

Newsletter



Area tematica salute e sicurezza

PERIODICO DI INFORMAZIONE, AGGIORNAMENTO, COMMENTO

Notizie

- **Assemblea Nazionale degli RIs/RLst/RLss a Venezia Mestre**Pag. 1-2-3
- **Impact RIs pubblicazione INAIL sul ruolo degli RIs**..... Pag. 4
- **Rest@work — ridurre lo stress al lavoro**Pag. 5
- **Un nuovo modello di formazione per i RIs**..... Pag. 6
- **La III Conferenza Governativa sull'amianto**Pag. 7
- **Dati e ricerche sullo Stress Lavoro Correlato**.....Pag. 8
- **Gli abusi di potere e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro** Pag. 9
- **Salute e Sicurezza : una questione di eguaglianza di genere**..... Pag. 10
- **La sicurezza in Equitalia : il ruolo degli RIs**.....Pag. 11

Sentenze

- **Cass. Pen, Sez IV, sentenza n. 19030/2017 Valutazione dei Rischi e individuazione delle misure di prevenzione**Pag.12
- **L'area Tematica e Gli aforismi**Pag.13

NEWSLETTER

Numero 14
Febbraio 2018

numero curato
da Area Tematica
Salute e Sicurezza
nei luoghi di Lavoro
Uilca Nazionale

con la collaborazione di :

Antonio Papa
Giuseppe Madia
Luciano David

Assemblea Nazionale degli RLS/RLST/RLSS a Venezia Mestre



LA ASSEMBLEA NAZIONALE DEGLI RLS/RLST/RLSS

Come anticipato e confermato nelle Assemblee regionali Unitarie sul tema della salute e sicurezza, il giorno **18 gennaio 2018** a Mestre (VE), si è svolta la riunione per i soli componenti del Coordinamento nazionale Unitario Salute e Sicurezza sul Lavoro di CGIL, CISL, UIL per le preparazioni **dell'Assemblea nazionale degli RLS/RLST/RLSS**. L'incontro si è svolto dalle ore 14:00 alle ore 17:00 ed ha avuto il seguente Ordine del giorno:

- valutazione del percorso assembleare territoriale;
- analisi dei documenti finali delle Assemblee Regionali (in modalità gruppi di lavoro);
- definizione del Documento per l'Assemblea nazionale.

Per l'area tematica Salute e Sicurezza della Uilca hanno partecipato David Luciano per il comparto Bancario e Antonio Papa per il comparto Assicurativo mentre Giuseppe Madia per gli esattoriali non ha potuto partecipare a causa di un precedente impegno. L'Assemblea nazionale unitaria sulla salute e sicurezza sul lavoro di Cgil, Cisl e Uil, è stata la tappa finale di un percorso avviato lo scorso ottobre dalle Confederazioni nazionali e che ha visto il sindacato impegnato in una serie di assemblee lungo tutta la penisola, si è svolta il 19 gennaio a Marghera presso il Padiglione Antares del Parco Scientifico Tecnologico VEGA di Venezia (Marghera). Cgil, Cisl e Uil in questi mesi hanno organizzato venti assemblee regionali mirate all'approfondimento dei temi della salute e della sicurezza sul lavoro e al confronto tra dirigenti sindacali, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, RLS territoriali e di sito produttivo, e Patronati. L'obiettivo è quello di individuare percorsi d'azione sul territorio, anche attraverso la contrattazione, nonché le sinergie necessarie con gli altri attori della prevenzione, come Inail, Asl, Ispettorato e Regioni. L'Assemblea unitaria ha elaborato un documento finale programmatico, sintesi dei documenti regionali prodotti, nel quale sono state delineate le Strategie di prevenzione che Cgil, Cisl e Uil intendono realizzare, a partire dalle priorità dei posti di lavoro (privati e pubblici). "Alla luce dei continui eventi drammatici di infortuni e morti sul lavoro, purtroppo anche recentissimi l'azione che s'intende intraprendere, come dal titolo del documento e dell'Assemblea, **vuole essere un'azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa**. Non si può più aspettare o rimandare un intervento sinergico, determinato e diffuso, sui temi della prevenzione. Nel corso della mattinata è stato anche presentato il Rapporto di Ricerca **IMPACT-RLS** a cura di Inail/Dimeila, Polimi, Unipg, Fondazione di Vittorio, Cgil, Cisl e Uil nazionali.

(riflessioni di Antonio Papa, Rls Groupama e componente della Area Tematica Salute e Sicurezza Uilca Nazionale) Particolarmente simbolica è stata la scelta del luogo: Antares, Vega, Auriga, Pleiadi, costellazioni luminose che oggi indicano i manufatti dove una volta aveva sede il Polo petrolchimico di Porto Marghera, luogo che ancora oggi rimanda la memoria alle grandi battaglie per il lavoro, per l'ambiente e per il riscatto sociale che qui ebbero luogo negli ultimi decenni dello scorso secolo. Qui, in una cornice di sentita e massiccia partecipazione si è tenuta il 19 Gennaio scorso l'Assemblea Nazionale Unitaria dei RLS / RLST / RLSS che ha visto la presenza dei Segretari Confederali Silvana Roseto per la UIL, Angelo Colombini per la CISL e Franco Martini per la CGIL coadiuvati in qualità di Responsabili Nazionali per la Salute e Sicurezza sul Lavoro da Marco Lupi per la UIL, Cinzia Frascheri per la CISL e Sebastiano Calleri per la CGIL. L'Assemblea, che giunge al termine di un lungo percorso di consultazione che si è svolto in ogni regione d'Italia, ha sostenuto con forza le ragioni di una azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa quanto mai indispensabile alla luce degli ultimi tragici fatti di Milano e di un 2017 che si è chiuso purtroppo con un aumento di infortuni e morti sul lavoro. Azione di prevenzione che per essere efficace ha la necessità di un quadro di interventi, di modalità operative ed interpreti all'altezza delle nuove sfide e dei nuovi rischi oggi presenti nel mondo del lavoro. Tematiche prioritarie individuate sulle quali lavorare sin da subito sono state:

- 1) UNA NUOVA STRATEGIA NAZIONALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ;
- 2) I RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI (Regioni , Inail, Asl , Servizi di prevenzione e Vigilanza) ;
- 3) LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ;
- 4) LA RAPPRESENTANZA ;
- 5) LA PARITETICITA'
- 6) IL RUOLO DEI PATRONATI .



LA ASSEMBLEA NAZIONALE DEGLI RLS/RLST/RLSS

STRATEGIA NAZIONALE

In riferimento alla definizione di una strategia nazionale, l'Italia è uno dei pochi paesi dell'Unione Europea a non aver ancora una propria Strategia Nazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro. Sopperire a questa grave mancanza, significherebbe definire le politiche di prevenzione, le sinergie da attivare e le risorse da utilizzare, fissarne le finalità e creare i percorsi per raggiungerle, tracciando nel tempo piani e programmi di intervento.

RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI (REGIONI , INAIL , ASL , SERVIZIO DI PREVENZIONE E VIGILANZA) :

Ferma l'importanza delle Parti Sociali, va da sé che il ruolo delle Istituzioni, soprattutto a livello locale, sia di fondamentale importanza. Troppo spesso infatti le azioni basate su interventi ed azioni discontinue, dettate dall'urgenza e da singoli eventi, rischiano di dare poca continuità alle iniziative intraprese vanificandone gli sforzi. L'impegno è reciproco e comune ed una costante collaborazione, nel rispetto di ruoli e funzioni, costituisce il terreno comune sul quale impiantare nel tempo efficaci e durature azioni di prevenzione.

CONTRATTAZIONE :

La contrattazione a tutti i livelli sempre più costituisce il perno fondamentale dell'attività sindacale. Nel suo comprendere al suo interno i temi della Salute e Sicurezza, la contrattazione va rivolta sia alle modalità esplicative delle attività lavorative ma anche alla valorizzazione delle politiche conciliative dei tempi di vita e di lavoro, affinché migliorandone le condizioni si favorisca il benessere delle persone. L'azione contrattuale così determinatasi non può che diventare patrimonio comune dei singoli RLS, RLST, RLSSP nella loro quotidiana attività.

RAPPRESENTANZA :

La presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in tutte le realtà lavorative è un obiettivo fondamentale dell'attività sindacale di CGIL, CISL e UIL sia sul piano organizzativo che di confronto a tutti i livelli ed in tutte le forme negoziali. Ampliare i termini minimi previsti dalla normativa vigente e sostenere con maggiore efficacia il dialogo fra RLS, RSA e RSU, sono obiettivi privilegiati per l'esercizio di una rappresentanza fattiva ed efficace sui luoghi di lavoro.

PARITETICITA' :

Le Organizzazioni Sindacali Confederali hanno da tempo assunto iniziative affinché siano sbloccati i Fondi previsti all'art. 52 del D. lgs 81 del 2008 affinché venga dato impulso anche a tutti quei settori produttivi che non sono ancora dotati di un sistema di pariteticità strutturato ed operativo.

PATRONATI :

Il ruolo dei Patronati è fondamentale per migliorare la prevenzione in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, diviene essenziale per l'emersione e la riduzione delle malattie professionali. L'interazione tra il Patronato e i RLS va resa costante e reciproca a partire dallo scambio di informazioni, segnalazioni e supporto che deve necessariamente

provenire da entrambe le Parti. Nel corso dell'Assemblea, forte è stato il richiamo a migliorare gli strumenti dei RLS così come adoperarsi per implementarne sempre più le funzioni e comprenderne l'estensione all'Ambiente (RLSA). Così come sempre più necessaria si sta rivelando una Formazione ed una Istruzione che vada al di là dei minimi di Legge e sia sempre più adeguata alle mutate realtà in cui i RLS si trovano ad operare. Nei prossimi giorni dai documenti elaborati nel corso dell'Assemblea e di tutte le Assemblee Regionali scaturirà un documento unitario che andrà a costituire la base per tutte le attività inerenti la Salute e Sicurezza sul lavoro a tutti i livelli dei Sindacati Confederali. Affidabilità, coerenza, continuità e trasmissibilità delle competenze unite e supportate da una conoscenza che si rinnova di continuo sono formidabili strumenti contenuti nella cassetta degli attrezzi di tutti i RLS / RLST / RLSSP che erano presenti a Marghera e di tutti quelli che ogni giorno si dedicano con rinnovata passione ed impegno a tutta quella attività di Consultazione, Partecipazione e Rappresentanza che possa rimettere in relazione il valore del lavoro al valore ed al benessere della persona. L'area Tematica Salute e Sicurezza sul lavoro informa i RLS che il documento finale **"Un'azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa"** Obiettivi e priorità di un percorso per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è reperibile all'indirizzo web:

<http://www.uil.it/documents/Documento%2019%20gennaio%202018.pdf>



IMPACT RLS

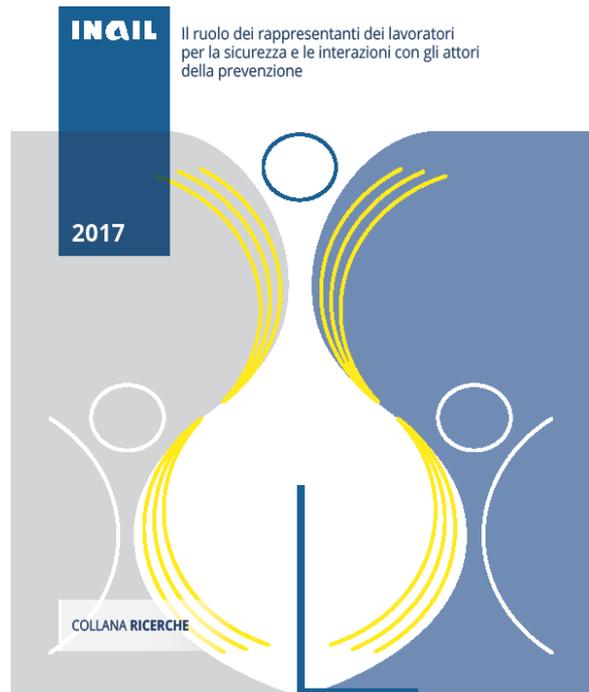
Segnaliamo a tutti i Rls dei nostri tre comparti che sul sito dell'INAIL è stato pubblicato il Rapporto IMPACT-RLS, un Progetto di Ricerca realizzato da CGIL, CISL, UIL, Politecnico di Milano, Fondazione di Vittorio e Università di Perugia nel 2016. La ricerca ha raggiunto oltre 2100 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e si è posta l'obiettivo di approfondire gli aspetti relativi al sistema di relazioni per i RLS, alle sinergie ed alle criticità esistenti tra il sistema di rappresentanza e il sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. L'indagine è stata condotta su tutto il territorio nazionale, considerando tutti i settori e le dimensioni aziendali e ponendo particolare attenzione a tutte le tipologie della Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza: RLS Aziendali, Territoriali o di Comparto e di Sito Produttivo. Il Rapporto raccoglie i principali risultati raggiunti dal Progetto, illustra le fasi del processo svolto e offre un quadro completo, sul ruolo del RLS nelle sue diverse forme e specificità, nell'ambito dei sistemi di valutazione, prevenzione e gestione dei rischi per la Salute e Sicurezza sul Lavoro. Nelle conclusioni, la ricerca fornisce anche alcune proposte utili per dare un ulteriore impulso alla maturazione e diffusione di modelli partecipativi per la Salute e Sicurezza sul Lavoro nel nostro Paese e per superare anche le principali criticità emerse, ad esempio su come: - rafforzare le relazioni del RLS con gli altri attori della prevenzione (interni ed esterni alla Azienda); - rafforzare il profilo di competenze del RLS. E' possibile scaricare l'intero rapporto al seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-impact-rls.pdf>

L'indagine fotografa un quadro fortemente eterogeneo dei modelli partecipativi per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) oggi in essere nella realtà italiana. Ciò è determinato da situazioni molto diversificate, se non divergenti, sia sul lato della forza/maturità del ruolo di RLS - nelle sue componenti di consultazione, rappresentanza e partecipazione - sia sul lato dei sistemi di gestione e della cultura aziendale della sicurezza. In particolare le analisi hanno permesso di evidenziare quattro profili, ben delineati e differenziati, che corrispondono ad altrettanti modelli partecipativi per la SSL, più o meno maturi:

- ◆ bloccato (bassa maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS);
- ◆ divergente (bassa maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS);
- ◆ incompiuto (alta maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS);
- ◆ virtuoso (alta maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS).

IMPACT-RLS: INDAGINE SUI MODELLI PARTECIPATIVI AZIENDALI E TERRITORIALI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO



REST@WORK – RIDURRE LO STRESS AL LAVORO

il partenariato Strategic Alliance (composto da sindacati, organizzazioni rappresentative delle imprese e istituti di ricerca di diversi paesi dell'UE) fra cui la **UIL, Unione Italiana del Lavoro**, DIESIS COOP un non-profit europeo della ricerca e sviluppo di servizio per l'economia sociale, FGB - Fondazione Giacomo Brodolini fondata nel 1971 come centro di ricerca con l'impegno di riportare il patrimonio politico e culturale dell'ex ministro del Lavoro Giacomo Brodolini, la **ITAL UIL - Istituto di Tutela e Assistenza dei Lavoratori**), hanno individuato la necessità di specifiche azioni congiunte nella gestione e la prevenzione dei rischi legati al lavoro di stress nel sistema di piccole e medie imprese nazionali. La Fondazione Giacomo Brodolini, in qualità di partner, ha coordinato il comitato scientifico e le attività di ricerca. Il progetto prevede due principali output: un **Handbook**, che restituisce nel dettaglio i risultati della ricerca documentaria e sul campo, e un **Toolkit** contenente raccomandazioni pratiche rivolte ad aziende, rappresentanti dei lavoratori e policy maker sulle possibili strategie per prevenire/contrastare lo stress lavoro correlato nelle PMI. La Fondazione Giacomo Brodolini ha avuto il compito di costruire gli strumenti di ricerca, e realizzare l'Handbook, coordinando il lavoro dei partner a livello nazionale ed elaborandone i risultati. Il 12 maggio 2017 si è tenuta a Roma la conferenza finale del progetto Rest@work. L'area tematica si era impegnata a tenere informati i RIs sull'esito della conferenza e sugli strumenti che saranno messi a disposizione degli RIs.



REST@Work

REducing STress at Work

Gli strumenti indicati sono reperibili ai seguenti indirizzi:

Il toolkit:

http://www.uil.it/Documents/Toolkit_ITA.pdf

L' Handbook:

http://www.uil.it/Documents/Handbook_Italiano_def.pdf



DALLA UIL E DALL'ITAL UN NUOVO MODELLO DI FORMAZIONE PER GLI RLS

La UIL e l'ITAL, attraverso il Comitato Tecnico Scientifico CTS UIL-ITAL, hanno realizzato un nuovo schema formativo per la Formazione Obbligatoria dei RLS. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), è un soggetto fondamentale del Sistema della Prevenzione e deve avere le conoscenze adeguate per poter valutare le situazioni aziendali e proporre ulteriori ambiti di Prevenzione e miglioramento. A questo fine abbiamo pensato fosse opportuno rimodulare i Corsi di Formazione Obbligatoria per RLS, definiti dalla Norma e dall'Accordo Stato-Regioni, mantenendo ovviamente invariata la durata obbligatoria (32 ore di cui 20 di rischi generali e 12 specifici) ed i contenuti minimi di legge. Obiettivo di questo Nuovo Modello Formativo è il miglioramento delle capacità del RLS di coinvolgere i lavoratori e partecipare attivamente alla valutazione dei rischi. Si prefigge inoltre l'obiettivo di rafforzare realmente il Ruolo del RLS in azienda, sul territorio e nei siti produttivi e di agevolare il RLS nel rapporto con i soggetti interessati: Lavoratori, Datore di Lavoro, Medico Competente, Organi di Vigilanza. L'adozione di questa Proposta Formativa può contribuire a dare più voce e maggiore consapevolezza e capacità d'intervento ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed a rilanciare le iniziative per il miglioramento della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Come UIL e ITAL riteniamo quindi opportuno mettere "gratuitamente" a disposizione il Materiale del Corso con la possibilità di scaricare il tutto attraverso uno specifico LINK sulla pagina Salute Sicurezza della UIL e sul sito dell'ITAL.

Ecco il link dove registrarsi: <http://app.ital-uil.it/modelloformazionerls/autenticazione/login.aspx>



LA III CONFERENZA GOVERNATIVA SULL'AMIANTO E LE PATOLOGIE CORRELATE

In Italia, considerando oltre ai mesoteliomi anche i tumori del polmone e della laringe indotti da esposizione ad amianto e i morti per asbestosi, è possibile dimensionare il fenomeno dei decessi per malattie asbestocorrelate intorno ai 3.000 casi l'anno. Si tratta non solo di lavoratori, ma anche di persone che hanno abitato nelle vicinanze di siti produttivi, com'è successo a Casale Monferrato. All'assemblea unitario degli Rls in Piemonte è stato comunicato che ormai i decessi di comuni cittadini per mesoteliomi superano i decessi delle persone che sono state esposte negli ambienti di lavoro dove si produceva l'amianto. Occorre quindi che i Rls dei nostri comparti, se raggiunti da avvisi della presenza di manufatti in amianto nei luoghi di lavoro si attivino celermente per chiederne lo smaltimento in sicurezza. La Legge n. 257 del 1992, ha messo al bando tutti i prodotti contenenti amianto, vietandone la produzione e l'utilizzo. Il Decreto 18 marzo 2003 n.101 del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio detta le regole per la realizzazione della **mappatura completa delle zone del territorio nazionale interessate dalla presenza di amianto.** Non tutte le Regioni si sono attivate per concludere la mission in un tempo certo, Ad esempio nella Regione le attività sono tutt'ora in corso riguardano due filoni principali:

- ◆ la mappatura della presenza di **amianto in ambiente naturale**
- ◆ la mappatura delle **coperture realizzate con cemento amianto**

In Piemonte il progetto di mappatura naturale ed antropica regionale è realizzato da Arpa Piemonte e Regione Piemonte. L'attività di mappatura dell'**amianto naturale** è stata svolta tra il 2004 e il 2006 ed è attualmente in fase di revisione e aggiornamento. La mappatura dell'**amianto antropico (coperture degli edifici)** è stata avviata nel 2013 ed è tutt'ora in corso. Gli Rls dei nostri comparti possono essere proattivi nel chiedere alle loro Istituzioni Regionali di ottemperare alla legge 257/92. L'Area Tematica Uilca Salute e Sicurezza ritiene utile informare i Rls che in data 24 e 25 novembre 2017 presso il Teatro municipale e l'Istituto superiore "Cesare Balbo" della località piemontese si è svolta la III Conferenza governativa sull'amianto e le patologie correlate: dalla Legge n. 257 del 1992 ad oggi, situazione attuale e prospettive. Due giorni di lavori e di studi sul tema dell'amianto. Il convegno che si è aperto con i saluti del sindaco di Casale Monferrato, Titti Palazzetti, ed è stato introdotto dal Sottosegretario di Stato per gli affari regionali Gianclaudio Bressa. La conferenza si è poi spostata presso l'adiacente Istituto superiore, "Cesare Balbo", dove i relatori si sono riuniti in gruppi tecnici suddivisi per aree tematiche: "Ambiente", "Salute" e "Aspetti sociali e del lavoro", per approfondire problematiche e tematiche riguardanti l'argomento al centro della Conferenza. Laura D'Aprile, dirigente del ministero ha coordinato l'area tecnica "Ambiente", Giorgio Scagliotti, ordinario presso il dipartimento di oncologia dell'Università di Torino, ha moderato il gruppo dedicato alla "Salute" in cui sono state discusse le questioni inerenti alla

ricerca clinica, ai centri di eccellenza e presa in carico del paziente, alla sorveglianza epidemiologica e a quella sanitaria ex esposti amianto. La sessione dedicata alla sorveglianza epidemiologica è stata presieduta da Alessandro Marinaccio, responsabile del laboratorio di epidemiologia del dipartimento di Medicina, epidemiologia e igiene del lavoro e ambientale dell'Inail. La terza area d'interesse era dedicata agli "Aspetti sociali e del lavoro". Roberto Tiberi, avvocato e consulente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti, ha moderato gli interventi dell'area, "Aspetti sociali e del lavoro", che affronta le problematiche inerenti alla tutela previdenziale, ai provvedimenti di prevenzione, al contenzioso, agli aspetti giuridici e normativi del lavoro, agli addetti potenzialmente esposti e al responsabile amianto, al fondo vittime e alla gestione economica e finanziaria delle problematiche inerenti. Il tavolo di discussione dedicato al fondo vittime è stato coordinato da Giuseppe D'Ercole, presidente del Comitato d'amministrazione del fondo per le vittime dell'amianto. Il convegno si è concluso con la partecipazione del ministro dell'Ambiente, Gian Luca Galletti, del sottosegretario di Stato al ministero del Lavoro Luigi Bobba e di Renato Balduzzi membro del Consiglio superiore della magistratura ed ex ministro della Salute. All'evento ha partecipato per l'Area Tematica Salute e Sicurezza della Uilca il collega Luciano David. Chi fosse interessato ad ottenere del materiale informativo, inviando una richiesta all'indirizzo lucdav04@gmail.com, riceverà materiale informativo.



ALCUNI RECENTI DATI E RICERCHE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Il 30% dei lavoratori italiani sperimenta stress spesso o sempre (ISTAT, 2015); Il 14% di questi svilupperà forme depressive con costo stimato di 617 mld di Euro in EU-27 (EU Executive Agency for Health and Consumer, 2013); Il 30% delle malattie professionali riguarda lo SLC (Hoelet al., 2001); Le organizzazioni aziendali sono diventate complesse, dinamiche e sottoposte a cambiamenti rapidi, aumentando il fenomeno della job insecurity con:

- ◆ Ridotta efficacia lavorativa
- ◆ Ridotta adattabilità dei lavoratori
- ◆ Aumento dello stress individuale
- ◆ Aumento del turnover

Lo scenario dello SLC in Europa suggerisce che numerose organizzazioni siano potenzialmente vulnerabili di fronte alla job insecurity ed in particolare la situazione di **vulnerabilità** del sistema bancario :

- ◆ 2° posto tra le cause di malattia nelle aziende, fino al 41,7% dei lavoratori (Làsžlòet al, 2010)
- ◆ Principale stressor aziendale (Munozde BustilloLorente& de Pedraza, 2007)
- ◆ Aumenta nei processi di trasformazione organizzativa (effetto sopravvissuto)

Lo stress che ne deriva è una sollecitazione di carattere prevalentemente organizzativo che le aziende non valutano correttamente non segnalando correttamente la situazione e le misure per farvi fronte nella valutazione dei rischi dei DVR.

Bruce McEwen
Alfred E. Mirsky
Professor



“Situazione stressante: nessuna informazione, nessun controllo sull'incertezza con un senso di minaccia” . Questa è la definizione dello Stress di **Bruce Sherman McEwen**, un neuroendocrinologo americano che è il capo del Harold and Margaret Milliken Hatch Laboratorio di Neuroendocrinologia presso la Rockefeller University.

Riassumendo, possiamo dire che lo Stress è dovuto all'incertezza. Quindi tutto ciò che contribuisce a ridurre l'incertezza, mitiga lo stress. E' una riflessione importante per i RIs, perché fornisce loro una stella polare per migliorare con un semplice concetto il luogo di lavoro. Il singolo stato di incertezza che grava su di noi è necessitato per salvaguardare il benessere fisico, mentale o sociale". Secondo McEwen e altri, il **Carico Allostatico** provocherebbe danni in 4 differenti modi:

- ◆ **Stress Cronico:** eventi stressanti che si ripetono nel tempo causano elevazioni dei mediatori dello stress (ormoni, neurotrasmettitori).
- ◆ **Mancato Adattamento:** L'organismo non si "abituà" al fattore stressante e quindi si è esposti continuamente ai mediatori dello stress.
- ◆ **Incapacità di blocco alla risposta:** cioè incapacità di bloccare la secrezione di ormoni di risposta allo stress o di ripristinare il ritmo circadiano (ritmo caratterizzato da un periodo di circa 24 ore – esempio: **ritmo veglia-sonno**, ritmo di secrezione del cortisolo, ormone prodotto dalle ghiandole surrenali) al termine dell'evento stressante.
- ◆ **4. Inadeguata risposta ormonale:** una non adeguata secrezione di ormoni in risposta allo stress.

Il Carico Allostatico è un parametro biologico per quantificare lo stress cronico. Allostasi è un termine coniato da Sterling e Eyer nel 1988. Carico Allostatico è il prezzo che il nostro organismo è costretto a pagare per adeguarsi a cambiamenti indesiderati o situazioni vissute, andando a modificare alcuni parametri interni per mantenere inalterate le funzionalità di organi e apparati. Gli studi sull'Allostasi e sul Carico Allostatico sono estremamente utili nello studio dello stress e delle sue conseguenze. I meccanismi allostatici sono protettivi nel breve periodo, ma deleteri nel lungo: il prezzo da pagare è proprio il Carico Allostatico. Quando i cicli allostatici si susseguono nel tempo senza interrompere il loro carico si passa al **Sovraccarico Allostatico** che logora tessuti, cellule e organi, finendo per comprometterne la migliore funzionalità. E' stato dimostrato che pazienti in fase avanzata di Sovraccarico Allostatico hanno visto aumentare i rischi cardiovascolari, declino fisico e cognitivo e conseguente aumento di mortalità. Da un punto di vista anatomico, i sistemi che nell'organismo sono deputati al controllo della risposta agli stimoli stressanti sono essenzialmente due, peraltro interconnessi tra loro: l'asse ipotalamo-ipofisurrene e il sistema limbico. Il termine "**Allostasi**" venne coniato nel 1988 da Peter Sterling e Joseph Eyer (proviene dal greco 'allo' che significa variabile e 'stasis' che significa stabile), per indicare che la stabilità dell'organismo è il risultato del cambiamento. Infatti le conclusioni cui arrivarono **Sterling ed Eyer** furono che il modello dell'Omeostasi (endocrinologicamente autocorrettivo), che aveva dominato la fisiologia per un intero secolo (**Cannon**) , era destinato ad essere sostituito da un altro modello (Allostasi) che si può definire 'predittivo' perché cerca di anticipare le domande dell'ambiente agendo sempre sugli stessi sistemi dell'organismo. In particolare il modello allostatico enfatizza la modulazione psicologica della fisiologia e della patologia.

GLI ABUSI DI POTERE E LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Lo scandalo Weinstein e tutto ciò che ne è seguito - in particolare il movimento #metoo, al quale il Time ha assegnato il prestigioso riconoscimento di Person of the Year 2017 - ha squarciato il velo di silenzio, di ipocrisia e di non detto che fino a ieri ha avvolto il tema delle molestie sessuali, in particolare nei luoghi di lavoro. Le molestie sessuali non sono l'unica forma di abuso di potere di cui un lavoratore o una lavoratrice possono essere vittime: mobbing, bullismo organizzativo, altre forme di coercizione non sono meno gravi. Le molestie sessuali, però, vanno a toccare un nervo particolarmente delicato, perché si inseriscono nel più ampio discorso delle discriminazioni delle donne sui luoghi di lavoro. Per questo, e per la sensibilità che in questi anni abbiamo maturato nei confronti di questo problema, possono essere un ottimo punto di partenza per iniziare ad indagare il fenomeno degli abusi di potere tra colleghi o tra capi e collaboratori, con l'obiettivo di allargare l'indagine e la riflessione alle altre forme di abuso in un secondo tempo. Affrontare il problema delle molestie sessuali è assolutamente necessario. Non solo per una elementare questione di giustizia nei confronti delle vittime, ma anche per gli ingenti costi che le organizzazioni devono sopportare a causa degli episodi di molestie: la minore produttività non solo della vittima, ma anche dei colleghi che si trovano a dover lavorare in ambienti inquinati, i danni di immagine quando il problema diventa di dominio pubblico, i risarcimenti nei confronti delle vittime e, per quanto possa apparire cinico, anche il dover licenziare e sostituire il molestatore, che magari è una persona competente dal punto di vista lavorativo. Adottare politiche per prevenire le molestie sessuali o intervenire tempestivamente nel momento in cui emerge una situazione critica è quindi una strategia *win-win* per tutti gli attori organizzativi. Cosa possono fare le vittime di molestie sessuali o, in generale, coloro che ritengono di trovarsi in una condizione di disagio causata da un comportamento di natura più o meno esplicitamente sessuale di un capo o di collega? L'EEOC Equal Employment Opportunity Commission (Weiss, 2017) suggerisce di prendere in considerazione queste strategie di comportamento:

1. Se ci si sente sufficientemente a proprio agio, è possibile parlare direttamente con la persona i cui comportamenti hanno causato il disagio e chiedere di interromperli.
2. Verificare se nell'organizzazione è presente una policy anti-molestie e seguire le azioni previste per denunciare il comportamento.
3. Nel caso in cui non sia prevista tale policy, la persona con cui parlarne è il proprio capo (nel caso in cui il molestatore sia un collega) o il capo del proprio capo o comunque chi occupa una posizione di vertice nell'organizzazione, al quale chiedere di intervenire per fermare il molestatore.
4. Consultare un legale e procedere secondo la legge. Per corroborare la propria accusa è consigliabile tenere un diario in cui vengono riportati i fatti successi, conservare eventuali prove, raccogliere testimonianze, soprattutto nel caso in cui anche altri colleghi o colleghe siano stati vittime di molestie o di altre forme di abusi. La politica di tolleranza zero nei confronti delle molestie deve partire dalla posizione più alta. Se questo non è il caso della Vostra azienda alla i e le Rls

hanno un compito importante da svolgere sul tema per evitare che venga adottata la quinta opzione, quella purtroppo più seguita, che consiste nel non fare niente, magari sperando che il molestatore, prima o poi, la smetta. Chi tace, quasi sempre, lo fa per paura di subire ritorsioni da parte del molestatore, che come abbiamo visto ha spesso più potere di chi denuncia, e in generale per timore di mettersi in cattiva luce nei confronti dell'azienda, di altri capi, dei colleghi; o, addirittura, di subire un processo di colpevolizzazione della vittima, fenomeno tutt'altro che raro in queste situazioni. presente in azienda: non dai capi di linea, non dalle risorse umane, ma da chi in quell'organizzazione ha effettivamente il maggior potere: il CEO, il Presidente, l'AD. Il 2017 si è chiuso con un importante cambiamento nel modo in cui consideriamo il tema delle molestie sessuali. Il 2018 può essere l'anno in cui tradurre questa nuova consapevolezza in azioni concrete che possono ridurre in maniera significativa l'incidenza di questo fenomeno e migliorare la qualità della vita all'interno e all'esterno delle organizzazioni lavorative. Avere una conoscenza del fenomeno, di quali sono i fattori che lo scatenano e quelli che lo facilitano, è il primo passo per programmare e realizzare azioni efficaci di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali e degli altri abusi di potere nei luoghi di lavoro.

The New York Times | <https://nyti.ms/2iAifYn>

EUROPE

In Italy, #MeToo Is More Like 'Meh'

By JASON HOROWITZ DEC. 16, 2017

ROME — The women took their seats behind each of the more than 600 desks in Italy's lower house of Parliament and listened to Laura Boldrini, the chamber's president, talk about how the "Weinstein scandal" had set off a worldwide reckoning with sexual harassment and misconduct.



LA SICUREZZA IN EQUITALIA: IL RUOLO DEGLI RLS

Vi è stato nel corso degli ultimi tempi un difficile rapporto tra contribuenti ed il personale di Equitalia che incide sui livelli di sicurezza. Bisogna innanzitutto fare una premessa per comprendere le ultime problematiche che hanno interessato il nostro settore nell'ultimo periodo. Storicamente i nostri Datori di Lavoro sono stati rappresentati o dalla Direzione di una Banca proprietaria o dal proprietario (privato) della società di riscossione, entrambi i soggetti erano facilmente individuabili (anche fisicamente) e la storia ci ha ricordato che non erano interessati a creare situazioni dannose per l'immagine aziendale ed anche per il personale. Nel corso dell'ultimo decennio il comparto esattoriale ha dovuto confrontarsi con una direzione Aziendale già sostanzialmente pubblica e questo fatto ha reso molto più difficile e faticoso relazionarsi ed ottenere risultati sul tema sicurezza sul lavoro, sia sul piano della qualità delle condizioni di lavoro, che su quello dei risultati concreti rispetto alle politiche di sicurezza. Aggiungiamo inoltre che le difficoltà ordinarie (fisiologiche in qualsiasi ambiente di lavoro), comunque relativamente gestibili, si sono moltiplicate, aggravate, e nell'ultimo periodo, in maniera veramente notevole a causa del massiccio aumento dell'afflusso di contribuenti agli sportelli di Equitalia, in conseguenza dell'avvio della definizione agevolata della rottamazione delle cartelle esattoriali, una sorta di rateizzazione con abbattimento dei costi delle more, che ha avuto un'adesione altissima in tutto il paese. Le difficoltà sorte in tema di sicurezza, hanno interessato addirittura il piano dell'incolumità personale dei colleghi adibiti al front-office. Le cause dell'aumento del rischio di aggressione, traggono la propria origine dal clima generato in seguito alle strumentalizzazioni operate dai media, da parte della classe politica, e aggiungerei, persino da coloro che avevano importanti ruoli istituzionali, che hanno fatto finta di non capire le conseguenze del funzionamento delle leggi da loro stessi votate e approvate, leggi che permettono che la riscossione in Italia sia gestita in questo modo. Come R.L.S. abbiamo subito richiesto una maggiore presenza delle forze dell'ordine, oltre ad un servizio di portierato adeguato a disciplinare l'enorme flusso dei contribuenti. Inoltre sono state richieste tutta una serie di piccoli accorgimenti, lavorando di concerto con le OO.SS. per ottenere dei risultati che hanno permesso ai colleghi di minimizzare i disagi (facendo il possibile) tenuto conto della vera situazione di vera emergenza. Ad oggi che le scadenze sono finalmente terminate, a bocce ferme, i RLS possono dare della gestione delle criticità una

valutazione abbastanza positiva. I RLS sono consci che tali criticità si verificheranno ancora in futuro non lontano e quindi bisognerà intervenire preventivamente per evitare che nonostante la tanto sbandierata attenzione che l'Azienda ha detto di avere verso chi rappresenta la sua immagine nei confronti dell'opinione pubblica e dei contribuenti (nello specifico gli addetti al front-office), vengano lasciati soli, in balia dello squilibrato di turno, ma vengano tutelati almeno dal punto di vista delle previsioni del CCNL e del CIA per quanto attiene a orario di lavoro, di sportello e della pausa pranzo. Per ridurre le problematiche relative alla sicurezza sul lavoro, sarà compito dei RLS e delle OO.SS. di concerto con l'Azienda fare sì che il confronto e l'accordo fra le parti si svolga sistematicamente e non soltanto nell'emergenza. Sarebbe altresì auspicabile che Equitalia prendesse in considerazione di sottoscrivere **l'accordo europeo contro le violenze e le molestie** che disciplina con buone pratiche alcune delle le casistiche di cui abbiamo trattato. (l'articolo è stato curato da Giuseppe Madia in rappresentanza dei R.L.S. Napoli e Provincia e componente della Area Tematica Salute e Sicurezza Uilca Nazionale)



SENTENZA N. 19030/2017 DELLA 4A SEZIONE DELLA CASSAZIONE PENALE

La sentenza n. 19030/2017 fornisce alcune indicazioni in merito all'applicazione della normativa del D.lgs. n.81/2008 in materia di valutazione dei rischi. Anche se il caso di specie attiene ad un incidente legato all'uso, anzi alla manutenzione, di un macchinario, la corte esplicita alcuni principi generali a cui è bene attenersi nell'ambito della propria attività. La condotta del datore di lavoro è stata censurata in ordine all'omessa valutazione del rischio relativo alla manutenzione e messa a punto di un macchinario e soprattutto all'omesso aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione al grado di evoluzione della tecnica. Questo l'orientamento della Corte: «la normativa ... pone a carico del datore di lavoro l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda e, all'esito, di redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.lgs. n. 81 del 2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori» e **l'incompleta valutazione determina una deviazione dal dovere suddetto, che integra un'omissione penalmente rilevante**. Anche «ove i rischi siano stati tutti valutati ma ne sia scaturita una carente individuazione delle misure, ancora può parlarsi di omissione della valutazione, perché essa non è costituita soltanto dal rilevamento, dall'analisi e dalla ponderazione dei rischi ma anche dalla concretizzazione del giudizio sul rischio nel modo di essere dell'organizzazione produttiva: quindi dall'individuazione delle misure di prevenzione necessarie.» La Cassazione ha quindi confermato che **«integra l'omissione della valutazione la mancata analisi delle due criticità sopra descritte e comunque la mancata individuazione e quindi la mancata adozione delle misure prevenzionistiche idonee ad eliminare il rischio ...»**. Come noto, la valutazione dei rischi rappresenta uno dei punti cardine del D.lgs. n.81/2008: tale attività è infatti indicata come prima misura di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori a norma dell'art. 15, e individuata come obbligo non delegabile del datore di lavoro, a norma dell'art. 17 del medesimo testo normativo, e deve essere svolta in tutti i luoghi di lavoro, pubblici o privati, in cui opera anche solo un lavoratore. Secondo le Linee Guida CEE del 5/7/94 denominate "Orientamenti CEE riguardo alla valutazione dei rischi sul lavoro" per valutazione dei rischi si deve intendere "un esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro intrapreso per definire quali siano le cause probabili di lesioni o di danni, sia che risulti possibile eliminare il pericolo, oppure che ciò non risulti possibile e si debbano quindi definire le misure protettive del caso, oppure ancora se sia possibile controllare i rischi fino a ridurli a un livello accettabile".

L'esito di tale valutazione del Datore di Lavoro, effettuata con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, deve confluire nel Documento di Valutazione dei Rischi che contiene: una relazione sulla valutazione dei rischi specifici della realtà aziendale descritta con indicazione dei criteri adottati; l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuali necessari in relazione ai rischi rilevati; ed infine il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. L'Area Tematica di Salute e Sicurezza della Uilca ribadisce che nei nostri comparti i Servizi di Prevenzione e Protezione delle nostre aziende non possono continuare a non tenere conto dell'evoluzione della tecnica e da quanto disposta dall'art. 15 del D.lgs 81/08 alla lettera d) **il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; la mancata adozione l'adozione degli standard internazionali UNI EN ISO 6385:2016 e UNI EN ISO10075 sul carico di lavoro mentale in presenza di patologie derivanti dall'organizzazione del lavoro integra un'omissione penalmente rilevante**. A buon intenditor poche parole.....

Il cattivo, uno spietato sicario chiamato **Sentenza** nel film **il buono , il brutto e il cattivo**.



La responsabilità dell'Area Tematica Salute e Sicurezza è affidata al Segretario Nazionale

Giuseppe Del Vecchio



Che si è avvalso della collaborazione di :

Antonio Papa
(Groupama)

Luciano David
(Banca del Piemonte)

Giuseppe Madia
(Equitalia Sud)



Gli aforismi del mese

I diritti delle donne sono una responsabilità di tutto il genere umano; lottare contro ogni violenza nei confronti delle donne è un obbligo dell'umanità; il rafforzamento del potere di azione delle donne significa il progresso di tutta l'umanità

(Kofi Annan, Politico e diplomatico ghanese. È stato il settimo Segretario generale delle Nazioni Unite)

La violenza distrugge ciò che vuole difendere: la dignità, la libertà, e la vita delle persone

(Giovanni Paolo II)

Segreteria Nazionale

via Lombardia, 30 00187 - Roma

Tel. 06 - 4603591 - Fax 06/484704

Mail: uilca@uilca.it

Pubblicazione a cura dell' Area tematica Salute e Sicurezze nei Luoghi di Lavoro

Mail: dssl@uilca.it