



Segreterie Nazionali

Roma, 02 dicembre 2024
Prot. n. 08/00/SN

C.A Dipartimento per le infrastrutture e le reti di
Trasporto
Direzione Generale per il trasporto e le
infrastrutture Ferroviarie
dg.tf@pec.mit.gov.it

Dipartimento per le infrastrutture e le reti di
Trasporto
dip.infrarete@pec.mit.gov.it

Ministero Interno
Direzione Centrale delle Specialità
Servizi di Polizia Ferroviaria
Dirigente Superiore
Dott.ssa Francesca Monaldi
dipps012.0200@pecps.interno.it

Conferenza delle Regioni e delle
Province Autonome
conferenza@pec.regioni.it

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali Direzione Generale per la
Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
DGsalutesicurezza@lavoro.gov.it

Ispettorato Nazionale del Lavoro
dcvigilanza@ispettorato.gov.it

ANCI
Associazione Nazionale Comuni Italiani
anci@pec.anci.it

AGENS
agens@fbnetpec.it

Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.
italo@pec.ntvspa.it
c.a. Amministratore delegato dott. G. La Rocca

Direzione Generale per il Trasporto Pubblico Locale
dg.tpl@pec.mit.gov.it

Ansfisa
ansfisa@pec.ansfisa.gov.it

Oggetto: Proposte di inquadramento della fattispecie “aggressioni al personale viaggiante” delle Imprese ferroviarie nell’ambito di applicazione del D.lgs. 81/2008

PREMESSA:

Il rischio di aggressioni fisiche o verbali è tra i pericoli più concreti che possono interessare gli ambienti di lavoro e quindi i lavoratori di tutto il trasporto ferroviario nello svolgimento delle attività lavorative quotidiane. Questo rischio, evidenziato anche dall’Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, è regolamentato principalmente dal D. Lgs. 81/08, in particolare all’articolo 28, che evidenzia l’importanza di una valutazione completa dei rischi, che includa non solo quelli fisici, ma **“tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato...” (come modificato dal D.L. 3 agosto 2009, n. 106), che possono avere un impatto devastante sul benessere dei dipendenti.

Il D. Lgs. 81/08, all’articolo 2, definisce la salute come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”. Per tutelare la salute dei lavoratori, quindi, è necessario considerare non solo i rischi fisici legati agli infortuni e alle malattie professionali, ma anche quelli psicologici e sociali che incidono sul benessere psicologico e relazionale.

Le aggressioni sul luogo di lavoro hanno un impatto significativo sulla salute dei lavoratori, contribuendo all’insorgenza di disturbi psicosomatici che si riflettono sulla motivazione lavorativa, sulla percezione di sicurezza (fisica e psicologica) e sulla capacità di mantenere un equilibrio tra lavoro e vita privata. Studi dimostrano che episodi di aggressione possono causare stress, ansia, depressione, insonnia, difficoltà di concentrazione e, in alcuni casi, abuso di sostanze.

Pertanto, è essenziale riconoscere che la violenza sul posto di lavoro non è solo un problema individuale, ma un fenomeno che influisce sull’intera organizzazione, causando un aumento **delle assenze per infortunio** e quindi un problema di carattere sociale.

La violenza sul posto di lavoro comprende ogni episodio o potenziale episodio (near miss) di insulti, minacce o aggressioni, fisiche o psicologiche, sia da parte di soggetti interni all’organizzazione sia esterni, in grado di compromettere la salute, la sicurezza o il benessere psicofisico dei lavoratori. La violenza “esterna” include, in particolare, comportamenti ostili da parte di clienti o utenti. Le manifestazioni di violenza possono assumere diverse forme: dall’evento che non è sfociato in aggressione per fattori casuali, dai semplici comportamenti incivili fino alle aggressioni verbali o fisiche con intento lesivo.

È, di conseguenza, fondamentale disporre di strategie concrete per fronteggiare il rischio aggressioni, che costituiscono una significativa fonte di stress lavorativo.

La violenza ha inoltre effetti negativi sull’organizzazione nel suo complesso: può aumentare l’assenteismo, ridurre la produttività e la motivazione, deteriorare i rapporti di lavoro e rendere più difficile attrarre e trattenere personale. Un ambiente lavorativo segnato da paura e risentimento ostacola il pieno coinvolgimento dei dipendenti e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In questo contesto, si rende necessario che tutte le imprese operanti nel settore del trasporto pubblico siano certificate UNI ISO 45001:2023. Questa certificazione internazionale rappresenta un requisito essenziale per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro, poiché permette un approccio sistematico alla gestione dei rischi, inclusi quelli legati alle aggressioni. La UNI ISO 45001:2023 promuove inoltre una comunicazione costante tra datori di lavoro e lavoratori riguardo le misure di prevenzione adottate, rendendo più trasparente e strutturata la tutela del personale. L’adozione della certificazione UNI ISO 45001:2023 per tutte le imprese del trasporto pubblico rappresenta un passo indispensabile per garantire che le misure di tutela del personale contro le aggressioni siano gestite in maniera strutturata e costantemente monitorate.

Per ulteriore spunto di riflessione su alcune tematiche si vedano gli artt. dal 7 al 9 della Legge 113/20 "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie".

CONSIDERAZIONI:

Alla luce di quanto sopra, oltre alle altre richieste già previste nel **"Protocollo Per La Promozione Della Sicurezza Nel Processo Di Sviluppo Del Trasporto Pubblico Locale E Regionale Sostenibili Mobilità Attività Ferroviarie"** sia quali misure di sistema che specifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo: una maggiore efficacia legislativa dal punto di vista preventivo e dissuasivo e di disincentivo alla reitera del reato, intensificare i controlli e inasprire le sanzioni per gli atti delittuosi in ambito ferroviario, anche attraverso l'introduzione del DASPO urbano e l'aggiornamento del DPR 753/80; definire convenzioni con le forze dell'ordine e altre forze di sicurezza per una presenza che sia percepita da tutti sia a bordo treno sia nelle stazioni, e coordinare gli interventi nelle aree e sulle linee a maggior rischio per il personale e per l'utenza, ampliare la formazione congiunta tra personale ferroviario e forze dell'ordine, sensibilizzazione attraverso campagne informative), diventa non solo importante ma fondamentale intervenire su ulteriori due fronti lato normativo e organizzativo:

- Ricomprendere il rischio "aggressioni" più nello specifico, o quelli psicosociali in maniera più ampia, all'interno del D.Lgs 81/2008. Tale rischio, allo stato attuale, non è esplicitato come rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e quindi comprendere tutte le figure professionali a rischio aggressioni sotto la tutela della sorveglianza sanitaria.
- Anche sulla base delle sentenze che confermano che il rischio di aggressione deve essere valutato e gestito dal Datore di Lavoro per la tutela dei propri lavoratori, va esplicitato l'obbligo da parte del datore di lavoro (per come previsto dall'art. 15 comma 1 lettera a. - di valutare tutti i rischi della propria azienda) di individuare le misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, attraverso uno specifico DVR su tale rischio.

Per monitorare efficacemente il fenomeno delle aggressioni e portare a conoscenza quella parte del fenomeno non è legata alla formale denuncia da parte del personale coinvolto è essenziale partire da una campagna comunicativa specifica per una raccolta dati dettagliata gestita integralmente dal MIT e mantenere il monitoraggio costante di quanto detto. I dati che dovrebbero essere aggiunti rispetto alla scheda ricevuta sono:

- Figura professionale specifica di personale aggredito
- Inizio e fine servizio del personale aggredito;
- Luogo aggressione (a terra o a bordo);
- Integrazione a tipologia di aggressione (oltre che a fisica aggiungere molestia fisica, molestia di genere, minaccia, near miss);
- Presenza di altri agenti di bordo/macchina;
- Presenza forze dell'ordine o servizi di security;
- Presenza impianto videosorveglianza;
- Numero aggressori.

La stazione di partenza o di arrivo del treno, sono ininfluenti. C'è già il numero del treno e la data.