

Prima di tutto, la sicurezza sul lavoro

È di tutta evidenza che l'andamento infortunistico nell'anno in corso, soprattutto gli infortuni in luogo di lavoro e con esito mortale, non solo conferma il peggioramento tendenziale degli ultimi 2 anni ma, addirittura, lo peggiora e, nelle ultime settimane, nel modo più tragico.

A fine 2017 e inizio 2018, poteva sembrare che questo peggioramento dipendesse da un inversione del ciclo economico, dopo la lunga crisi, ma la successiva fase di rallentamento e stagnazione e, forse, ora di recessione mostrano che l'aumento degli infortuni e delle morti sul lavoro è principalmente da ricondurre a un arretramento importante in tema di tutela della salute nei luoghi di lavoro che coinvolge tanto le responsabilità datoriali e quanto quelle degli attori istituzionali che non mettono i servizi di vigilanza e prevenzione in grado di agire secondo il bisogno reale.

È necessario, come da mesi CGIL CISL UIL stanno chiedendo, un impegno e un'azione straordinaria di contrasto con misure di controllo e prevenzionali adeguate per intensità e diffusione sul sistema produttivo lombardo, e un intervento corale verso il Governo per sollecitare una strategia nazionale sulla sicurezza e la prevenzione, anzitutto decidendo il superamento dei vincoli assunzionali in ambito ispettivo e di spesa che ostacolano l'improcrastinabile necessità di sopperire alla grave carenza delle dotazioni organiche nei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'Ispettorato del lavoro.

Ciò premesso, chiediamo a Regione Lombardia di agire nelle seguenti direzioni:

1. **L'attività ispettiva nei luoghi di lavoro e le dotazioni organiche dei servizi PSAL sono una priorità**

Gli obiettivi di incremento dell'attività ispettiva previsti dalla dgr 164/18, con i programmi mirati di prevenzione, sono insufficienti, e vanno rivisti in aumento.

Considerando:

- **l'esigenza in questa fase di rafforzare l'attività ispettiva di controllo ben oltre la quota LEA**, sviluppando e generalizzando il metodo dei piani mirati, ma anche aumentando il numero di aziende, cantieri e siti produttivi controllati, coordinando l'azione di tutti gli attori istituzionali e aziendali, e garantendo sempre nelle attività ispettive nei luoghi di lavoro, contrariamente a quanto spesso accade, il

coinvolgimento degli RLS/RLST. I piani mirati per la prevenzione e i tavoli istituzionali territoriali, nell'individuare specifiche azioni di controllo e prevenzione, devono assumere un ruolo chiave;

- **la disponibilità aggiuntiva degli introiti delle sanzioni irrogate nel 2018** (8,6 milioni di euro) e di quelle che prevedibilmente saranno incassate nel prosieguo del triennio di attuazione del piano straordinario dei controlli ex dgr 164/18, tutte da destinare a una sua rimodulazione.

Decidendo:

- **l'utilizzo prioritario delle predette risorse per sopperire alla carenza di personale dei servizi PSAL.** Tale rimedio, pur rinviando a una soluzione strutturale che dipende anche da provvedimenti in ambito nazionale, nell'immediato deve:
 - garantire che ogni ATS attui il turn over fino al massimo consentito del 100% ai sensi della dgr 1046/18 (Regole di sistema 2019) delle figure professionali delle dirigenze e di tecnico della prevenzione ed assistente sanitario dei Dipartimenti della Prevenzione per recuperare le carenze pregresse e rafforzare gli organici dei servizi PSAL;
 - fare leva, in via straordinaria, sul reclutamento di ulteriore personale con contratto a tempo determinato. Tuttavia, diversamente da come è stata gestita nelle ATS la prima fase applicativa della dgr 164/18 (contratti a termine di durata pari a 12 mesi, pur con rinnovo previsto per 3 anni), si possono stipulare contratti di durata triennale (CCNL della sanità, art. 57, c. 2), prorogabili di ulteriori 12 mesi e prevedendo e programmando anche un percorso di stabilizzazione, stante la perdita di personale nel corso degli ultimi anni non coperta da turn over e quella che per raggiunti requisiti previdenziali si produrrà a breve termine con la cessazione del rapporto di lavoro, peraltro disperdendo una competenza che, in mancanza di nuovi organici, non avrebbe la possibilità di essere trasferita per tempo, valorizzandola nell'ambito degli stessi servizi PSAL;
- **un impegno per la qualità dell'attività ispettiva nei diversi territori**, prevedendo adeguati percorsi formativi del personale, e definendo protocolli e schemi di verbalizzazione dell'attività ispettiva da adottare uniformemente in tutta la regione, con il monitoraggio e la verifica degli esiti e la sistematica rendicontazione nell'ambito del Comitato di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs. 81/08, anche ai fini di una più efficace programmazione dell'attività di controllo e prevenzione.

2. È indispensabile definire il piano salute e sicurezza sul lavoro 2019-2023

Il nuovo PSSSL 2019-2023 deve costituire un salto di qualità nelle politiche di prevenzione e di tutela della salute nel lavoro.

Il nuovo piano quinquennale, ferme restando osservazioni e proposte che CGIL CISL UIL hanno formulato in precedenti documenti e al tavolo di lavoro regionale sul PSSL, in un'ottica di sicurezza partecipata e migliore gestione dei rischi infortunistici, dovrebbe prevedere:

- **un'azione decisa contro la cattiva formazione o la formazione dissimulata.** In tal senso devono essere impartite ai servizi ispettivi indicazioni precise affinché, da una parte, si mettano allo scoperto i soggetti che nulla hanno a che fare con la formazione in tema di salute e sicurezza, istituendo un repertorio regionale dei soggetti abilitati e, dall'altra, si agisca per mettere fine al mercimonio dei falsi attestati di frequenza. Su questo stesso tema occorre dare senso compiuto ed omogeneo, sul territorio lombardo, alla formazione scolastica, distinguendo la formazione curriculare atta a sviluppare la cultura della sicurezza, da quella necessaria ai giovani per affrontare l'alternanza scuola-lavoro per il successivo impiego;
- **una linea d'azione finalizzata allo sviluppo dei MOG ex art. 30 D.Lgs. 81/08,** valorizzando il ruolo degli organismi paritetici che siano espressioni delle parti sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e che oltre alla promozione e svolgimento della formazione possano intervenire per l'asseverazione dei MOG, quando adottati dalle aziende e se conformi a linee-guida e indirizzi definiti per i diversi settori produttivi, dimensioni e organizzazione aziendali, da uno specifico "Laboratorio" regionale. Le aziende che applicano il MOG, oltre a riduzioni della tariffa INAIL, potrebbero vedere assegnato, sul piano regionale, anche uno specifico riconoscimento di buona pratica della prevenzione e sicurezza, consentendo di focalizzare altrove l'attività ispettiva, per una programmazione dei controlli più mirata ed efficace;
- **una linea d'azione per la prevenzione degli infortuni stradali,** che sono una parte non secondaria degli accadimenti infortunistici. A questo fine si può utilizzare la tecnologia di monitoraggio dei veicoli (MOVE-IN), di imminente applicazione in regione Lombardia, da installare sui veicoli utilizzati per il lavoro o per il trasferimento casa lavoro. La rilevazione dello stile di guida può servire per la definizione ed applicazione di modelli di prevenzione con progetti formativi finalizzati a stimolare una maggiore attenzione all'ambiente e alla sicurezza stradale.

3. **Aggiornare il piano regionale amianto è una necessità non rinviabile**

La presenza di amianto negli ambienti di vita e di lavoro resta in Lombardia una problematica di grave impatto sulla salute. Bisogna aggiornare e rilanciare il piano regionale amianto, per affrontare il problema delle bonifiche, dello smaltimento e della sorveglianza sanitaria.

Milano, 16 settembre 2019