelli sopra menzionati): spostamenti settoriali nell'economia verso compiti meno impegnativi dal punto di vista fisico (il che significa che le persone possono svolgere questo lavoro più facilmente anche con una malattia cronica) insieme a un aumento dell'esposizione ai rischi psicosociali, che possono influenzare la salute e il benessere mentale; l'enfasi politica posta sulle politiche attive e la preclusione della scelta per il pensionamento anticipato, così come un accesso più limitato alla indennità di disabilità e alle indennità di disoccupazione in alcuni paesi potrebbe significare che le persone con malattie croniche non intravedano alternative finanziarie praticabili e continuano a lavorare nonostante le loro condizioni. Un altro fattore da considerare è il miglioramento complessivo delle terapie disponibili per fronteggiare le malattie croniche, che rende più fattibile continuare a lavorare. Il rapporto Eurofound oggetto della presente analisi indaga se ci siano gruppi di lavoratori particolarmente colpiti dalle malattie croniche così da poter inquadrare politiche mirate. Appare così che i lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno più del doppio delle probabilità di avere una malattia cronica rispetto ai lavoratori di età inferiore ai 35 anni. E quelli di età compresa tra 35 e 49 anni hanno una probabilità e mezza in più di segnalare una condizione cronica. Tuttavia, i dati Eurostat mostrano che tra i lavoratori di età compresa tra 16 e 29 anni, la percentuale di malattie croniche è elevata e in aumento, essendo passata dall'11% del 2010 al 18% del 2017. Le cifre mostrano anche una leggera predominanza delle malattie croniche nelle donne (rispettivamente il 24% delle donne e il 21% degli uomini). Passando alla incidenza del livello di istruzione l'Eurofound mette in evidenza che gli individui con un livello di istruzione inferiore e quelli con professioni meno qualificate hanno maggiori probabilità di essere colpiti da malattie croniche. Ciò probabilmente riflette il legame tra malattia cronica e deprivazione materiale, che può essere sia una causa che un effetto di scarso rendimento scolastico e professionale. In termini di status occupazionale, i dipendenti con un contratto a tempo indeterminato hanno le probabilità più basse di avere una malattia cronica, mentre i lavoratori autonomi senza dipendenti hanno le probabilità più alte. Ciò conferma i risultati di altri studi che indicano che i lavoratori con contratti atipici hanno maggiori probabilità di vivere con una malattia cronica. Nel rapporto si evidenzia anche che le malattie croniche sono più comuni tra i lavoratori a tempo parziale: le persone che

lavorano meno di 20 ore alla settimana hanno maggiori probabilità di riferire di avere una malattia cronica, rispetto a quelle che lavorano 35-40 ore settimanali. La maggiore incidenza di malattie croniche tra i lavoratori part time potrebbe essere collegata agli adattamenti apportati per rendere il posto di lavoro compatibile con la malattia, sia in termini di adattamenti formali dell'orario di lavoro, sia della decisione di passare dall'orario a tempo pieno al part time.

#### **Limitazioni della capacità di lavorare**

Ogni condizione di salute varia non solo nella sua gravità e reattività al trattamento, ma anche nel suo impatto sulla capacità lavorativa di un individuo. Per quanto riguarda le politiche e le pratiche per trattenere i lavoratori con malattie croniche o per consentire il loro ritorno sul mercato del lavoro dopo un'assenza, le esigenze di coloro le cui attività quotidiane (incluso il lavoro) sono limitate a causa delle loro condizioni sono di particolare importanza. La misura in cui sorgono limitazioni nell'ambito del lavoro è probabilmente influenzata da una serie di fattori tra cui la natura e la gravità della malattia, la qualità delle prestazioni e dei trattamenti sanitari disponibili. Eurostat riferisce che nel 2015 il 13% della popolazione attiva nell'UE ha dichiarato di avere una malattia cronica limitante. Il 9% afferma di essere gravemente limitato dalla malattia cronica, il 45% afferma di essere in qualche modo limitato e il 47% ritiene invece di non essere limitato dalla malattia cronica. Ciò significa che poco più della metà dei lavoratori con una malattia cronica è limitato nella sua attività quotidiana a causa del fatto di essere affetto da una malattia cronica. La direttiva quadro sulla parità Direttiva 2000/78 / CE del Consiglio prevede il diritto all'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità. L'articolo 5 della direttiva stabilisce che i datori di lavoro adottano le misure appropriate per consentire a una persona con disabilità di avere accesso al mercato del lavoro, avanzarvi o sottoporsi a formazione, a meno che tali misure non impongano un onere sproporzionato a carico del datore di lavoro. I dati del CAE mostrano che circa un quinto dei lavoratori con una malattia cronica indica che il proprio posto di lavoro è stato adattato per soddisfare le esigenze di salute e sicurezza. Tra coloro che sono limitati nelle loro attività quotidiane dalla malattia cronica, solo il 30% indica che è stato apportato un accomodamento al posto di lavoro. Ciò significa che oltre due terzi dei lavoratori affetti da una condizione cronica limitante non si sentono supportati nell'adattamento del loro posto di lavoro. Per quanto riguarda il diritto all'accomodamento ragionevole, il rapporto si sofferma anche a valutare se vi siano determinati fattori o caratteristiche che impattano sulla probabilità di beneficiare dell'accomodamento. I dati indicano che i lavoratori con una malattia limitante con contratti a tempo determinato hanno meno probabilità di avere un posto di lavoro adattato (23%). La percentuale più alta si riscontra tra i lavoratori autonomi senza dipendenti (35%). Ciò può indicare che alcuni individui diventano lavoratori autonomi per essere in grado di adattare la propria attività alle esigenze della propria malattia, requisito che potrebbero trovare difficile realizzare nell'ambito del lavoro dipendente. Comunicare la diagnosi di tale malattia e richiedere gli adattamenti necessari è generalmente considerata una questione privata tra il responsabile di settore, o capo, e il singolo dipendente. Un accomodamento sul posto di lavoro può essere materiale (come postazioni di lavoro accessibili, scrivanie regolabili in altezza e soluzioni tecnologiche incluso il software di riconoscimento vocale) o immateriale (come la regolazione dell'orario di lavoro e il lavoro a distanza). Poiché ogni condizione ha un impatto diverso sulla capacità dell'individuo di lavorare, i requisiti per l'adattamento del posto di lavoro sono individuali e dipendenti da diverse fasi della malattia. In base ai dati disponibili, non è possibile valutare in che misura il lavoro a tempo parziale sia una forma di adattamento specificamente concordata o il risultato di decisioni di lavoratori con condizioni limitanti che non sono in grado di lavorare a tempo pieno. Ulteriori ricerche sarebbero inoltre necessarie per determinare in che misura l'orario di lavoro e le modalità di lavoro siano flessibili in base alla fase specifica dello sviluppo di una malattia cronica, che influisce in modo diverso sulle condizioni di salute e quindi sulla capacità di lavorare. Tra le persone con una malattia limitante e per le quali è stato fatto un adattamento, il 42% pensa che saranno necessari ulteriori adattamenti in futuro per

soddisfare la propria condizione. La percentuale è più bassa (27%) tra quelle con una malattia limitante ma senza un attuale adattamento del posto di lavoro. Il lavoro svolto dall'UE-OSHA indica che semplici modifiche per accogliere le persone, come i miglioramenti ergonomici, possono essere utili non solo per le persone con determinate condizioni croniche (compresi i disturbi muscoloscheletrici) ma per tutti i lavoratori. Pertanto, la progettazione universale o inclusiva dei luoghi di lavoro potrebbe ridurre la necessità di accomodamenti individuali. Di particolare rilevanza per i responsabili politici è sapere se gli adattamenti sul posto di lavoro stanno avendo un impatto positivo sulla capacità delle persone di lavorare. Qui viene esaminata la qualità del lavoro dei lavoratori con e senza una malattia cronica, una malattia limitante e un accomodamento sul posto di lavoro, tenendo conto delle sette dimensioni della qualità del lavoro definite da Eurofound.

**I principali risultati sulla qualità del lavoro sono i seguenti.**

I lavoratori con una malattia limitante e nessun adattamento sul posto di lavoro hanno la peggiore qualità del lavoro e di vita in termini di ambienti fisici e sociali, qualità dell'orario di lavoro e prospettive. Inoltre, sperimentano una maggiore intensità del lavoro. Analogamente, i lavoratori con patologie limitanti e nessun accomodamento del posto di lavoro sono maggiormente stressati sul posto di lavoro rispetto a quelli che hanno potuto adeguare il posto di lavoro alla malattia. Hanno anche maggiori probabilità di essere assenti dal lavoro. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è un altro fattore importante per rendere il lavoro sostenibile: se i lavoratori sono in grado di bilanciare le esigenze della vita domestica con quelle lavorative, hanno maggiori probabilità di rimanere al lavoro. In tutte le fasce di età, i lavoratori con una malattia cronica presentano un peggior equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto a quelli senza tale condizione. Un'ulteriore analisi mostra che per i lavoratori con una malattia limitante, l'adozione di un accomodamento ragionevole sul luogo di lavoro sembra svolgere un ruolo importante nel migliorare il loro equilibrio tra lavoro e vita privata. È necessario un migliore riconoscimento dell'impatto delle malattie croniche, per affrontare idee sbagliate che possono condurre a discriminare i lavoratori con malattie croniche. È inoltre necessario identificare e condividere esempi di imprese di successo che hanno sviluppato politiche di fidelizzazione attiva o di reclutamento a favore dei lavoratori con malattie croniche e che i loro risultati positivi siano evidenziati. Di fondamentale problematicità è il dato con cui si conclude il rapporto Eurofound: quasi il 3% degli individui con una malattia cronica ritiene di essere stato discriminato per motivi di disabilità. Questa percentuale aumenta al 4,5% se si guarda specificamente a coloro che hanno una malattia limitante. Ciò è motivo di preoccupazione, considerata la presenza della legislazione dell'UE (pienamente attuata in tutti gli Stati membri) che vieta le discriminazioni fondate sulla disabilità nel mondo del lavoro.

*Fonte: ADAPT - Paola de Vita* Dottore di ricerca in Relazioni di lavoro internazionali e comparate

<http://www.bollettinoadapt.it/come-rispondere-alle-problematiche-derivanti-da-malattie-croniche-sul-luogo-di-lavoro-il-recente-rapporto-eurofound/>

## SENTENZE

**MORTO FOLGORATO AL PRIMO GIORNO DI LAVORO, SI VA AL PROCESSO**

La tragedia dell'agosto 2018 al cementificio Buzzi di Fanna. La Procura della Repubblica di Pordenone ha richiesto il rinvio a giudizio per il titolare e un dirigente della ditta per la quale il 37enne Donato Maggi aveva iniziato a lavorare.

Morto folgorato a soli 37 anni, al suo primo giorno di lavoro. Il pubblico ministero della Procura di Pordenone, Federico Facchin, al termine delle indagini preliminari del procedimento penale per il decesso di **Donato Maggi**, ha chiesto il rinvio a giudizio per il reato di omicidio colposo per due figure apicali della ditta per la quale il giovane operaio "interinale" aveva appena iniziato a lavorare, la Friul Montaggi srl, oltre che per la stessa azienda, con sede a Porpetto: Dionisio Trevisan, 69 anni, di Precenico, dirigente e responsabile del cantiere, e Aldo Bertoia, 50 anni, di Latisana, in quanto titolare di fatto e datore di lavoro. In relazione alla richiesta il Gip del Tribunale pordenonese, Rodolfo Piccin, ha fissato per il 15 giugno 2020, alle ore 9.00, l'udienza preliminare di un processo da cui i familiari della vittima e Studio3A, che li supporta, "si aspettano giustizia", come riporta una nota stampa diffusa sul caso."

**Le accuse** Il pm chiesto il processo per Trevisan e, in quanto datore di lavoro, per Bertoia, accusati di aver causato la tragedia "per colpa consistita in negligenza, imprudenza, imperizia nonché violazione delle norme disciplinanti la prevenzione degli infortuni sul lavoro". A Trevisan, in particolare, si imputa di "aver adibito il lavoratore a svolgere un lavoro non elettrico in prossimità di parti in tensione"; a Bertoia "di averlo adibito a svolgere un lavoro in un contesto (una cabina elettrica) del quale disconosceva i pericoli potenziali nonché i rischi specifici che connotano i lavori di manutenzione impiantistica, nonché senza averlo informato e formato prima dell'avvio della mansione". Maggi, oltre alla moglie Elisa, ha lasciato nel dolore anche i genitori Anna e Angelo e i fratelli Antonella e Daniele che si sono rivolti a Studio3A per fare piena luce sui fatti.

Fonte: *Diarioprevenzione.it*

<http://www.udinetoday.it/cronaca/morto-lavoro-cementificio-buzzi-processo.html>

**CASSAZIONE PENALE, SEZ. 4, 28 OTTOBRE 2019, N. 43665 - AMIANTO E TUMORI. RESPINTO IL RICORSO DELLA PROCURA CONTRO L'ASSOLUZIONE DEI VERTICI DEL GRUPPO OLIVETTI**

- Amianto
- Malattie Professionali

Presidente: PICCIALLI PATRIZIA Relatore: PAVICH GIUSEPPE

Data Udienza: 08/10/2019

[https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21275:cassazione-penale,-sez-4,-28-ottobre-2019,-n-43665-amiante-e-tumori-respinto-il-ricorso-della-procura-contro-l-assoluzione-dei-vertici-del-gruppo-olivetti&catid=17&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=21275:cassazione-penale,-sez-4,-28-ottobre-2019,-n-43665-amiante-e-tumori-respinto-il-ricorso-della-procura-contro-l-assoluzione-dei-vertici-del-gruppo-olivetti&catid=17&Itemid=138)

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAV, 29 OTTOBRE 2019, N. 27727 -  
CADUTA DALLA PEDANA DI CARICO DEL LAVORATORE  
ADDETTO ALLA RIPARTIZIONE DELLA CORRISPONDENZA**

Rilevato

1. Che la Corte di appello di Torino ha respinto le impugnazioni proposte rispettivamente da Poste Italiane s.p.a. e da Assicurazioni Generali s.p.a. avverso la sentenza di primo grado che, accertata la responsabilità di Poste Italiane s.p.a. per l'infortunio lavorativo occorso al dipendente G.M., aveva condannato la società datrice di lavoro al risarcimento del danno da invalidità permanente, detratta la rendita corrisposta dall'INAIL, oltre al danno biologico temporaneo ed alle spese mediche e condannato la società assicuratrice a tenere indenne la prima dagli esborsi effettuati;

Continua a leggere la sentenza:

[https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21272:cassazione-civile,-sez-lav,-29-ottobre-2019,-n-27727-caduta-dalla-pedana-di-carico-del-lavoratore-addetto-alla-ripartizione-della-corrispondenza&catid=16&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=21272:cassazione-civile,-sez-lav,-29-ottobre-2019,-n-27727-caduta-dalla-pedana-di-carico-del-lavoratore-addetto-alla-ripartizione-della-corrispondenza&catid=16&Itemid=138)

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAV., 29 OTTOBRE 2019, N. 27719 -  
LAVAGGIO E MANUTENZIONE DEI DPI DEGLI OPERATORI  
ECOLOGICI**

Rilevato che

1. La Corte di appello di Cagliari in accoglimento dell'impugnazione proposta da De Vizia Transfer s.p.a e in riforma della sentenza di primo grado, ha respinto le domande di R.A., A.A., F.F., G.G. e F.P., operatori ecologici, di condanna di parte datoriale al risarcimento dei danni da inadempimento di lavaggio e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.).

2. La Corte territoriale, richiamata la definizione di D.P.I. dettata dall'art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 626 del 1994, nonché le previsioni di cui al D.Lgs. n. 475 del 1992 e alla circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 29.4.1999, ha precisato *che dispositivi di protezione individuale sono solo quelli aventi, secondo valutazioni tecnico scientifiche, la funzionalità tipica di protezione dai rischi per la salute e la sicurezza e che rispondono ai requisiti normativamente dettati per la relativa realizzazione e commercializzazione.*

3. *Ha escluso che gli indumenti da lavoro forniti dalla società datoriale potessero essere qualificati D.P.I. in quanto non destinati a fornire una adeguata protezione dai rischi di contatto con sostanze nocive o agenti patogeni;* ha sottolineato che tale convincimento è confermato dal c.c.n.I. 2.8.1995, che prevedeva solo la fornitura "in uso gratuito" degli "indumenti da lavoro" elencati nell'art. 22, e dal successivo c.c.n.I. 30.4.2003 secondo cui gli indumenti rientrano nei D.P.I. "solo in caso di specifica destinazione a finalità protettive da parte del piano di valutazione dei rischi"; ha evidenziato che il documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) redatto dalla società contemplava uno specifico corredo antinfortunistico per le mansioni di raccogliatore (protezione delle mani: guanti contro le aggressioni meccaniche e chimiche; protezione dei piedi: calzature di sicurezza con dotazione di lamina antiforo e suola antisdrucchiolo; protezione della persona: dispositivi di alta visibilità applicati sugli indumenti; protezione contro gli agenti atmosferici: impermeabile con dispositivi ad alta visibilità") *che non includeva gli indumenti ed ha definito "adeguata" la contestata scelta datoriale.*

Continua a leggere la sentenza:

[https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21273:cassazione-civile,-sez-lav,-29-ottobre-2019,-n-27719-lavaggio-e-manutenzione-dei-dpi-degli-operatori-ecologici&catid=16&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=21273:cassazione-civile,-sez-lav,-29-ottobre-2019,-n-27719-lavaggio-e-manutenzione-dei-dpi-degli-operatori-ecologici&catid=16&Itemid=138)

## EVENTI

**RIUNIONE DEL COORDINAMENTO NAZIONALE UIL SSL**

il prossimo **13 novembre 2019, dalle ore 10.00 alle ore 14.00**, si terrà presso la UIL Nazionale (via Lucullo 6 Roma) la riunione del Coordinamento Nazionale UIL Salute e Sicurezza.

All'ordine del giorno:

- Progetto All – Adattare il Lavoro ai Lavoratori: illustrazione del progetto e del percorso didattico;
- Varie ed eventuali.

**EVENTO DI CHIUSURA DEL PROGETTO “PICASSO” RLS ONLINE**

Avrà luogo il 29/11/2019 a Roma presso la Sala delle Bandiere del Parlamento Europeo. Purtroppo non è ancora definita la scaletta dei partecipanti e la sala non permette una partecipazione di più di 80 persone ma l'evento vedrà la partecipazione, oltre alle Segreterie Nazionali, degli Rls/Rlst Cgil, Cisl, Uil, intervenuti ai due workshop svolti durante il progetto

Per informazioni [s.costa@uil.it](mailto:s.costa@uil.it)

**GIORNATA RLS 2019 - COMUNICAZIONE PER GLI RRLS - IL RICORRENTE APPUNTAMENTO ANNUALE CON GLI RRLS DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO DELLA AV5 SI TERRÀ IL 31 OTTOBRE 2019 PRESSO LA SALA: AUDITORIUM DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO VIALE DE GASPERI, 124**

Si tratta di una giornata che vede riuniti ASUR, INAIL, RRLS e RRLSt, Associazioni sindacali e di Categoria e che verterà su tematiche nuove in ambito di **Promozione della Salute negli Ambienti di Lavoro**. I programmi di promozione attivati nell'ambito del Piano Regionale di Prevenzione 2014-2019, in attuale fase di conclusione, accompagnano e implementano la tutela della salute e della sicurezza in azienda e riguardano stili di vita sani da promuovere anche in ambito lavorativo. La giornata RLS rappresenta un'importante occasione di confronto fra coloro che a vario titolo si occupano di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che, per il ruolo attribuito, vivono quotidianamente e concretamente le problematiche legate al tema sicurezza nei loro ambienti lavorativi. La “promozione della salute” è il tema che verrà affrontato in questa edizione: è un tema “nuovo” che sta acquistando in sanità pubblica e nello specifico in medicina del lavoro uno spazio sempre più rilevante. Non a caso, il legislatore italiano nel 2008 ritenne arrivato il momento culturale di inserirlo nel D.lgs 81 proprio come “strategia complementare a quella della tutela della salute” attraverso l'attuazione e la valorizzazione di programmi volontari basati sui principi della responsabilità sociale. Spazio è riservato al programma del PRP in merito alla promozione della salute negli ambienti di lavoro ed alla evidenza di come i fattori di rischio occupazionali e gli stili di vita scorretti si potenziano nell'influenzare lo stato di salute dell'individuo, non solo in termini di produttività ed assenteismo ma anche in termini di sviluppo di malattie professionali ed accadimento di infortuni sul lavoro. Ampio spazio è riservato alle relazioni esperenziali sia del medico competente che dell'RLS stesso e soprattutto al dibattito finalizzato al miglioramento dei percorsi che ad oggi la rete WHP della **Regione Marche** ha messo in campo su questo tema.

## **“GO BEYOND” TERZA EDIZIONE – NOVEMBRE/MARZO 2019/2020 “SOSTENIBILITÀ”**

Go Beyond è un laboratorio formativo che coinvolge una platea di soggetti sostenitori ai vari livelli e diversi tra loro, ma con il medesimo obiettivo di favorire lo sviluppo di una coscienza in campo sociale, civile, politico e sindacale. Il minimo comune denominatore che tiene insieme la sensibilità delle quattro realtà promotrici (Fondazione Nenni, Feps, Forum dei Giovani e UIL) è la scommessa sul futuro lungo le direttrici dell’alfabetismo democratico e della curiosità per la conoscenza, ingredienti necessari per costruire comunità coese, giuste, progredite e sostenibili. Go Beyond si rivolge ai giovani per favorirne la partecipazione, l’interazione, lo scambio di opinioni, la condivisione di esperienze e lo sviluppo delle capacità relazionali. In virtù dell’apporto di relatori autorevoli provenienti dal mondo dell’università e della cultura, della politica, del sindacato e dell’associazionismo, un’altra connotazione di Go Beyond è la creazione di gruppi di studio e di ricerca e dibattiti tematici intorno alle dinamiche sociali, ai temi della rappresentanza, al pianeta lavoro ed all’attualità culturale e politica nazionale ed europea.

Go Beyond non è una sommatoria di incontri, ma un progetto; un progetto immaginato per costruire percorsi di inclusione, capacità critica, cultura democratica e cittadinanza attiva in grado di sostenere più adeguatamente i giovani di oggi e cittadini-adulti di domani dinanzi alle continue e rinnovate sfide ed ai processi di cambiamento. Il corso affronterà il concetto di sostenibilità innanzitutto a livello nazionale facendo anche riferimento agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES), introdotti nel 2016, a supporto del PIL che misurava il Benessere solo dal punto di vista finanziario. Ma, poiché il valore di un’Europa coesa e sociale è nel dna di Go Beyond e non è un caso che la FEPS sia un prezioso e portante socio promotore, lo sguardo del corso avrà pertanto un raggio internazionale anche in virtù di consolidate relazioni in ambito sindacale e politico che saranno valorizzate durante le diverse tappe. I 17 obiettivi dell’Agenda ONU saranno raggruppati in 3 aree tematiche principali + 1:

- Sostenibilità ambientale; • Sostenibilità sociale; • Crescita

La quarta area riguarderà il ruolo delle istituzioni ai diversi livelli e delle associazioni, tra cui il sindacato, per il raggiungimento degli obiettivi

### **GO BEYOND IN CIFRE**

3 giornate (+1 giornata di consegna diplomi) di formazione a Roma

2 giornate di formazione a Firenze

2 giornate di formazione a Pescara

5 visite ed attività in luoghi inerenti ai temi del corso

2 appuntamenti da calendarizzare validi come attività extra programma

50 studenti under 35 da ogni parte d’Italia

40 (+ 3 attività extra) ore di lezione in aula

14 (+ numerosi ospiti) docenti

L’appuntamento inaugurale di presentazione dell’edizione 2019/20 di Go Beyond, alla presenza dei leader dei soggetti promotori e partner, è **previsto per il pomeriggio del giorno 14 novembre, presso la sede principale del Parco Nazionale d’Abruzzo, Lazio e Molise (Viale Santa Lucia, Pescasseroli AQ).**

Seguirà, il giorno 15 novembre, la prima lezione di Go Beyond all’interno del medesimo Parco.

**Modalità di partecipazione e iscrizione: La partecipazione gratuita, è necessario accreditarsi.**

**L’iscrizione va richiesta entro le ore 10 del giorno 4/11/2019, compilando il modulo allegato, da spedire a: [gobeyond@outlook.it](mailto:gobeyond@outlook.it)**

Promotori: CNG (Consiglio Nazionale dei Giovani) ; FEPS (Foundation for European Progressive Studies); Fondazione Nenni; UIL

**SEMINARIO SIRS-RER "FORMAZIONE E INFORMAZIONI COME COMUNICAZIONE EFFICACE. MAPPA OPERATIVA PER RLS."**

Gentili Utenti, vi informiamo che il giorno **8 NOVEMBRE 2019 dalle ore 8.30 alle 13.00 si terrà a Ravenna presso la Sala D'Attorre via Ponte Marino n 2** il seminario "Formazione e informazioni come comunicazione efficace. Mappa operativa per RLS."

Il programma è disponibile sul sito del SIRS-RER Dal 18/10/2019 sono aperte le iscrizioni per un massimo di 130 posti. Le iscrizioni sono da effettuarsi esclusivamente tramite il portale del SIRS-RER [www.sirsrer.com](http://www.sirsrer.com)

L'evento è da considerare come informazione/formazione complementare a quella obbligatoria per legge (art. 36 e 37 D.Lgs 81/08) e accreditato ECM per gli operatori sanitari.

*Fonte: SIRS-RER*

**LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE FONTI SOVRANAZIONALI: DALLE CONVENZIONI OIL ALLE DIRETTIVE UE**

Martedì **12 novembre 2019, ore 11.00 ! 13.00** Università di Urbino Carlo Bo  
**Dipartimento di Giurisprudenza Via Matteotti 1 Urbino**

**Presiede** Prof. Paolo Pascucci, Ordinario di Diritto del Lavoro e Presidente della Commissione tecnico scientifica dell'Osservatorio Olympus

**Relazione** Prof. Edoardo Ales, Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Napoli Parthenope

*Fonte Olympus*

<https://olympus.uniurb.it/>



## Numero verde 800 085303

**Il patronato ITAL Uil è a tua disposizione per offrirti gratuitamente informazioni, consulenza e assistenza per la tutela dei tuoi diritti.**

***<http://www.ital-uil.it/>***

### **La tutela INAIL per infortuni e Malattie Professionali**

Quando un lavoratore subisce un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale, sono molte le cose che deve conoscere per ottenere il loro riconoscimento e le eventuali prestazioni. Il patronato ITAL UIL tutela e offre assistenza gratuita ai lavoratori, per presentare le domande delle prestazioni e seguire gli sviluppi della pratica. Il diritto alla Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quello alla tutela assicurativa sono diritti fondamentali che devono essere rispettati.

- ▶ **L'assicurazione INAIL**
- ▶ **I lavoratori assicurati**
- ▶ **L'automaticità delle prestazioni**
- ▶ **La Denuncia dell'Infortunio**
- ▶ **La denuncia della Malattia Professionale**
- ▶ **Le prestazioni economiche dell'assicurazione INAIL**
- ▶ **L'assicurazione INAIL nel settore agricoltura**
- ▶ **La tutela degli infortuni in ambito domestico**

### 24/10/2019 - QUALITÀ DELL'ARIA IN EUROPA NEL 2016

Nei 41 Paesi dell'area europea, l'European Environmental Agency (EEA) ha stimato che l'inquinamento atmosferico sia responsabile di circa 400 mila morti premature all'anno, rappresentando il maggiore fattore di rischio per la salute dei cittadini in Europa. Sebbene i dati fotografino ancora un quadro fortemente preoccupante per l'impatto sulla salute, la situazione dal punto di vista dell'inquinamento sta migliorando. Sono alcune delle informazioni contenute nel rapporto annuale "Air quality in Europe - 2019 report", pubblicato a ottobre 2019 dalla EEA che fornisce una panoramica sulle diverse tipologie di sorgenti di emissione dell'inquinamento atmosferico *outdoor*, sui trend dei livelli di concentrazione dei singoli inquinanti (come il particolato, l'ozono, il biossido di azoto, il benzopirene e i metalli pesanti) e sugli effetti per la salute. Per maggiori informazioni leggi il commento a cura di Maria Eleonora Soggiu e Gaetano Settimo (Iss).

Qualità dell'aria in Europa nel 2016 Salute e ambiente - News

L'inquinamento atmosferico *outdoor* continua a essere una delle principali cause di morte e malattia su vasta scala per il quale non esistono misure semplici e individuali, ma sono necessarie misure di tipo organico, strutturale e su più livelli. Nei 41 Paesi dell'area europea, l'European Environmental Agency (EEA) ha stimato come l'inquinamento atmosferico sia responsabile di circa 400 mila morti premature all'anno, rappresentando il maggiore fattore di rischio per la salute dei cittadini in Europa. La gravità di questa situazione è stata confermata dai dati presentati e discussi nel First WHO Global Conference on Air Pollution and Health tenutosi a Ginevra (30 ottobre-1 novembre 2018).

#### Le prove scientifiche sono inequivocabili:

L'inquinamento atmosferico *outdoor* contribuisce allo sviluppo di patologie cardiache e infarti seguite dai problemi ai polmoni, tra cui il tumore. Questi impatti si traducono in un aumento della mortalità, in una diminuzione dell'aspettativa di vita, e in un maggiore ricorso all'uso delle cure. Lo IARC (International Agency for Research on Cancer), nel 2012, ha infatti classificato l'inquinamento atmosferico *outdoor* come cancerogeno e, nel 2018, l'inquinamento atmosferico *indoor* e *outdoor* sono stati riconosciuti come fattori di rischio per l'insorgenza delle malattie croniche, al pari delle abitudini alimentari, dell'uso del tabacco, dell'abuso di alcol e della sedentarietà. Sebbene i dati fotografino ancora un quadro fortemente preoccupante per l'impatto sulla salute, la situazione dal punto di vista dell'inquinamento sta migliorando. Queste sono alcune delle informazioni contenute nel rapporto annuale "Air quality in Europe - 2019 report", pubblicato a ottobre 2019 dalla EEA che fornisce una panoramica sulle diverse tipologie di sorgenti di emissione dell'inquinamento atmosferico *outdoor*, sui trend dei livelli di concentrazione dei singoli inquinanti (come il particolato, l'ozono, il biossido di azoto, il benzopirene e i metalli pesanti) e sugli effetti per la salute. Tra i dati che meritano attenzione si segnala come per alcuni settori produttivi siano stati registrati continui e costanti progressi in termini di riduzione dell'inquinamento dell'atmosferico, mentre per altri, come il settore agricolo, le emissioni (es. NH3) evidenziano ancora alti contributi, che incidono in particolare sulla formazione del particolato secondario, e lenti trend di riduzione. Su queste criticità è necessario concentrare i maggiori sforzi per conformarsi agli obiettivi UE.

A colpo d'occhio Il rapporto 2019 dell'EEA evidenzia, rispetto a quello del 2018, una situazione di sostanziale stazionarietà per quanto riguarda la quota di popolazione urbana dei Paesi della EU-28 esposta al di sopra sia dei livelli di concentrazione limite della Direttiva Europea sulla qualità dell'aria EU (2008/50/CE) sia dei valori più restrittivi, per alcuni inquinanti (es. PM2,5), raccomandati dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS). La stima viene prodotta sulla base delle misure acquisite dalle diverse reti di monitoraggio dell'aria. Dal punto di vista dell'impatto sulla salute,

sulla base dei dati consolidati del 2016 acquisiti dalle stazioni di monitoraggio dell'aria nei 41 Paesi dell'area europea, si stimano:

- 412 mila decessi prematuri attribuiti all'esposizione a particolato PM2,5, 71 mila al biossido di azoto (NO2) e oltre 15 mila all'ozono (O3).
- oltre 4 milioni di anni di vita persi a causa dell'esposizione al particolato, 707 mila a causa del NO2 e 147 mila dell' O3.

La situazione italiana

In Italia, nel 2016, sono state stimate 58.600 morti premature a carico dell'esposizione a PM2,5, 14.600 attribuite all'NO2 e 3 mila all'O3. Per quanto riguarda gli anni di vita persi (Years of life lost - YLL), il PM2,5 risulta responsabile di 908 anni di vita persi per 100 mila abitanti, leggermente più elevato del valore medio stimato per i 41 Paesi dell'area europea (900 anni/100 mila abitanti), gli NO2 di 227 (media europeo è 100) e l'O3 di 48 anni (media europeo 30 anni). In effetti, in Italia, i dati misurati confermano un problema relativo al rispetto dei limiti per l'NO2 nelle aree urbane e per le concentrazioni di ozono in conseguenza anche delle condizioni climatiche e orografiche dell'area geografica di appartenenza. In merito a queste stime è tuttavia necessario fare alcune importanti precisazioni. In primo luogo, sebbene l'Italia presenti le maggiori criticità in termini di impatto sulla salute, confrontabili con quelle prodotte per la Germania, il confronto con le stime degli anni precedenti mostra un incoraggiante andamento decrescente conseguenza del trend di riduzione delle concentrazioni di PM2,5 misurate mediamente sul territorio italiano. Bisogna inoltre ricordare che i dati prodotti dalle reti di monitoraggio della qualità dell'aria *outdoor*, secondo quanto stabilito dalla Direttiva Europea (2008/50/CE), non sono pianificate ed effettuate per la misura dell'esposizione delle popolazioni, ma sono finalizzate alla corretta gestione dei territori e per individuare possibili soluzioni di riduzione dell'inquinamento. Inoltre, i Paesi europei, soprattutto quelli ancora non appartenenti alla Unione, mostrano un'ampia variabilità nelle caratteristiche strutturali delle reti di monitoraggio in termini sia di strumentazione che di numero di stazioni. L'Italia rappresenta uno dei Paesi con il più alto numero di stazioni di monitoraggio che rende, quindi, più affidabili le stime di esposizione della popolazione. Ne deriva che gli indicatori di impatto sulla salute esprimano il loro principale significato in termini di confronti interni per ciascun Paese, nella verifica di una graduale riduzione del rischio per la salute delle popolazioni esposte. In merito a questa tematica, tra le azioni importanti messe in atto nel nostro Paese, ricordiamo che il 4 giugno scorso a Torino, in occasione dell'apertura del Clean Air Dialogue, è stato firmato un protocollo con impegni precisi per ridurre l'inquinamento dell'aria, in linea con il Clean Air Programme for Europe della Commissione europea. Il lavoro ha coinvolto la Presidenza del Consiglio, i ministeri dell'Ambiente, dell'Economia, dello Sviluppo economico, delle Infrastrutture e dei trasporti, delle Politiche agricole, della Salute, nonché le Regioni e le Province autonome. Questo protocollo riguarda i tre settori maggiormente responsabili dell'inquinamento, ovvero trasporti, agricoltura e riscaldamento domestico a biomasse, identificando le misure e concentrando le risorse per un efficace raggiungimento dell'obiettivo.

# BUON LAVORO A TUTTI

SEGUITECI ANCHE SU:



<http://www.linkedin.com/groups?homeNewMember=&gid=4466168&trk=&ut=2qytuJEnLgnlg1>

**ENTRA NEL GRUPPO E CONSULTA IL BOLLETTINO ON LINE  
SULLA SICUREZZA – NE VALE LA PENA 😊**

*Si declina ogni responsabilità per errori o imprecisioni o danni derivanti dall'uso delle informazioni qui contenute*