



Informa RLS - RLST

Newsletter per RLS e RLST del Veneto



N.1 ottobre 2025

Presentazione newsletter per Rls e Rlst della CGIL del Veneto

di **Tiziana Basso**

Segretaria Generale CGIL Veneto

e **Silvana Fanelli**

Segretaria CGIL Veneto con delega alla S&S

È convinzione profonda della nostra organizzazione che i miglioramenti delle condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori avvengano non solo dall'alto, ma anche dai passi che si compiono dal basso, nei luoghi di lavoro e nei territori, grazie all'azione ed al protagonismo di chi rappresenta la CGIL in quelle realtà, RSA, RSU, RLS, RLST e delegate e delegati delle categorie e della confederazione ed attiviste ed attivisti dello SPI. Per questo **abbiamo deciso**, prendendo spunto da quanto già in essere a Verona, di **costruire una newsletter dedicata in primis a chi si occupa per la CGIL nel Veneto di salute e sicurezza sul lavoro: RLS e RLST.**

La newsletter diventerà uno strumento d'informazione, un mezzo per accrescere le proprie competenze e, soprattutto, uno spazio di condivisione di esperienze, lotte, speranze ed acquisizioni da mettere in rete. La newsletter sarà curata in particolare dai compagni Giovanni Simioni e Giampaolo Zanni della Cgil del Veneto, ai quali auguriamo un buon lavoro.

Uno dei principali compiti ed obiettivi della CGIL è quello di proteggere e tutelare la vita e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Lo è stato alle origini, quando operaie ed operai lavoravano nei campi e negli opifici in condizioni disumane e senza nessuna protezione normativa o contrattuale a salvaguardia della propria incolumità fisica e psichica.

La contrattazione collettiva sviluppata dal movimento operaio e sindacale e la legislazione a tutela del lavoro subalterno hanno permesso nel tempo a lavoratrici e lavoratori dipendenti di migliorare notevolmente la propria condizione, soprattutto rispetto agli orari ed alle condizioni materiali di lavoro ed alla tutela in caso di infortunio e di malattia.

Nonostante i grandi passi avanti fatti e nonostante il processo di emancipazione materiale e soprattutto culturale, civile e sociale **ancora oggi nei luoghi di lavoro avvengono tanti, troppi infortuni, anche mortali, e ci si ammala** a causa del lavoro svolto.

I più recenti dati dell'INAIL relativi alla nostra Regione ci dicono che nei primi sette mesi del corrente anno le denunce di infortunio nel Veneto, pari a oltre 42.000, risultano in crescita rispetto ai primi sette mesi dello scorso anno, e che quelli mortali,

pari a 63, vedono addirittura una crescita del 70% sul pari periodo di un anno fa.

Questo significa che le grandi trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro, legate allo sviluppo del terziario, alla globalizzazione, alla finanziarizzazione dell'economia e soprattutto all'innovazione tecnologica (informatica, digitale ed intelligenza artificiale), non hanno liberato le lavoratrici ed i lavoratori dalla piaga degli infortuni nei luoghi di lavoro e che **pertanto il nostro compito di difesa della vita umana e della salute di chi lavora rimane ancora di assoluta attualità ed importanza.**

È per questa ragione che la CGIL ha ripetutamente chiesto al **Governo** interventi per sostenere la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro, per sanzionare le aziende che non rispettano le norme sulla sicurezza sul lavoro e per far crescere una diffusa cultura di attenzione alla salute ed alla sicurezza.

Sempre per questa ragione, nella **contrattazione collettiva** a tutti i livelli le nostre categorie spingono per ottenere norme contrattuali sul tema, in termini di investimenti sulla sicurezza, di formazione per lavoratrici e lavoratori e di prerogative e agibilità da riservare a chi svolge il ruolo di RLS.

Ancora per questa ragione continuiamo a chiedere alla **Regione Veneto** di non rimanere immobile di fronte ad una strage che quotidianamente si alimenta in tutti i comparti produttivi del territorio regionale, e di impegnarsi lungo due assi: investendo sul potenziamento degli SPISAL delle ULSS, a partire dall'aumento del personale medico e dei tecnici della prevenzione, e coinvolgendo le parti sociali sia attraverso i Piani Mirati sui diversi settori produttivi, sia richiamando le parti datoriali ad interventi più incisivi sull'organizzazione del lavoro, che per favorire la crescita di una cultura nuova che veda nella sicurezza e nella salute nei luoghi di lavoro non un costo da tagliare ed un fastidio ma un valore condiviso di salvaguardia della vita e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, bene prezioso per le persone e per l'intera società.



Accordo Stato Regioni 2025 sulla formazione

di **Giovanni Simioni**

Dipartimento Salute e Sicurezza sul Lavoro CGIL del Veneto

Accordo fra il Governo, le Regioni e le Province Autonome, relativo alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, siglato lo scorso 17 aprile 2025 - pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 maggio 2025 - costituisce l'attuazione di una delega contenuta nella legge 215/2021 che disponeva l'unificazione, l'accorpamento e la rivisitazione di tutti gli accordi in materia di formazione attuativi del decreto legislativo 81/08 Testo Unico Sicurezza; l'Accordo 2025, come da qui in poi verrà chiamato, oltre ai percorsi esistenti ne prevede uno di assolutamente inedito, e quanto mai opportuno, dedicato alla formazione obbligatoria dei datori di lavoro.

L'Accordo 2025 è quindi una sorta di testo unico sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che disciplina i percorsi per:

- lavoratori preposti e dirigenti;
- datori di lavoro;
- datori di lavoro che decidono di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione;
- corsi per le attrezzature che prevedono una specifica abilitazione degli operatori;
- corsi per responsabili ed addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- corsi per datori di lavoro lavoratori e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

Com'è possibile immaginare il testo risultante è molto corposo e strutturato ed il presente contributo si prefigge il compito di illustrare e commentare, seppur brevemente, la parte di accordo riguardante la formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti nonché la novità costituita dai corsi per datori di lavoro.

Venendo ora ai contenuti dell'accordo, quest'ultimo esordisce individuando tre possibili soggetti formatori: ossia quelli istituzionali, i soggetti accreditati e quelli che vengono definiti altri soggetti, fra questi ultimi vanno annoverati i sindacati di rappresentanza dei lavoratori nonché le associazioni di categoria imprenditoriali.

Preme ricordare come comunque sia possibile per i singoli datori di lavoro organizzare ed erogare per i propri dipendenti la formazione, risultando così soggetti organizzatori.

Successivamente l'accordo individua i requisiti dei docenti confermando come criteri qualificanti quelli del Decreto interministeriale 6 marzo 2013 dedicato, appunto, ai criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro.

L'organizzazione concreta dei corsi prevede:

- la predisposizione di un progetto formativo;
- l'ammissione di un numero massimo di 30 partecipanti;
- un registro di presenza dei partecipanti;
- una verifica finale di apprendimento per coloro i quali

abbiano frequentato il 90% delle ore a progetto;

- la predisposizione del verbale di verifica finale;
- la predisposizione dell'attestato di formazione.

Riguardo l'erogazione dei corsi è riscontrabile una delle maggiori criticità dell'intero Accordo, in quanto alla modalità in presenza, viene equiparata a tutti gli effetti la modalità in videoconferenza sincrona, oltre alla modalità in e-learning ed alla modalità mista.

Venendo ora al focus del presente contributo entriamo nel merito della formazione prevista per i lavoratori: è rimasto inalterato rispetto al precedente Accordo il modello che prevede quattro ore di formazione generale dedicate ai concetti di base afferenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, alle quali dovranno essere aggiunte 4, 8 o 12 ore dedicate ai rischi specifici a cui sono esposti i lavoratori nelle loro aziende, venendosi così a distinguere aziende a alto, medio o basso rischio.

Elemento centrale di novità di tutto l'accordo sono le modalità e le caratteristiche della formazione prevista per i preposti alla sicurezza, figure che, preme rammentare, hanno visto crescere nei quasi vent'anni di applicazione del testo unico sicurezza - soprattutto in virtù delle modifiche introdotte dalla legge 215 del 2011 21 - in modo notevole e caratterizzante i propri obblighi in materia di sicurezza, rispetto a quanto era contemplato nella stesura originaria del Testo Unico Sicurezza; da qui dunque un aumento da 8 a 12 ore della loro formazione obbligatoria, pensata in quattro moduli specifici da tenersi integralmente ed esclusivamente in presenza: scelta che fa pensare come la modalità didattica in presenza sia ancora la più efficace grazie alla partecipazione ed al coinvolgimento che questa può garantire, tanto da giustificare qualche obiezione verso la parificazione compiuta dall'Accordo fra videoconferenza sincrona e presenza;

il corso per dirigenti è strutturato in 12 ore di formazione, mentre l'inedito corso per datori di lavoro consta di 16 ore d'aula. Tanto per i dirigenti quanto per i datori di lavoro alle ore suddette ne andranno aggiunte sei (modulo cantiere) se si tratta di aziende operanti in edilizia.

L'aggiornamento della formazione per i lavoratori, dirigenti ed i datori di lavoro si dovrà tenere ogni 5 anni per un minimo di sei ore mentre i preposti dovranno, con cadenza biennale, essere formati per un minimo di sei ore; ma non basta: tutti preposti formati prima del maggio 2023 dovranno essere aggiornati entro il maggio 2026 a differenza di quanto erroneamente indicato, anche l'aggiornamento dei preposti dovrà svolgersi in presenza ai sensi dell'articolo 37 del Testo Unico Sicurezza che recita "Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza".

L'Accordo 2025 individua vere e proprie figure professionali in materia di formazione, ossia il responsabile del corso, il docente ed il tutor: quest'ultimo è previsto come obbligatorio per i corsi in videoconferenza ed in modalità e-learning e, fortemente raccomandato, nei corsi erogati in presenza con più di 10 allievi.

In conclusione, illustreremo le modalità di valutazione dei corsi: queste toccheranno sia la soddisfazione riguardo la formazione impartita, le conoscenze e le abilità acquisite mediante un test di minimo 30 domande, inoltre si dovrà valutare l'efficacia ex post della formazione durante il lavoro.

La sintesi imposta dal mezzo scelto ha inevitabilmente portato a



Informa RLS - RLST

Newsletter per RLS e RLST del Veneto



trascurare su più di un punto dell'Accordo, ma è assolutamente doveroso per chi scrive, chiudere con una nota di rammarico perché in un accordo di oltre 140 pagine non vi è menzione alcuna alla figura dell'RLS-RLST che, per obbligo di legge sanzionato penalmente, deve trovare con il datore di lavoro un confronto proprio in materia di formazione ed organizzazione della stessa.

Infine, chi scrive è sempre a vostra disposizione per qualsiasi dubbio o richiesta di chiarimento.

Dai territori: idee, iniziative e proposte delle nostre Camere del Lavoro

Una breve intervista con la FILT CGIL di Venezia

D: Buongiorno, grazie di essere qui con noi oggi. Come state?

R: Bene, grazie. Siamo contenti di avere questa occasione per parlare di un tema che per noi è molto importante.

D: Allora entriamo subito nel merito: quali problematiche state riscontrando come FILT Venezia?

R: Stiamo riscontrando ormai da diverso tempo le problematiche che notoriamente colpiscono i compagni del settore sanitario, in particolar modo quelli a contatto con l'utenza: stiamo parlando del fenomeno delle aggressioni.

D: Quindi anche il settore dei trasporti vive le stesse difficoltà?

R: Sì, anche nel settore dei trasporti si vivono frequentemente situazioni di criticità. Sono saliti alla ribalta della cronaca episodi che hanno coinvolto capotreno, autisti di autobus, operatori della navigazione, ma comportamenti dissennati si verificano sempre più spesso anche negli aeroporti, nella logistica e in generale tra tutti gli addetti a contatto con il pubblico.

D: Secondo voi, le dimensioni del fenomeno sono conosciute da società, enti e organizzazioni sindacali?

R: Dalla nostra esperienza di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e delegati sindacali sembra proprio di no, o quantomeno le informazioni non sono sufficientemente condivise.

D: E allora che cosa si può fare?

R: Noi siamo convinti che il primo passo sia creare uno strumento intuitivo, disponibile a tutti, sufficientemente approfondito per permettere alle vittime di qualsiasi tipo di aggressione di renderlo noto e, se necessario, di trovare un supporto adeguato.

D: Qual è, secondo voi, la sfida più importante da superare per avere un buon sistema per la segnalazione delle aggressioni?

R: Segnalare un'aggressione è un atto difficile e delicato. L'applicativo proposto mira a semplificare questa procedura, rendendo la raccolta dei dati e la gestione successiva più efficaci. Per funzionare, il metodo deve essere condiviso da tutte le lavoratrici e i lavoratori, non solo dagli iscritti al sindacato. Nella fase iniziale saranno le delegate e i delegati a occuparsi dell'inserimento degli eventi, ma l'obiettivo è estenderne l'uso a tutte le organizzazioni, garantendo segnalazioni rapide, univoche

e non onerose. Il risultato più importante sarà raggiunto quando il sistema sarà adottato da tutti gli attori coinvolti. Noi pensiamo che il sindacato abbia il compito di proporre e guidare iniziative che tutelino la dignità e la sicurezza dei lavoratori.

D: Come gestirete le informazioni raccolte?

R: Serviranno per avere consistenza sulla dimensione e la gravità del fenomeno, per poterci confrontare all'interno della nostra organizzazione, all'interno dei tavoli di trattativa. Le informazioni verranno trattate nel massimo riserbo. Al limite, e solo se lo vorrà, potrà darci la possibilità di attivare un aiuto diretto all'aggregato.

D: E per voi, come delegati o RLS, che valore avrà questo strumento?

R: Ci permetterà di chiedere alle aziende una valutazione del rischio, inserirlo nel DVR e avviare tutte le azioni per mitigare, se non eradicare, il problema.

D: Dal punto di vista tecnico, in cosa consiste la vostra proposta?

R: Si traduce in una WebApp in HTML: un modulo da compilare online con domande aperte e chiuse, il più esaustivo possibile ma semplici e rapide, così da fornire una prima rappresentazione dell'episodio.

D: Come si chiama questa WebApp?

R: Si chiama filTRACCE, e si inserisce all'interno del progetto LIFT nel quale stiamo progettando anche podcast ed altri strumenti coerenti con l'evoluzione del mondo del lavoro e della società che ci circonda.

D: Come mai questo nome?

R: All'inizio abbiamo esplorato diversi filoni di naming: più evocativi e narrativi, più simbolici e poetici e più semplici e diretti. Tra questi, "Tracce" è emerso come il nome più equilibrato perché è breve e immediato, ideale per un'app, richiama l'idea di lasciare un segno, una testimonianza, un contributo che non va perso infine è evocativo ma anche concreto, perfetto per descrivere il valore di ogni segnalazione. Ci è bastato aggiungere FILT, la sigla del sindacato, garanzia di appartenenza, riconoscibilità e affidabilità. Il risultato è un nome rappresentativo, memorabile e coerente, che riflette sia la funzione pratica dell'app che la missione collettiva della FILT.

D: In poche parole, qual è l'obiettivo di "filtracce"?

R: Dare voce a chi subisce aggressioni, offrendo uno strumento semplice e intuitivo per segnalare gli episodi e, se necessario, accedere a un supporto adeguato, e allo stesso tempo fornire dati concreti alle organizzazioni, raccogliendo segnalazioni in maniera riservata e trasformandole in un quadro preciso della dimensione e gravità del fenomeno, così da poter chiedere valutazioni del rischio, inserirle nei DVR e mettere in campo azioni per ridurre o eliminare il problema. Vuole essere uno strumento semplice, immediato e riservato, pensato per stare vicino ai lavoratori e permettere di contrastare il fenomeno in modo efficace.

D: Qual è il messaggio finale che volete lanciare?

R: "filtracce" Segnala. Testimonia. Non restare in silenzio.



Informa RLS - RLST

Newsletter per RLS e RLST del Veneto



Ambiente e Salute

Sentenze sul disastro Miteni PFAS

di **Giampaolo Zanni**

Coordinatore politiche Salute e Sicurezza sul Lavoro
CGIL del Veneto

Sulla vicenda dell'avvelenamento da sostanze perfluoroalchiliche (in gergo Pfas) che ha colpito un vasto territorio veneto, le oltre 300 mila persone che vi risiedono e circa 500 ex lavoratrici e lavoratori della Miteni di Trissino (VI), l'azienda chimica responsabile dell'inquinamento, nei mesi scorsi finalmente sono arrivate **due importanti sentenze**, destinate sicuramente a far scuola nel diritto ambientale ed anche nel diritto del lavoro.

Ricostruiamo la vicenda

La multinazionale del tessile Marzotto, di Valdagno (VI), che fonda l'azienda di cui parliamo alla fine degli anni sessanta, nel 1985 cede il 51 % delle proprie quote sociali alla Enichem e nel 1988 le restanti quote alla giapponese Mitsubishi.

Nel 2009 la Miteni viene infine ceduta, al prezzo simbolico di 1 Euro, alla Icig, multinazionale della chimica con sede legale in Lussemburgo.

Tra il 2015 ed il 2016 l'opinione pubblica comincia a sentire parlare di Pfas, sostanze ritenute nocive per l'ambiente e per la salute in quanto bio-persistenti e bio-accumulabili.

La CGIL e la FILCTEM di Vicenza e del Veneto scelgono in quel momento di non rimanere indifferenti e di agire lungo due direttrici di fondo: la tutela dei lavoratori, esposti per anni a queste molecole prodotte e lavorate in Miteni, e la tutela dell'ambiente e della popolazione, avvelenata dall'acqua e dagli alimenti prodotti nella zona contaminata.

Tante sono state le iniziative sindacali attuate su questi fronti, alcune agendo da soli perché su materie di nostra esclusiva competenza ed altre realizzate assieme alle associazioni e movimenti NO Pfas.

Nell'autunno del 2018 l'A.D. dell'azienda porta i Libri contabili in Tribunale e chiude l'attività produttiva.

In quel momento arrivano anche a conclusione gli studi, realizzati in particolare dal compianto Dott. Enzo Merler, sulla mortalità degli ex dipendenti dell'azienda, che ha evidenziato una maggior mortalità per alcune patologie, anche tumorali, e sulle concentrazioni di Pfas nel sangue di questi lavoratori, che ha rivelato valori altissimi, senza eguali al mondo.

Nel 2019 depositiamo in Tribunale un Esposto contro i vertici della

Miteni e delle Multinazionali per i danni ai lavoratori. E sempre per decisione regionale la CGIL e la FILCTEM di Vicenza chiedono ed ottengono nel 2020 la costituzione di Parte Civile nel Processo penale per reati ambientali e fallimentari aperto nel frattempo dal Tribunale di Vicenza contro Miteni, Icig e Mitsubishi.

Oltre a queste iniziative affidiamo al patronato Inca CGIL di Vicenza il compito di agire per richiedere all'Inail il riconoscimento della malattia professionale agli ex lavoratori Miteni, per bio-accumulo di Pfas nel sangue. Un lavoro complesso che permette di avanzare all'istituto 43 denunce, di cui 3 riguardanti ex lavoratori deceduti.

L'Inail respinge queste ultime 3 richieste e ne accoglie 19, riconoscendo così per la prima volta in Italia la nocività/rischio di queste sostanze per la salute. Per uno dei 3 casi respinti avanziamo ricorso in sede civile in Tribunale.

Nel 2022 le indagini avviate dalla Procura dopo il nostro Esposto vengono chiuse con richiesta di archiviazione. CGIL e FILCTEM di Vicenza depositano formale Opposizione, ma il Gip chiamato a decidere conferma nel 2023 l'archiviazione per mancanza di nesso causale con le malattie tumorali e per intervenute prescrizioni. Ironia della sorte, un mese dopo l'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro riclassifica il Pfoa sostanza "sicuramente cancerogena per la salute umana".

Le due sentenze

Il **13 maggio scorso** arriva a sentenza il nostro ricorso per uno dei casi respinti dall'Inail.

La Giudice del Lavoro del Tribunale di Vicenza accoglie il ricorso, **accerta la natura professionale del tumore che ha provocato il decesso del Signor Pasqualino Zenere**, ex operaio della Miteni, e condanna l'Inail a erogare alla vedova le prestazioni dovute.

La sentenza ha un enorme valore giuridico e giurisprudenziale e rafforza la nostra azione di lotta a difesa della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un mese dopo, il **26 giugno**, dopo oltre 130 udienze e 4 anni di lavoro, dal Tribunale di Vicenza arriva la sentenza tanto attesa sui reati ambientali e fallimentari.

La Corte d'assise riconosce la **colpevolezza di 11 imputati su 15** rispetto ai reati contestati ed infligge pene complessive per **141 di carcere e 80 milioni di Euro di risarcimenti**.

Si tratta di una sentenza "storica", di rilevanza nazionale ed internazionale in tema di tutela dell'ambiente e della salute delle persone.

Ancora lunga è la strada per una giustizia ambientale e per uno sviluppo sostenibile, ma queste sentenze rappresentano un passo importante verso la realizzazione di questi grandi obiettivi.

A CURA DI

Mara Carlin

Responsabile Danni da Lavoro INCA CGIL Veneto | 348 0126640 | m.carlin@inca.it

Giampaolo Zanni

Coordinatore politiche salute e sicurezza sul lavoro CGIL Veneto | 348 5281742 | regionale.zanni@veneto.cgil.it

Giovanni Simioni

Dipartimento Salute e Sicurezza sul Lavoro CGIL Veneto | 339 7211697 | sicurezza@veneto.cgil.it