

DIPARTIMENTO UILCA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Notizie di rilievo:

- **BENESSERE LAVORATIVO**
- **SENTENZA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO N. 22441 DEL 04 NOVEMBRE 2010**
- **CONVEGNO SIRIS EMILIA ROMAGNA "IL RUOLO DEL RLS NELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO"**
- **INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE MASSIMO MASI AL CONVEGNO FISAC/CGIL "BENESSERE E SICUREZZA"**

**Editoriale**

**"il benessere lavorativo"**

Il **benessere lavorativo**, così come il concetto generale di benessere è determinato da un insieme di fattori (ambientali, sociali, economici, ecc.) i cui effetti sulla persona, hanno influenza di natura psicologica e fisica. Va da sé che l'obiettivo da raggiungere in ogni ambiente di lavoro è ovviamente quello dello **"stare bene"** sentirsi integrato, motivato, soddisfatto, gratificato, adeguato, considerato, stimato e nello stesso tempo lavorare in un luogo di lavoro adeguato dal punto di vista ergonomico, organizzativo e della sicurezza. Fattori purtroppo non sempre raggiungibili, anche a causa dei profondi cambiamenti organizzativi, da tempo presenti nei nostri comparti che originano spesso conflittualità, competizione ed insoddisfazione generale nelle persone. Queste problematiche coinvolgono l'intera nostra categoria, costretta sempre più a fare i conti con una organizzazione del lavoro che impone ritmi frenetici, parcellizzazione del lavoro, richieste di maggiore

competitività, raggiungimento di risultati eccessivi se non impossibili, eccessiva responsabilità ecc. Ne consegue una situazione ad alto rischio psico-fisico che spesso causa stress, con conseguenze sulla salute dei lavoratori, causando l'allontanamento degli stessi dalla situazione di "benessere lavorativo". Ecco che allora gli aspetti legati all'organizzazione del lavoro sono in gran parte responsabili dei fattori che determinano lo stress e quindi da valutare, da parte del datore di lavoro, nell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr) secondo le previsioni dell'articolo 28 comma 1 del D.Lgs 81/08. Il benessere lavorativo è quindi realizzabile soprattutto tramite la prevenzione degli stimoli stressogeni presenti nella organizzazione del lavoro. Non è quindi solo interesse del lavoratore, ma anche quello del datore di lavoro operare in una logica di **"miglioramento**

**continuo"** la riprogettazione dei compiti lavorativi e dell'organizzazione del lavoro, tenendo sempre in debito conto il fattore salute e sicurezza. Trascurare la salute e la sicurezza, oltre a causare danni alla salute dei lavoratori crea danni economici anche all'impresa ed alla collettività che deve, tramite il Sistema Sanitario Nazionale, sostenere i costi delle cure mediche.

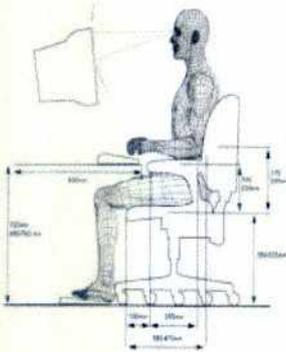


**Sommario**

Editoriale "Il benessere lavorativo"	Pag. 1
L'ergonomia	Pag. 2
Le norme tecniche	
I disturbi muscolo scheletrici	
infortuni	Pag. 3
Malattie professionali	
Il medico competente	
Sentenza n. 22441 del 04 novembre 2010	Pag. 4
Le novità nelle procedure in ambito ispettivo	
Modulistica per i Rls	
Convegno Siris Emilia R. Il 73° congresso Simlil I Sgsl	Pag. 5
Intervento del Segretario Generale Uilca Massimo Masi al Convegno Fisac "Benessere e Sicurezza"	Pag. 6/7
Eventi da segnalare	
Aforismi	Pag. 8
Le attività del Dssl	
Il troglodita	Pag. 9

## L' ERGONOMIA

La parola ergonomia deriva dal greco ergo, che significa lavoro, e nomos che significa legge, regola. Fu usata per la prima volta da Wojcieck Jastrzebowski in un quotidiano polacco del 1857. All'inizio del ventesimo secolo l'enfasi per l'ergonomia fu concentrata sullo sforzo di adattare la gente al proprio posto di lavoro, con lo sviluppo di ricerche finalizzate a selezionare, classificare e preparare lavoratori che fossero adatti al lavoro da svolgere. Questi sforzi si dimostrarono ben presto inutili e si comprese che **la finalità dell'ergonomia doveva essere quella di adattare il posto di lavoro o comunque le esigenze**



### lavorative alle esigenze del lavoratore.

Sono passati 154 anni e l'ergonomia sembra essere ancora materia oscura per i Servizi di Prevenzione e Protezione dei nostri comparti. Contrariamente a quanto rappresentato dall'immagine, l'ergonomia non si occupa solo di cose fisiche (sedia, tavolo, postura, movimenti, etc) ma anche di organizzazione del lavoro. L'ergonomia è la scienza che studia le performance lavorative degli individui ed il loro **benessere**, in un dato contesto organizzativo, in relazione ai compiti, alle attrezzature di lavoro e

all'ambiente di lavoro. Questo si traduce in pratica nella progettazione e riprogettazione di prodotti e/o processi che utilizzino le capacità di un individuo, tenendo conto delle sue esigenze fisiologiche e psico intellettive.

L'ergonomia tende ad individuare i parametri più importanti per il corretto rapporto uomo/lavoro, per eliminare i fattori negativi che possono essere presenti e rendere quindi più facile e naturale l'utilizzo degli oggetti di lavoro e svolgere il compito lavorativo.

## LE NORME TECNICHE

Secondo la Direttiva Europea 98/34/CE del 22 giugno 1998 la norma è la specifica tecnica approvata da un organismo riconosciuto a svolgere attività normativa per applicazione ripetuta o continua, la cui osservanza non sia obbligatoria e che appartenga ad una delle seguenti categorie:

norma internazionale (Iso - International Organization for Standardization), norma europea (En -European Committee for Standardization), norma

nazionale (Uni-ente nazionale di unificazione).

Le norme, sono il risultato del lavoro di decine di migliaia di esperti in Italia e nel mondo. In estrema sintesi, sono documenti che specificano cioè **"come fare bene le cose"** garantendo sicurezza, rispetto per l'ambiente e prestazioni certe.

Il Dipartimento mantiene a disposizione dei RIs l'elenco aggiornato tempo per tempo delle norme tecniche in vigore.



## I DISTURBI MUSCOLOSCHIELETRICI

I disturbi del rachide e degli arti superiori (spalla gomito mano polso) e inferiori (ginocchio) colpiscono milioni di lavoratori e rappresentano, ad oggi, il principale problema di salute in ambito lavorativo. Secondo gli ultimi dati dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro (ESWC - 2005), il 24,7% dei lavoratori europei si lamentano di mal di schiena, il 22,8% dei dolori muscolari, il 45,5% lamenta posizioni dolorose o stancanti nel rapporto di lavoro. Le attività manuali ripetitive possono provocare alterazioni delle strutture



muscolo-tendinee. I disturbi muscolo-scheletrici comprendono: tendiniti di spalla, mano e polso (dolore ai movimenti), epicondiliti (dolore al gomito, soprattutto nei movimenti), sindrome del tunnel carpale (formicolii notturni alle dita della mano), borsiti e cisti tendinee.

Per il ginocchio, si possono riscontrare, borsiti, tendinopatia del quadricipite femorale, meniscopatia degenerativa.

La circolare Inail n° 47 del 24/07/2008 ribadisce che sono state introdotte nell'elenco

delle malattie professionali, dal D.M. 9/4/2008, le malattie muscolo-scheletriche causate da sollecitazioni biomeccaniche, a seguito di movimenti ripetuti e/o posture incongrue dell'arto superiore, del ginocchio e della colonna vertebrale; per tali patologie è previsto che la presunzione legale operi quando l'adibizione alle lavorazioni indicate avvenga in maniera non occasionale e/o prolungata. Sul sito della Uilca Nazionale è disponibile una pubblicazione sull'argomento.

## INFORTUNIO

L'infortunio lavorativo è normato dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965 è "l'evento avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero una inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni"

Siamo in attesa, da parte del Ministero del Lavoro

dell'emanazione del decreto interministeriale di istituzione del Sinp, che determinerà, dopo sei mesi dalla data del decreto, la previsione dell'obbligo della denuncia di infortunio anche di un solo giorno oltre quello dell'evento come previsto dall'art. 9 comma 4 punto a) del D.Lgs 81/08. La segnalazione di infortunio può essere compilata su richiesta del

dipendente con l'apposita modulistica dal medico di fiducia, dal pronto soccorso o dal medico Inail. Per approfondire la materia contattate il Dipartimento salute e sicurezza della Uilca.



## MALATTIE PROFESSIONALI

Una malattia professionale è un male dovuto all'azione nociva di un fattore di rischio o comunque dannoso presente nell'ambiente in cui si svolge la prestazione lavorativa. Essa è definita dal D.P.R. 1124/1965 come "quell'evento dannoso per il lavoratore, che agisce sulla sua capacità lavorativa e che origina da cause non violente (come invece nell'infortunio), ma comunque connesse con lo svolgimento dell'attività lavorativa". In Italia le malattie professionali sono

soggette ad assicurazione obbligatoria presso l'INAIL. Con il DM 11 dicembre 2009, pubblicato sulla G.U. n. 65 del 19 marzo 2010, è stato aggiornato l'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria da parte del medico la denuncia di cui all'articolo 139 del testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124, così come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38. Sono riconosciute le cosiddette malattie "tabellate", ma non si esclude che anche altre malattie siano riconosciute

come tali in seguito a specifici accertamenti, anche giudiziali. L'elenco è uno strumento utile alla prevenzione ed alla tutela delle malattie professionali ed indispensabile per lo studio delle patologie e delle relazioni tra i fattori che condizionano la loro frequenza e distribuzione.



## IL MEDICO COMPETENTE

Il D.Lgs. 81/08, e le successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs. 106/99), ha rafforzato il ruolo della sorveglianza sanitaria per la quale vengono ulteriormente precisati compiti e funzioni del medico competente. Infatti rispetto alla normativa precedente, oggi ci troviamo di fronte ad una figura di notevole rilievo nell'organizzazione aziendale della sicurezza che prevede la partecipazione alla valutazione dei rischi. In tale contesto è evidente come il medico competente debba acquisire anche una approfondita conoscenza non solo dei rischi specifici ai

quali sono esposti i lavoratori e dei processi lavorativi ma di tutta l'organizzazione aziendale in considerazione dei riflessi che una cattiva organizzazione può avere sul benessere fisico e mentale dei lavoratori e quindi anche sull'insorgenza delle patologie stress lavoro correlate. Sempre nell'ottica della maggiore collaborazione con il datore di lavoro e del corretto riconoscimento della sua professionalità, va letta la previsione dell'art. 39 comma 4 del D.Lgs. 81/08, secondo la quale "il datore di lavoro assicura al medico

competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia". Ribadire il concetto è quanto mai necessario.



**(SENTENZA CASSAZIONE SEZIONE LAVORO N. 22441 DEL 04 NOVEMBRE 2010 )**



La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione si è pronunciata sulla nozione di "malattia professionale" ai fini dell'intervento dell'ente assicurativo. Secondo la Corte Suprema la natura professionale della malattia non può essere esclusa laddove l'attività lavorativa insieme ad altri fattori (anche extralavorativi) abbia contribuito alla determinazione dell'evento. La Suprema Corte ha affermato che anche nella materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali trova diretta applicazione la regola

contenuta nell'art. 41 c.p., per cui il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni. Secondo tale principio deve pertanto essere riconosciuta l'efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento. Solo laddove possa essere con certezza ravvisato l'intervento di un fattore estraneo all'attività lavorativa, che sia di per sé sufficiente a produrre l'infermità tanto da far degradare altre evenienze a semplici occasioni, deve

escludersi l'esistenza del nesso eziologico richiesto dalla legge. L'esposizione al rischio professionale può dunque essere causata anche dal concorso di "cause extralavorative", le quali possono rappresentare fattori di potenziamento del rischio stesso, nonché aumentare l'efficacia lesiva della malattia.

**LE NOVITÀ NELLE PROCEDURE IN AMBITO ISPETTIVO**



Con l'entrata in vigore dell'art. 33 della Legge n.183/10 è giunto a compimento il processo di riorganizzazione delle procedure ispettive in materia di lavoro iniziato ormai sei anni fa. Le modifiche introdotte da parte del "Collegato lavoro" all'art 13 del D.Lgs. n.124/04 rappresentano, di fatto, una vera e propria rivoluzione in materia in quanto, per la prima volta nel nostro ordinamento, vengono fissati per mezzo di una norma primaria le regole per lo svolgimento dell'attività

ispettiva. Così facendo il Legislatore, nell'intento di perseguire i canoni Costituzionali di trasparenza e semplificazione dell'azione amministrativa, ha prodotto anche un ulteriore importante risultato pratico: quello di uniformare i comportamenti di tutto il personale ispettivo. Nondimeno il maggior rigore che scaturisce dalle novità legislative non potrà che produrre altresì un inevitabile "imbrigliamento" della funzione di vigilanza. Per mezzo della recente circolare nr. 41 del 9

dicembre 2010 la Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha colto l'occasione per fare il punto della situazione e, nel contempo, per impartire al proprio personale alcune rilevanti istruzioni. In caso di necessità, conoscere le procedure (la circolare) e la modulistica (i verbali di contestazione) facilita il lavoro dei Rls che hanno richiesto l'intervento ispettivo delle Asl. I rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza possono richiedere maggiori informazioni su questo tema al Dipartimento Salute e Sicurezza Uilca.

**MODULISTICA PER I RLS**



Per prendere confidenza con la modulistica relativa agli infortuni e alle malattie professionali prossimamente sul sito della Uilca Nazionale troverete la documentazione Inail sui fenomeni degli infortuni e delle malattie professionali e la documentazione relativa alle patologie muscolo scheletriche in riferimento alle innovazioni apportate dal

decreto Ministeriale 09 aprile 2008 e dalla circolare Inail n. 47 del 24 luglio 2008 nonché i moduli che occorre compilare per segnalare la malattia professionale conseguente a patologia da lavoro e l'infortunio. Per conoscere in maniera approfondita come opera la procedura, alleghiamo anche il modulo Inail di certificazione di malattia

professionale ed il modulo di referto all'autorità giudiziaria che il medico competente deve obbligatoriamente per legge compilare e spedire.

## CONVEGNO SIRS EMILIA ROMAGNA "IL RUOLO DEL RLS NELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS"

Si è svolto il 1° aprile a Bologna il Convegno promosso dal Sirs (servizio informativo rappresentanti della sicurezza) dell'Assessorato alle politiche per la salute della Regione Emilia Romagna " Il ruolo del Rls nella valutazione dello stress lavoro-correlato " I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti hanno posto varie domande sulla valutazione dei rischi psicosociali e sul loro ruolo in merito che non può essere disgiunto dall'esistenza in azienda di un buon sistema di gestione sulla sicurezza del lavoro.

Il convegno non ha purtroppo affrontato uno dei nodi del problema: la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla prevenzione dei rischi da stress lavoro correlato come afferma la Direttiva Europea 89/391 quando sostiene che è indispensabile che i lavoratori siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione. " Occorre quindi essere coscienti di che cosa significa

la propria salute, di come debba essere salvaguardata e quali siano gli strumenti utilizzabili per la sua tutela, per affrontare i rischi delle attuali forme di organizzazione del lavoro. Senza questa assunzione consapevole di responsabilità sarà molto difficile intraprendere iniziative efficaci per la riduzione del rischio "stress lavoro correlato" . Questo dato fa emergere la necessità di svolgere una attività di informazione e formazione dei lavoratori e delle varie figure preposte alla salute e sicurezza nelle aziende

In via preliminare rispetto alla valutazione del rischio.



## IL 73° CONGRESSO DELLA SOCIETÀ ITALIANA DI MEDICINA DEL LAVORO E IGIENE INDUSTRIALE

Dall' 1 al 4 dicembre 2010 a Roma ha avuto luogo il 73° Congresso nazionale della Società italiana di medicina del lavoro e igiene industriale (Simlii) dal titolo "La medicina del lavoro quale elemento migliorativo per la tutela e la sicurezza del lavoratore e delle attività di impresa". L'evento ha consentito un approfondito confronto tra le diverse figure della salute e

sicurezza che operano nel campo della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro. Particolare attenzione è stata rivolta alla figura del medico del lavoro come professionista responsabile, capace di attivare costantemente l'attenzione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Durante le giornate del congresso è stato dato rilievo, al punto di vista della salute sul lavoro, alla

diversità di genere; inoltre è stato sottolineato il forte incremento rilevato nelle patologie psichiche collegate allo stress lavoro correlato. Il Dipartimento Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro si rende disponibile a fornire su richiesta dei Rls il materiale scientifico pubblicato dal Giornale Italiano di medicina del lavoro in occasione del congresso e/o su singoli argomenti trattati che

necessitassero ai Rls per approfondimenti o ricerche.



## I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

I sistemi di gestione sulla sicurezza del lavoro (Sgsl) definiscono le modalità per individuare all'interno della struttura organizzativa aziendale le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti. Il primo documento compiuto di riferimento per l'implementazione di un

sistema di gestione nelle aziende nasce nel 1996 con la norma British Standard 8800. Con questo documento la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro non viene più considerata soltanto come un formale adempimento a normative di legge, ma come elemento di miglioramento delle prestazioni preventionali delle aziende che lo adottavano, con forte impatto positivo, anche sui risultati economici delle stesse.

Oggi il decreto legislativo 81/08 attraverso l'art. 30 dà una grande importanza ai sistemi di gestione assegnando carattere esimente delle responsabilità amministrative previste con il D.lgs 231/01 quando questi siano adottati ed efficacemente attuati. Gli orientamenti giurisprudenziali vanno con decisione in questa direzione, verificando sempre, in caso di inadempienze, l'effettiva attuazione del modello di

gestione adottato e condannando quelle imprese che non lo possono dimostrare. Nei prossimi numeri vi informeremo sulle linee di indirizzo pubblicate da Inail.



## INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE MASSIMO MASI AL CONVEGNO FISAC/CGIL "BENESSERE E SICUREZZA" RIDARE VALORE SOCIALE E DIGNITA' AL LAVORO

Innanzitutto voglio ringraziare la Fisac Cgil e Agostino Megale per l'invito a questa iniziativa con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per discutere di un tema che sta divenendo centrale per il sindacato, a seguito delle sue sempre più evidenti implicazioni nella quotidianità delle lavoratrici e dei lavoratori. Il mio intervento vuole quindi provare a evidenziare l'importanza che il tema di questo incontro e del suo proposito di ridare valore sociale e dignità del lavoro sta assumendo nel settore del credito. Parlare di Benessere e Sicurezza nel mondo bancario innanzitutto costituisce il tentativo di superare un pregiudizio tanto non veritiero quanto purtroppo radicato rispetto all'attività del dipendente del credito, che da sempre viene considerato un lavoratore immune da rischi di qualsiasi genere durante lo svolgimento della sua attività. Questa convinzione comune è stata nel tempo abilmente sostenuta a diversi livelli, dai media, dai vertici aziendali, come, purtroppo, anche da una parte del sindacato che si limita a valutazioni superficiali, ma è smentita dai fatti e dai dati che emergono, come abbiamo sentito oggi e sentiremo nel prosieguo dei lavori. L'opinione pubblica è spesso prevenuta rispetto a tutto ciò che concerne le banche perlopiù per responsabilità delle aziende, ma questa penalizzazione in termini di reputazione viene subito pesantemente dai lavoratori, che pare non abbiano il diritto di ammalarsi come altri solo perché dipendenti di banca. Invece la crescita di malattie di natura psicologica e psicosomatica che colpiscono

i lavoratori del credito a causa dello stress sono in continuo aumento. Si tratta spesso di patologie invisibili, che non danno limitazioni fisiche evidenti e possono essere spesso sottovalutate da chi ne soffre, come da chi si trova a contatto con questi lavoratori. Finalmente però nel buio culturale che circonda le malattie legate allo stress si stanno aprendo squarci che hanno portato alla luce verità inconfutabili, come dimostrano i dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute, secondo i quali più del 30 per cento dei lavoratori dell'Unione Europea soffre per eccesso di stress legato al lavoro, con una incidenza di diffusione seconda soltanto al mal di schiena. È in questo contesto che finalmente si parla di stress lavoro correlato, si approfondiscono le sue cause e si studiano interventi che partono da metodi precisi sulla valutazione dei rischi. L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute ha promosso recentemente, quale momento iniziale della Settimana Europea per la Salute e la Sicurezza sul lavoro, dedicata alla prevenzione dei rischi psicosociali connessi all'attività lavorativa, una relazione in cui sono stati esaminati natura, cause e gestione dello stress lavorativo e si è chiarito che vi sono milioni di lavoratori in Europa che affrontano ogni giorno rischi psicosociali legati al lavoro. Tra questi rischi si possono identificare varie tipologie di eventi: mancanza di organizzazione e programmazione del lavoro, violenza, minacce, aggressione verbale da parte dei dirigenti e intimidazione da parte dei colleghi di lavoro o dal pubblico. Una serie di casistiche con cui i lavoratori del credito negli ultimi 15 anni si sono dovuti confrontare spesso,

nell'ambito di un processo che ha visto profondamente cambiare il sistema del credito, l'assetto delle aziende e il lavoro del dipendente di banca. Nel corso del Congresso Mondiale UNI di tre settimane fa abbiamo udito come questo problema, assieme alle pressioni commerciali, è diventato un problema a livello globale. L'intervento del delegato brasiliano che denunciava due morti al giorno per rapine e oltre 6mila casi di gravi malattie psicosomatiche è stato illuminante. Tornando in Italia, il comparto ha assistito a diverse e ripetute modifiche degli assetti societari, con ristrutturazioni, riorganizzazioni e fusioni, che hanno reso i riferimenti organizzativi e lavorativi sempre meno certi e spesso soggetti a modifiche tanto repentine quanto difficilmente comprensibili. Allo stesso tempo al lavoratore bancario è stato chiesto di cambiare il proprio modo di agire e pensare, è stato veicolato il messaggio che il suo ruolo doveva trasformarsi in quello di operatore commerciale e per farlo sono state messe in atto pratiche di pressioni alla vendita e al raggiungimento dei budget, che troppo spesso si sono trasformate in vessazioni, intimidazioni e umiliazioni. Una delle conseguenze di queste modificazioni è stato un radicale cambiamento del rapporto con la clientela, che è stata trasformata da interlocutrice alla quale si chiedeva fiducia a soggetto economico fonte di profitto per le banche. Tutto ciò ha in molti casi prodotto un corto circuito, in cui i clienti, anch'essi culturalmente indirizzati verso logiche di guadagno, possibilmente facile e a breve termine, hanno attribuito agli istituti bancari la colpa di scelte avventate,

indirizzando i loro strali sui lavoratori, che nelle stesso tempo continuavano a subire incitazioni a vendere dai loro vertici. Finalmente nel settore si comincia inoltre a parlare del rischio rapina e a considerarne tutte le implicazioni di ordine psicologico e fisico, come ripreso nel documento "Linee di indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine", elaborato dalla Commissione Tecnica della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, in accordo con le Organizzazioni Nazionali del credito e con l'Abi, presentato ufficialmente a Roma il 17 marzo 2010. È quindi di particolare importanza che le Organizzazioni Sindacali che operano nel settore bancario per prime siano attive testimoni di fronte alle aziende e all'opinione pubblica della necessità di interventi, anche innovativi, continui ed efficaci, per ridurre i rischi che fattori quali lo stress comportano per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Sappiamo anche che per veicolare il nostro messaggio a favore dei lavoratori del credito servirà equilibrio, determinazione è unità d'intenti. Equilibrio per non prestare il fianco alle facili strumentalizzazioni di cui dicevo in precedenza e consentire a qualcuno di liquidare le nostre istanze ricordandoci, come se non ne fossimo pienamente consapevoli, che esistono mestieri più usuranti di quello del bancario. Non sarà semplice, ma proprio perché non sarà semplice, ma è oramai indispensabile, dovremo essere determinati e convinti, che su questa partita si gioca una larga parte delle nostre rivendicazioni legate alla qualità della vita e al rispetto del

## INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE MASSIMO MASI AL CONVEGNO FISAC/CGIL "BENESSERE E SICUREZZA" RIDARE VALORE SOCIALE E DIGNITA' AL LAVORO

Come Uilca abbiamo svolto diverse assemblee a livello locale sul tema dello stress e del rischio da lavoro correlato e altre iniziative abbiamo già in progetto di realizzare. Questo impegno so che è condiviso anche dalle maggiori sigle sindacali del settore, e la giornata di oggi è viva testimonianza dell'impegno della Fisac Cgil, quindi spero che in futuro vi sia una sempre maggiore coesione, perché tale comune sentire si trasformi in proposte concrete, come quelle che peraltro proporranno nella piattaforma per il rinnovo del Contratto del credito, in cui non abbiamo dimenticato di affrontare la questione della Salute e della Sicurezza.

Sappiamo che parlare di benessere lavorativo nel credito non sarà semplice e dovremo superare molti ostacoli per farci sentire ed essere ascoltati, ma farlo è diventato inevitabile soprattutto per Organizzazioni Sindacali che pongono al centro della propria azione di tutela del lavoratore il suo ruolo sociale come prestatore d'opera e come persona.

Sappiamo anche che per veicolare il nostro messaggio a favore dei lavoratori del credito servirà equilibrio, determinazione e unità d'intenti. **Equilibrio** per non prestare il fianco alle facili strumentalizzazioni di cui dicevo in precedenza e consentire a qualcuno di liquidare le nostre istanze ricordandoci, come se non ne fossimo pienamente consapevoli, che esistono mestieri più usuranti di quello del bancario. Non sarà semplice, ma proprio perché non sarà semplice, ma è oramai indispensabile, dovremo essere

**determinati e convinti**, che su questa partita si gioca una larga parte delle nostre rivendicazioni legate alla qualità della vita e al rispetto del lavoratore in primo luogo come persona. Sono aspetti strettamente legati ad argomenti cruciali per delineare la figura del dipendente del credito del futuro, tra cui in particolare il sistema incentivante, il peso del salario contrattato nella definizione del reddito, il comparto di malattia e molto altro. Le implicazioni sono quindi innumerevoli e tutte richiedono grande impegno da parte nostra e, come dicevo, **unità d'intenti** nell'elaborare le analisi e nel proporre alle aziende soluzioni. Con l'entrata in vigore del Testo Unico delineato dal Decreto Legge 81 e successivamente con le numerose modifiche contenute nel Decreto correttivo 106 del 2009, le opportunità che sono offerte alla nostra azione si ampliano grazie soprattutto al ruolo preminente assegnato ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, che trovano maggiore spazio di fianco ai Rappresentanti Sindacali Aziendali. I compiti di Rls e Rsa non sono gli stessi e non sta a me entrare nel merito della questione. Voglio solo ribadire con forza che gli RLS devono essere eletti in tutte le banche, nel passato in alcune realtà, spesso per compiacere la controparte o per scarsa nostra volontà, abbiamo avuto difficoltà, unitarie, di procedere alla loro elezione. Oggi dobbiamo mandare un messaggio forte e chiaro ai lavoratori e alle Aziende. Sulla salute dei lavoratori non sono possibili scambi normativi e salariali. Questa

testimonianza unitaria la potremo già palesare nel momento delle votazioni, trovando le soluzioni migliori per le lavoratrici e i lavoratori nei singoli contesti, vivendo la consultazione elettorale come momento di crescita di consapevolezza dell'importanza dei Rls e facendo percepire tale rilevanza alle stesse aziende. Una maggiore convinzione sull'importanza del loro ruolo e sullo sviluppo di questi temi nel settore sarà il messaggio alle banche che noi vogliamo sederci ai tavoli a discutere di benessere lavorativo, salute e sicurezza e che siamo pronti a farlo con spirito unito e convinto. Su questi argomenti siamo di fronte a una possibile svolta epocale, che dobbiamo saper cogliere e dobbiamo essere capaci di far cogliere anche alle aziende, evidenziando i vantaggi economici di cui potrebbero beneficiare con politiche serie di attenzione per la salute dei loro dipendenti. L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute ha ricordato che ridurre lo stress e i pericoli psicosociali connessi con l'attività lavorativa non è soltanto un obbligo morale e giuridico, ma ha anche importanti motivazioni economiche. Si pensi al costo per le aziende dei giorni di lavoro persi e ai costi sociali per i paesi europei. È stato sottolineato che "Una Buona Salute è un Buon Affare" e, infatti, le aziende di maggior successo mostrano in genere il miglior profilo sul piano della sicurezza e della salute. Queste argomentazioni sono tanto più valide oggi che, alla vigilia del confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale, le banche ci ricordano quotidianamente la loro necessità di ridurre e

contenere i costi. Ecco, questa è un'occasione per tagliare i costi. È dimostrato che una seria politica di prevenzione consente ottimi risultati in termini economici. Serve il coraggio di investire in progetti che abbiano prospettive a lungo termine e, per una volta, non costruire politiche e scelte aziendali basate solo su una logica senza prospettive di profitto immediato. Serve il coraggio di essere coerenti con la volontà espressa in tanti Bilanci Sociali e in tutte le affermazioni sulla Responsabilità Sociale d'Impresa. Serve il coraggio di ascoltare la voce di Organizzazioni Sindacali che si sono nel tempo dimostrate serie e responsabili. Noi, insieme e uniti il coraggio di investire in questa rivoluzione culturale l'abbiamo e lanciamo alle aziende la sfida di cogliere questa opportunità. Ora spetta a loro non lasciarla cadere e lavorare con noi per realizzarla. Vi ringrazio e vi auguro buon lavoro. Il Segretario Generale Massimo Masi





## UILCA SALUTE E LAVORO

### EVENTI DA SEGNALARE

Si terrà a Bologna nel Quartiere Fieristico **dal 3 al 5 maggio 2011** la prossima edizione di **Ambiente LAVORO**. La normativa vigente in merito alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro afferma che la formazione e l'informazione sono aspetti fondamentali per trasferire conoscenze e metodi indispensabili per ridurre al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa. Il progetto **Ambiente LAVORO**, forte di una consolidata esperienza e del sostegno delle istituzioni, delle aziende, delle associazioni e degli organismi di maggior prestigio nel settore, rappresenta da sempre l'iniziativa più completa e qualificata dedicata alla formazione di coloro che, nei diversi ruoli, detengono la responsabilità della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il sito dove trovare informazioni è : <http://www.ambientelavoro.it/default.asp?fieraid=105>

*Aforismi : Chiunque permette alla propria lingua di dire un mendacio, non dice il vero, e chiunque non dice il vero, mente.*

*(William Shakespeare - 16° secolo)*

*Confessione e bugia sono la stessa cosa. Per poter confessare, si mente. Ciò che si è non lo si può esprimere, appunto perché lo si è; non si può comunicare se non ciò che non siamo, la menzogna.*

*(Franz Kafka - 19° secolo)*

*Chi non conosce la verità è uno sciocco, ma chi, conoscendola, la chiama bugia, è un delinquente.*

*(Bertolt Brecht - 20° secolo)*

Il Dipartimento Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro La cui responsabilità è affidata al Segretario Nazionale **Giuseppe del Vecchio** è composto da:

<b>Antonella Rosicarelli</b>	(Bnl—Gruppo Bnp/Paribas)
<b>Antonio Papa</b>	(Groupama)
<b>Luciano David</b>	(Banca del Piemonte)
<b>Marco Castoldi</b>	(Intesa San Paolo Group Service )
<b>Stefano Streccioni</b>	(Unicreditgroup)

### ATTIVITA' 2011 DEL DIPARTIMENTO SALUTE E SICUREZZA

Il dipartimento Salute e Sicurezza ha partecipato ai seguenti importanti eventi:

I Sistemi di Gestione della Sicurezza tra Certificazione e Asseverazione (Aifos)

Seminario SIRSREER "Il ruolo del Rls nella valutazione dello stress lavoro correlato".

Assemblea Nazionale Rls Fisac Cgil "Benessere e Lavoro"

Workshop Abi "Stress lavoro correlato; obblighi normativi, opportunità e prospettive Organizzative nelle aziende bancarie"

#### Segreteria Nazionale

Via Lombardia 30

00187 Roma

tel. 06 4203591

Fax 06/484704

Mail: [uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)

Pubblicazione a cura del Dipartimento Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Mail: [dssl@uilca.it](mailto:dssl@uilca.it)



Uil  
Credito  
Esattorie e  
Assicurazioni

**LAVORIAMO PERCHE' LA SALUTE FISICA, MENTALE E SOCIALE SUL  
LUOGO DI LAVORO SIA UN DATO E NON UNA ASPETTATIVA**

**Come stai messo  
a sicurezza?**



**Forse sei all'età della pietra. Aggiornati.**