

Data 15/02/2016

Servizio Salute Sicurezza -Pari Opportunità

Protocollo 919/2016/PC/cp

Alle strutture Regionali/Territoriali della Uiltrasporti**Oggetto: Campagna contro l'abuso di alcool – indagine tramite questionari**

I Servizi Salute/Sicurezza e Pari Opportunità e delle Politiche di Genere della struttura Nazionale Uiltrasporti portano a conoscenza dell'iniziativa di CGIL CISL e UIL, finalizzata a realizzare un'indagine sui luoghi di lavoro sul grave fenomeno, sempre in aumento, dell'abuso dell'alcool.

Il Segretario Confederale Silvana Roseto e la Responsabile Nazionale Pari Opportunità e Politiche di Genere Maria Pia Mannino, hanno inviato alla struttura nazionale specifica documentazione che contiene le motivazioni e le indicazioni operative sul come svolgere tale indagine.

La ricerca si sviluppa attraverso l'utilizzo di DUE questionari: uno rivolto agli RLS e un altro ai singoli lavoratori.

La documentazione allegata comprende:

- Proposta congiunta tra Confindustria e CGIL CISL UIL su alcool e droga
- Lettere UIL Confederale del 21/01 2016 e 3/02 2016
- DUE questionari

I questionari dovranno essere inviati ai seguenti indirizzi di posta ordinaria o elettronica entro il 31 marzo 2016:

- **Marco Lupi** oppure **Maria Pia Mannino** UIL – VIA LUCULLO 6 00187 ROMA
- **sicurezzalavoro@uil.it** oppure **coordpariopportunita@uil.it**

Si invitano le strutture regionali/territoriali a divulgare tale informativa e a promuovere la buona riuscita dell'iniziativa.

Marco Verzari
Servizio Salute e Sicurezza



Francesca Baiocchi
Servizio Pari Opportunità e Politiche di Genere



CAMPAGNA 2015 PER LA LOTTA ALL'ABUSO DI ALCOL

Questionario

1 *Cos'è l'alcol per te ?* (indica due opzioni)

- a *Un momento di allegria*
- b *Un rifugio dalle preoccupazioni*
- c *Uno strumento per combattere insicurezze personali*
- d *Facilitatore di amicizie*
- e *Facilitatore di prestazioni*

2 *Ritieni l'alcolismo una malattia ?*

SI NO

3 *Conosci i danni provocati dall'alcol?*

SI NO

Se SI, elencane almeno due:

4 *Hai mai abusato dell'alcol ?*

SI NO

5 *Sai come prevenire l'abuso dell'alcol ?*

SI NO

6 *Hai casi in famiglia di alcolismo ?*

SI NO

7 *Hai amici o frequenti persone che abusano di alcol ?*

SI NO

8 *Secondo te, perché si abusa dell'alcol ?*

(indica due opzioni)

- a *Disagi familiari*
- b *Mancanza di lavoro*
- c *Difficoltà nei rapporti sociali*
- d *Altro*

9 *Come affronti episodi di alcolismo in cui sono coinvolti tuoi amici o familiari?*

SI NO

10 *Conosci strutture di sostegno per gli alcolisti ?*

SI NO

11 *Se SI, le consiglieresti a un tuo familiare o amico ?*

SI NO

12 *Ritieni utili campagne di informazione contro l'abuso di alcol ?*

SI NO

CAMPAGNA 2015 PER LA LOTTA ALL'ABUSO DI ALCOL

Questionario (per RLS/RLST)

- 1 *Sul posto di lavoro sei a conoscenza di problematiche legate all'abuso di alcol che abbiano riguardato dipendenti e/o colleghi?* SI NO
- Se Sì, sei stato coinvolto, in quanto RLS/RLST ?*
- a *dall'azienda*
- b *dalle RSU/Sindacato*
- c *dai colleghi*
- 2 *Ritieni che l'abuso di alcol sia un problema da affrontare nei luoghi di lavoro ?* SI NO
- 3 *Cos'è l'alcol per te ?* (indica due opzioni)
- a *Un momento di allegria*
- b *Un rifugio dalle preoccupazioni*
- c *Uno strumento per combattere insicurezze personali*
- d *Facilitatore di amicizie*
- e *Facilitatore di prestazioni*
- 4 *Ritieni l'alcolismo una malattia ?* SI NO
- 5 *Conosci i danni provocati dall'alcol?* SI NO
- 6 *Ritieni utili campagne di informazione contro l'abuso di alcol ?* SI NO
- 7 *Saresti disponibile (con le autorizzazioni necessarie in azienda) a curare la distribuzione di un questionario anonimo - sul tuo luogo di lavoro - per realizzare una ricerca UIL sull'argomento?* SI NO



Proposta congiunta

recante la proposta di una procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti

**tra
Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil**

Finalità

L'attuale regolamentazione della sorveglianza sanitaria relativa alla assunzione di alcol e droga da parte di lavoratori adibiti ad alcune mansioni ritenute maggiormente rischiose, in considerazione anche del quadro normativo contraddittorio nel confondere i differenti aspetti della assunzione e della dipendenza ed ancora inattuato quanto alla prevista revisione delle procedure, è rimessa a tre accordi Stato-regioni e alla difforme interpretazione ed applicazione da parte delle Regioni e degli organismi di vigilanza.

Le parti sottoscrittrici del presente documento ritengono, in linea con le scelte di semplificazione perseguite dal Governo, e confermando l'esigenza di una disciplina che garantisca il rispetto di tutti gli obblighi di legge ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, proporre un'unica procedura, notevolmente semplificata e integralmente sostitutiva di tutte quelle esistenti e di automatica applicazione sul territorio.

La presente proposta, considerato il carattere di unificazione delle procedure e la linea di coerenza seguita per i criteri e le disposizioni individuati, riferiti ai controlli in merito all'assunzione di alcol e droga da parte di lavoratori, deve essere intesa ed adottata nella sua interezza.

Quadro normativo

L'art. 41 del d.lgs n. 81/2008 estende la sorveglianza sanitaria alle verifiche di alcool dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. Il successivo articolo 42 disciplina i provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.

La legge 125/2001, all'art. 15, nel disporre il divieto di somministrazione e di assunzione di alcool per i lavoratori adibiti a determinate mansioni, attribuisce i controlli alcoli metrici alle ASL o al medico competente, senza individuare alcuna procedura. Per i lavoratori affetti da patologie alcool correlate richiama le disposizioni del DPR 309/1990 (art. 124).

Con apposita intesa, nel 2006 la Conferenza Stato regioni ha individuato le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la

salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

Il DPR 309/1990, all'art. 124, dispone tutele a favore dei lavoratori affetti da tossicodipendenza. L'accertamento (art. 125) della tossicodipendenza è rimesso, a spese del datore di lavoro, al servizio sanitario nazionale.

Con appositi accordi nel 2007 e 2008, la conferenza Stato-Regioni ha disciplinato le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Il richiamato art. 41 del D.lgs n. 81/2008 rinvia ad un successivo accordo Stato Regioni da adottare entro il 2009 per la rivisitazione delle condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcool dipendenza.

La Regioni hanno recepito gli accordi Stato Regioni individuando procedure di accertamento difformi sia dagli accordi sia tra le Regioni, incrementando ulteriormente il disorientamento degli operatori sul territorio.

Situazione attuale

Nel confermare la correttezza della estensione della sorveglianza sanitaria alle questioni afferenti l'alcool e la droga, che effettivamente incidono sia sulla vita personale sia sul lavoro, si ritiene che le procedure afferenti la sorveglianza sanitaria, attribuita al medico competente, debbano essere connotate da semplicità e brevità, oltre a dover distinguere (ai fini del giudizio di idoneità legato al rapporto di lavoro) gli aspetti di rilievo per la sicurezza sul lavoro da profili di esclusivo rilievo personale.

Premesso, dunque, che il datore di lavoro deve affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle loro condizioni, che i lavoratori stessi devono rispettare (oltre che le previsioni di legge) le indicazioni del datore di lavoro, e che, quindi, i lavoratori adibiti a determinate mansioni non devono assumere né alcool né sostanze stupefacenti o psicotrope, le parti sottoscrittrici del presente documento propongono le seguenti procedure per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti, riferite alle mansioni indicate nell'allegato A).

Le stesse parti, rilevando che lo stato di dipendenza, sia da alcool che da sostanze stupefacenti, oltre a integrare comunque gli estremi per l'inidoneità alle mansioni di cui all'allegato A), è un aspetto che la legge assegna alla competenza delle strutture pubbliche (art. 125 DPR 309/1990 e l. n. 125/2001, art. 15) ed agli appositi programmi di recupero, ritengono che, in applicazione delle previsioni di legge, spetti al medico competente esclusivamente l'accertamento dell'assunzione di alcool e sostanze stupefacenti ai fini del giudizio di idoneità lavorativa e che lo stesso debba rinviare il lavoratore alle strutture competenti in caso di positività degli esami finalizzati all'accertamento dell'assunzione di alcol e/o stupefacenti.

Considerazioni generali

L'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti in ambito lavorativo è vietato per i lavoratori adibiti a mansioni a rischio. La legge prevede sanzioni penali per la violazione del divieto.

Gli accertamenti sanitari, nell'ambito dell'obbligo di sorveglianza sanitaria, sono finalizzati ad escludere l'assunzione, in vista del giudizio di idoneità da parte del medico competente.

La valutazione dello stato di dipendenza, coinvolgendo aspetti attinenti alla vita privata e non solo al lavoro, è quindi rimessa alle strutture pubbliche.

Il datore di lavoro svolge una preventiva attività di informazione sui divieti di legge, sulle sanzioni conseguenti e sulle conseguenze sulla salute del consumo di alcool e di droga con riferimento a tutti i lavoratori e, per i lavoratori adibiti alle mansioni di cui all'allegato A), una adeguata formazione, nell'ambito di quanto previsto dagli accordi Stato-Regioni relativi alla formazione dei lavoratori.

Poiché la legge prevede il divieto di assunzione di alcool e di sostanze psicotrope o stupefacenti e commina sanzioni penali, in aggiunta alle disposizioni di natura contrattuale, ed il lavoratore che assuma alcool o sostanze psicotrope o stupefacenti che sia dichiarato inidoneo alla mansione viola precise disposizioni di legge, si prevede che al lavoratore definito inidoneo vengano comminate specifiche sanzioni di natura economica. Al lavoratore, comunque, verrà conservato il posto di lavoro. Per il periodo di avviamento alle azioni di recupero la legge dispone la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di tre anni (art. 125 DPR n. 309/1990).

Il datore di lavoro, in considerazione degli effetti della assunzione di alcool e sostanze stupefacenti sulla salute dei lavoratori e sui possibili rischi per la sicurezza di tutti i lavoratori, adibisce, ove possibile, il lavoratore dichiarato inidoneo alla mansione a rischio ad altre mansioni, secondo quanto previsto dall'art. 42 del Dlgs n 81/2008 e su conforme giudizio del medico competente, in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST. Resta fermo che, comunque, il lavoratore che abbia assunto alcol o sostanze stupefacenti può causare pericoli anche nell'esercizio di mansioni non considerate a rischio.

CONFINDUSTRIA / CGIL – CISL- UIL

Roma, 3 agosto 2015

Procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcool

Fase preliminare

1. Fase di prevenzione: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione)
2. Fase di audit concordata e programmata sul tema dell'alcool tra medico competente, RSPP e RLS.

Controlli

Fase di controllo con accertamenti consistenti in (a discrezione del medico competente):

- a. Alcoltest con apparecchi automatici

Procedura

Il datore di lavoro comunica al medico competente i nominativi dei lavoratori adibiti alle mansioni ricomprese nell'allegato A).

Le verifiche sono disposte dal medico competente secondo la programmazione sanitaria ritenuta opportuna, senza preavviso, e comunque almeno una volta l'anno.

I lavoratori per i quali sia stato emesso un giudizio di inidoneità per più di due volte nell'arco di un mese vengono avviati dal medico competente al servizio sanitario nazionale per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero.

Trattandosi di un comportamento palesemente contrario ai doveri di legge, penalmente e contrattualmente sanzionato, in tutte le ipotesi di assenza dal lavoro a seguito del giudizio di inidoneità, al lavoratore verrà comminata una sanzione disciplinare disciplinare secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Provvedimenti

In caso di riscontro di positività ad uno degli accertamenti di cui sopra (tasso differente da 0%), il medico competente emana un giudizio di inidoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata della inidoneità, secondo quanto previsto dai protocolli sanitari.

Al termine del periodo di inidoneità, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni. In caso positivo, il medico competente avvia il lavoratore al servizio sanitario nazionale per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero.

Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria. In caso di rifiuto ingiustificato, il lavoratore – ferme restando le sanzioni di legge e di contratto - è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga alla sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore ha diritto di ricorrere avverso il giudizio del medico competente.

Laddove il parere del medico competente non sia ostativo il lavoratore può essere adibito temporaneamente ad una mansione differente, laddove presente in azienda, su parere conforme del medico competente ed in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST. Altrimenti, in caso di valore inferiore a 0,5% - se non diversamente disposto dalle normative specifiche vigenti -, il lavoratore è inviato al proprio domicilio con i propri mezzi, previa sottoscrizione di una apposita autocertificazione. In caso di valori superiori a 0,5%, ovvero di rifiuto di sottoscrivere l'autocertificazione, viene avvertito il pronto soccorso, il quale provvede al trasporto del lavoratore al proprio domicilio, con oneri a carico del lavoratore.

Al rientro in azienda, il lavoratore che sia stato dichiarato inidoneo per più di due volte in un mese e quello che sia stato avviato al servizio sanitario nazionale è sottoposto a monitoraggio mensile da parte del medico competente secondo il programma di sorveglianza sanitaria.

Procedura per l'accertamento dell'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope

Fase preliminare

1. Fase di prevenzione: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione)
2. Fase di audit concordata e programmata sul tema delle sostanze stupefacenti tra medico competente, RSPP e RLS.

Controlli

1. Fase di controllo con accertamenti consistenti in (a discrezione del medico competente):
 - b. Droga test con apparecchi automatici
 - c. Prelievo della saliva

Procedura

Il datore di lavoro comunica al medico competente i nominativi dei lavoratori adibiti alle mansioni ricomprese nell'allegato A).

Le verifiche sono disposte dal medico competente secondo la programmazione sanitaria ritenuta opportuna, senza preavviso, e comunque almeno una volta l'anno.

I lavoratori per i quali sia stato emesso un giudizio di inidoneità per più di due volte nell'arco di un mese vengono avviati dal medico competente al centro specialistico SERT per l'accertamento di condizioni di dipendenza ed eventuale programma di recupero.

Trattandosi di un comportamento palesemente contrario ai doveri di legge, penalmente e contrattualmente sanzionato, in tutte le ipotesi di assenza dal lavoro a seguito del giudizio di inidoneità, al lavoratore verrà comminata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Provvedimenti

In caso di riscontro di positività ad uno degli accertamenti di cui sopra, il medico competente emana un giudizio di inidoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata della inidoneità.

Al termine del periodo di inidoneità, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni. In caso positivo, il medico competente avvia il lavoratore al centro specialistico SERT per l'accertamento di condizioni di dipendenza ed eventuale programma di recupero.

Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria. In caso di rifiuto ingiustificato, il lavoratore - ferme restando le sanzioni di legge e di contratto - è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga alla sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore ha diritto di ricorrere avverso il giudizio del medico competente.

In caso di risultato positivo, laddove il parere del medico competente non sia ostativo, il lavoratore può essere adibito temporaneamente ad una mansione differente, laddove presente in azienda, su parere conforme del medico competente in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST. Altrimenti viene avvertito il pronto soccorso, il quale provvede al trasporto del lavoratore al proprio domicilio, con oneri a carico del lavoratore.

Al rientro in azienda, il lavoratore che sia stato dichiarato inidoneo per più di due volte in un mese e quello che sia stato avviato al servizio sanitario nazionale sono sottoposti a monitoraggio mensile da parte del medico competente secondo il programma di sorveglianza sanitaria.

Attività lavorative che comportano un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute per i lavoratori e per i terzi

Le attività lavorative che comportano a causa di infortunio nell'espletamento delle relative mansioni, un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute per i lavoratori e per i terzi sono individuate nel seguente elenco:

Punto 1: Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori :

- a) Impiego di gas tossici;
- b) Fabbricazione e uso di fuochi artificiali ;
- c) Direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari;

Punto 2: Attività previste dagli articoli 66 e 121 del decreto del Dlgs 81/2008.

Punto 3: Attività sanitarie che comportano procedure invasive svolte in strutture sanitarie pubbliche o private che espongono al rischio di cui al titolo X-bis del Dlgs 81/08. personale sanitario di assistenza alle camere iperbariche.

Punto 4: Attività comportanti l'obbligo della dotazione di armi.

Punto 5: Attività di trasporto :

- a) Autisti di mezzi di trasporto di persone e merci pericolose;
- b) circolazione dei treni e sicurezza dell'esercizio ferroviario per

-Personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;

-Personale navigante delle acque interne e delle acque marine, con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;

-personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilabili, filovie, autolinee e impianti funicolari;

-conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

- c) personale marittimo di 1 categoria delle sezioni di coperta e di macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare e delle navi posatubi;
- d) controllori di volo;
- e) personale aeronautico di volo;
- f) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
- g) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
- h) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci richiedenti una specifica abilitazione (con esclusione degli addetti alla guida di carrelli elevatori).

Punto 6: Attività di produzione, confezionamento, trasporto e vendita di esplosivi.

Punto 7: operatori che svolgano attività in quota ad altezze superiori ai due metri nel settore dell'edilizia e delle costruzioni.

Punto 8: Operatori con sostanze esplosive ed infiammabili nel settore idrocarburi.

Punto 9: Attività svolte in cave e miniere: addetti ai lavori in cave e miniere.



IL SINDACATO DEI CITTADINI

PARI OPPORTUNITÀ
POLITICHE DI GENERE



IL SINDACATO DEI CITTADINI

SEDE NAZIONALE

Via Lucullo,6
00167 ROMA
Telefono 47531
Fax 064753208
e-mail info@uil.it

SEDE EUROPEA

International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II,5
B-1210 BRUXELLES
Telefono 003222183055
e-mail bruxelles@uil.it

Data 21/01/2016

A tutte le strutture UIL
LORO SEDI

Prot.102/16

Oggetto: Campagna contro l'abuso di alcool.

Cari compagni e cari amici,

Il Ministero della Salute, ha avviato una campagna contro l'abuso di sostanze alcoliche tra i giovani (sono oltre un milione gli adolescenti interessati) e contro la più totale indifferenza della portata del fenomeno. I dati devono allarmarci perché l'abuso di sostanze alcoliche tra i giovani sta diventando una vera e propria emergenza anche nel nostro Paese. L'alcool, infatti è lo "sballo" più a buon mercato per dimenticare problemi legati al lavoro che manca, alla non realizzazione personale, all'annientamento della personalità e alla distruzione fisica.

In termini di parità tra i generi possiamo affermare che il fenomeno interessa ugualmente ragazze e ragazzi i quali, insieme al fumo e alla droga, ricercano nell'alcol quelle parvenze di sicurezza personale che né famiglia, né scuola, né lavoro sembrano loro offrire. E le conseguenze hanno ricadute pesanti sul piano sociale, su quello sanitario e – per ciò che maggiormente ci compete come sindacato - sul piano occupazionale.

Il richiamo ad una assunzione di responsabilità sul fenomeno, dunque, è forte e la UIL non può che rispondere in termini propositivi alla campagna avviata. A tal proposito abbiamo predisposto due questionari (in allegato) di cui uno è destinato agli RLS/RLST con l'obiettivo di avere il quadro della situazione anche all'interno dei luoghi di lavoro.

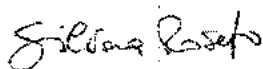
A tal proposito ricordiamo che CGIL CISL UIL e Confindustria hanno recentemente concordato una "Proposta congiunta" in riferimento alle procedure per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti in ambito lavorativo (in allegato il documento).

I questionari – rigorosamente anonimi – dovranno essere reinviati alla Segreteria del Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità e, nello specifico a Marco Lupi, o alla Segreteria del Coordinamento Nazionale PO e Politiche di Genere entro il 31 marzo 2016.

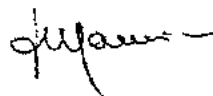
I risultati della ricerca verranno resi noti e saranno parte integrante anch'essi della "cassetta degli attrezzi" cui quotidianamente facciamo ricorso per declinare al meglio la nostra professione di tutori di interessi collettivi, così come indica il logo UIL "Sindacato dei cittadini".

Certi della vostra collaborazione, inviamo cordiali saluti.

La Segretaria Confederale
Silvana Roseto



La Responsabile Nazionale PO e Pol. di Genere
Maria Pia Mannino



All: c.s.



IL SINDACATO DEI CITTADINI

PARI OPPORTUNITÀ
POLITICHE DI GENERE



IL SINDACATO DEI CITTADINI

SEDE NAZIONALE

Via Lucullo, 6
00187 ROMA
Telefono 47531
Fax 064753208
e-mail info@uil.it

SEDE EUROPEA

International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 BRUXELLES
Telefono 003222183055
e-mail bruxelles@uil.it

Data 3/02/2016
prot.113/16

Oggetto: Campagna contro l'abuso di alcool.

A TUTTE LE STRUTTURE

Loro sedi

In riferimento alla comunicazione in oggetto, vi puntualizziamo quanto segue:

I questionari da diffondere sono:

- Questionario 1 da far compilare agli RLS del vostro posto di lavoro;
- Questionario 2 da far compilare AI LAVORATORI (in modo strettamente ANONIMO) e ovviamente avendo preso preventivi accordi con l'azienda e le altre RSU/OO.SS.

I questionari raccolti in formato cartaceo, per la successiva elaborazione devono essere inviati al seguente indirizzo:

Marco Lupi oppure Maria Pia Mannino
UIL - VIA LUCULLO 6 00187 ROMA.

I questionari eventualmente scannerizzati devono essere inviati ad uno dei seguenti indirizzi di posta elettronica:

sicurezza@uil.it oppure **coordinamento@uil.it**

La Segretaria Confederale
Silvana Roseto

La Responsabile Nazionale PO e Pol. di Genere
Maria Pia Mannino