



CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

UNDICESIMA LEGISLATURA

INTERROGAZIONE A RISPOSTA SCRITTA N. 457

IN VENETO SI CONTINUA A MORIRE DI LAVORO: COSA FA LA REGIONE PER SUPERARE LA CRONICA CARENZA DI PERSONALE DEGLI SPISAL?

presentata il 22 novembre 2023 dai Consiglieri Zanoni, Zottis, Camani, Bigon, Luisetto e Montanariello

Premesso che:

- *l'Osservatorio sicurezza sul lavoro e ambiente di Vega Engeneering*, di Venezia, pubblica regolarmente le analisi statistiche degli infortuni mortali sul lavoro in Veneto; l'ultima elaborazione è del gennaio - agosto 2023; in questo intervallo temporale, i decessi in Veneto collegati all'ambito lavorativo sono stati ben 60, cinque in meno rispetto allo stesso periodo del 2022; il dato tiene però conto anche degli infortuni mortali avvenuti "in itinere"; escludendo i decessi avvenuti "in itinere", gli infortuni fatali avvenuti nel periodo gennaio - agosto 2022 risultano essere stati 43, mentre quelli avvenuti nello stesso intervallo temporale del 2023 sono stati 45, ben due in più;
- dei 60 incidenti mortali avvenuti quest'anno, fino ad agosto (in media, uno ogni 4 giorni), 20 si sono verificati in provincia di Verona, 14 in quella di Venezia, 11 in quella di Treviso, 9 in quella di Padova, 4 in quella di Vicenza e 2 in quella di Rovigo;
- purtroppo, da agosto ad oggi si sono verificate altre gravi tragedie sul lavoro; soltanto la scorsa settimana (14/11/2023), ad esempio, una ragazza di 26 anni è morta all'interno di una ditta di produzione e commercializzazione di surgelati di Pieve di Soligo, nel Trevigiano: un macchinario da imballaggio l'ha colpita, schiacciandole le vertebre cervicali.

Considerato che le cause degli infortuni mortali sul lavoro sono riconducibili a diversi fattori e probabilmente il più importante è riconducibile al comportamento degli stessi lavoratori, che, per poca formazione, disattenzione, stress, per aumentare la produzione, per la fretta impartita per rispettare i tempi di consegna, sono portati a sottovalutare le norme di sicurezza. In altri casi si tratta di mancata applicazione delle norme e dei dispositivi di sicurezza da parte di alcune aziende.

Evidenziato che:

- il valore di una vita umana supera di gran lunga le logiche del risparmio, della competitività, della produzione e delle tempistiche di consegna; per questo motivo sono basilari i corsi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro e i controlli degli Spisal sulle aziende;
- la Regione interviene con compiti di programmazione, coordinamento e monitoraggio, affidando le funzioni operative ai Servizi di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPISAL), istituiti presso il Dipartimento di Prevenzione delle ULSS;
- la Tribuna di Treviso del 16/11/2023, nell'articolo "*Spisal, manca un terzo dei tecnici "e oggi i concorsi vanno deserti"*", riporta un'intervista alla Direttrice dello Spisal dell'Ulss 2, che ha dichiarato: "*(...) ci sono 24 tecnici in servizio all'Ulss 2 su un fabbisogno ottimale di 32 professionisti, i medici sono 3, quando dovrebbero essere almeno sei*"; "*(...) il 5 luglio scorso abbiamo fatto un concorso per inserire otto medici, si sono presentati in due, di cui uno specializzando. Per quanto riguarda i tecnici, sempre durante l'estate è stato fatto un concorso, li stiamo chiamando (...) non so se riusciremo ad arrivare a 32, perché le figure disponibili sono poche e fanno più concorsi e quindi poi se le accaparrano le strutture più vicine alla residenza o quelle più veloci nella chiamata, oppure vengono catturati dal privato che ha maggiori capacità di offerta economica rispetto al pubblico (...)*."

Tutto ciò premesso, i sottoscritti consiglieri

chiedono all'Assessore regionale alla Sanità

- cosa sta facendo la Giunta regionale per rendere più attrattivo, per i medici e per i tecnici, il lavoro negli Spisal delle aziende ULSS del Veneto;
- in merito allo SPISAL di Treviso: qual è l'organico previsto e quanto il personale effettivo (suddiviso per mansione); negli ultimi dieci anni, quanti addetti sono fuoriusciti (suddivisi per anno e per motivazione) e quanti sono stati i nuovi assunti (suddivisi per anno); quale tipo di formazione è stata erogata e quante ore di affiancamento con addetti esperti sono state dedicate ai nuovi assunti.