



Salute e Sicurezza sul Lavoro Conoscere i tuoi Diritti

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

RLS - RLST - RLSSP - RLSA - RLSSA

Vademecum



**Collana UIL SSL - Salute e Sicurezza sul Lavoro
"Accendere una Candela"**

**"Invece di lamentarti del buio è meglio accendere una candela"
(LAO TZU)**

**NUMERO 1 – LUGLIO 2017
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
RLS-RLST-RLSPP-RLSA-RLSSA**

**"Il vero viaggio di scoperta, non consiste nel cercare nuove terre, ma nell'avere
nuovi occhi".
(Marcel Proust)**

A cura di:

Marco Lupi

UIL Confederale - Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità

Responsabile Salute e Sicurezza sul Lavoro

sicurezzalavoro@uil.it

Paolo Collini

UILTRASPORTI Nazionale

Coordinatore Salute e Sicurezza

sicurezza@uiltrasporti.it



Sommario

Il Decreto Legislativo 81/08	4
Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014- 2020 (sintesi).....	5
 Cosa è il RLS, RLST, RLSS, RLSA, RLSSA.....	6
<i>Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</i>	8
<i>Articolo 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.....</i>	9
<i>Articolo 49 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo</i>	10
 Il RLS: quali sono i suoi diritti, quali attribuzioni	11
<i>Articolo 50 – Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</i>	11
 Incompatibilità	12
 Le peculiarità del RLS.....	13
La Riunione Periodica.....	19
Gli obblighi dei lavoratori e il RLS che li rappresenta	26
Formazione	31
<i>Articolo 37 - Formazione dei Lavoratori e dei loro Rappresentanti</i>	31
I soggetti della prevenzione	34
<i>Articolo 2 - Definizioni</i>	34
 La Valutazione del Rischio	38
<i>Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi</i>	39
 Il Documento di Valutazione dei Rischi lavorativi (DVR) - La firma del RLS e la data certa	41
<i>Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi</i>	42
 La valutazione dei rischi – modalità esecutive.....	44
Il RLS e la Valutazione dei Rischi	45
 Scopo della valutazione dei rischi	47
Siti Internet utili:	53
Contrattare la Sicurezza – Alcune considerazioni – Alcuni Esempi	54
Schema di percorso.....	55
La Contrattazione aziendale	56
La Contrattazione su Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	61
Proposte per la Contrattazione.....	61
in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	61

N.B.: in corsivo Articoli integrali del D. Lgs. 81/08

Simbolo  - APPROFONDIMENTI

Il Decreto Legislativo 81/08

La Salute e la Sicurezza sul Lavoro nel nostro paese sono principalmente regolamentate dal Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, anche diffusamente noto come “Testo unico” (T.U.) in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Sul sito dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro:

<http://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Disponibile-l-ultimo-aggiornamento-del-Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx>

potete scaricare l’ultima versione ufficiale disponibile e aggiornata del D. Lgs. 81/2008.

E’ importante scaricare periodicamente il testo aggiornato poiché la legislazione è in continua evoluzione e per i RLS è opportuno avere a disposizione il testo aggiornato con tutte le modifiche realizzate.

Il file che trovate al link sopra indicato, non contiene solo il testo del Decreto, ma in maniera interattiva raccoglie tutta la normativa e regolamentazione collegata:

Circolari dei vari Ministeri, interpretazioni, riferimenti normativi collegati, ecc. nonché la disciplina sanzionatoria completa e divisa, da diversa colorazione, secondo tipologia (sanzioni con la pena alternativa dell’arresto o dell’ammenda; sanzioni con la pena della sola ammenda; sanzioni pecuniarie amministrative).

Uno strumento utile e fondamentale quindi, per affrontare al meglio il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014- 2020 (sintesi)

- Prevenire i rischi e operare al fine di rendere il luogo di lavoro **più sicuro e più sano** è fondamentale non solo per migliorare la qualità e le condizioni di lavoro, ma anche per promuovere la competitività.
- Mantenendo in salute i lavoratori si ottengono effetti positivi, diretti e misurabili, sulla produttività e si contribuisce a migliorare la sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale. **Per consentire ai lavoratori di lavorare più a lungo è fondamentale prevenire gli incidenti gravi o le malattie professionali e promuovere la salute durante tutto l'arco della vita lavorativa, sin dalla prima occupazione.**
- Ciò contribuisce anche a controbilanciare gli effetti a lungo termine dell'**invecchiamento demografico**, in linea con gli obiettivi della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.
- L'orientamento sull'occupazione, in particolare, ha messo l'accento sul miglioramento della qualità del lavoro. Il pacchetto per l'occupazione ha evidenziato il fatto che **un miglioramento delle condizioni di lavoro si riflette positivamente sulla produttività e sulla competitività.**



Cosa è il RLS, RLST, RLSSP, RLSA, RLSSA

Premettendo che:

- ogni lavoratore deve per prima cosa tutelare la propria e la altrui sicurezza;
- ogni attivista UIL ha il diritto e dovere di tutelare la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro - diritto che deriva dallo Statuto dei Lavoratori, dai vari CCNL, dalle norme e regole per le RSU e RSA, ecc.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, è una delle figure più importanti di Rappresentanza in senso generale e per il Sindacato in particolare.

È una figura che nasce per legge ufficialmente nel 1994 con il Decreto Legislativo 626.

Però è giusto ribadire come, a livello di Contrattazione Collettiva e di norma in senso generale, una forma di rappresentanza per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nasce molto tempo prima.

Ad esempio all'interno del CCNL Settore Chimico a fine anni '70 (nella figura della Commissione Ambiente) e all'interno delle Legge 300 (Statuto dei Lavoratori).

Torniamo al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza come da normativa italiana e, in generale è opportuno precisare alcuni elementi fondamentali:

- ad oggi questa figura è definita per Legge dal Decreto Legislativo 81 del 2008; Decreto che ha recepito nel tempo varie Direttive Europee. Infatti la figura definita per Legge del RLS, nasce da una specifica Direttiva Europea del 1989 la n. 391 - trattasi di una Direttiva "quadro" o di "armonizzazione", emanata con lo scopo di allineare tutte le differenti leggi comunitarie su specifici riferimenti entro 5 anni; la tempistica 1989 della direttiva e il 1994 del decreto 626 è chiaramente esplicativa -;
- quindi in tutta l'Unione Europea, dai primi anni '90 a seconda delle "velocità" di recepimento dei vari Stati membri, sono presenti i RLS sotto varie definizioni, ma con le stesse prerogative, ovvero quelle fondamentali di:
 - o rappresentare i colleghi lavoratori al fine di tutelare la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - o fare proposte in termini di prevenzione.

Partendo dal presupposto che in ogni azienda deve essere presente un RLS che deve essere eletto dai lavoratori o designato, esistono ad oggi varie tipologie nazionali di RLS:

Quella più comune e diffusa è il **RLS Aziendale** (vedi di seguito l'Art. 47), che per le Aziende sopra i 15 dipendenti deve essere eletto o designato nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali in Azienda.

Poi troviamo la figura del **RLS Territoriale**, questa figura rappresenta i lavoratori nelle micro e piccole aziende, nelle quali può risultare difficile eleggere con adeguata tutela i Rappresentanti; figura diffusa soprattutto nel Settore Artigiano e nell'Edilizia (Art. 48).

Esiste anche la figura del **RLS di Sito Produttivo** o **RLSSP** (Art. 49) una figura che viene individuata in situazioni particolari ove sono presente più aziende che insistono su uno stesso territorio (come ad esempio i Porti).

Questo il quadro generale della situazione, un Rappresentante che deve essere il punto di riferimento per tutti i lavoratori, ma deve essere anche il terminale operativo del Sindacato sui luoghi di lavoro: è una delle figure più importanti a livello sindacale, una figura in stretto contatto con i Lavoratori e le Organizzazioni Sindacali; una figura che tutela uno dei diritti fondamentali dei Lavoratori: la salute e la sicurezza.

Non esiste il lavoro se non è sano e sicuro, al contrario, se in qualche modo l'attività lavorativa può diventare negativa per la **salute** (da cui ne derivano malattie professionali) e **sicurezza** (da cui ne derivano infortuni), essa non può più essere definita "lavoro"...

Sono presenti anche altre piccole differenze sulla figura del RLS; difatti in alcuni Contratti Collettivi il RLS ha ampliato le sue competenze anche con la parte ambientale, in quanto l'impatto di alcune aziende sull'ambiente interno ed esterno può essere rilevante, da questa competenza aggiuntiva diretta, anche su l'ambiente, l'acronimo di riferimento è: **RLSA**.

Poi, per integrare il quadro, nel CCNL chimico si fa esplicito riferimento a salute, sicurezza e ambiente, facendo così sviluppare l'acronimo in: **RLSSA**

Di seguito riportiamo gli articoli del D. Lgs. 81 in cui vengono individuate le possibili tipologie di RLS.

Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.
2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.
3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.
4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.
5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.
6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.
7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Articolo 49 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della Legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelle sedi di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

b) centri intermodali di trasporto di cui alla Direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.



Il RLS: quali sono i suoi diritti, quali attribuzioni

Il RLS come riportato sopra è una figura fondamentale nel sistema della Prevenzione in Azienda.

Come definito dalla legge ha delle prerogative molto precise ed importanti.

Di seguito l'articolo specifico del D. Lgs. 81.

Articolo 50 – Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) **accede** ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;*
- b) è **consultato** preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*
- c) è **consultato** sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*
- d) è **consultato** in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*
- e) **riceve** le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;*
- f) **riceve** le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*
- g) **riceve** una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;*
- h) **promuove** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;*
- i) **formula osservazioni** in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;*
- l) **partecipa** alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*
- m) **fa proposte** in merito alla attività di prevenzione;*
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;*
- o) **può fare ricorso** alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.*

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.



Incompatibilità

Quest'ultimo comma, il 7 dell'art. 50, indica chiaramente come l'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP - e di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione - ASPP -; sembra sia scontato ma molte, anzi più volte di quello che ci si può attendere, soprattutto nelle piccole aziende e imprese le diverse figure, soprattutto di ASPP e RLS sono spesso confuse tra loro.

Ciò si basa sul fatto che sia il RSPP che gli ASPP sono soggetti della prevenzione espressi dalla volontà del datore di lavoro e che tutelano, in materia di sicurezza e salute, il datore di lavoro stesso (principale responsabile giuridico di buona parte delle violazioni in materia), mentre la figura del RLS, che è designata dai lavoratori,

deve rappresentare le loro istanze in materia di sicurezza e salute principalmente al Datore di Lavoro nonché al RSPP ed agli ASPP.

Pertanto la disposizione normativa in esame va nella direzione di considerare che RSPP e ASPP da un lato e RLS dall'altro hanno espressamente l'obiettivo comune di garantire, attraverso una fattiva collaborazione, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro a vantaggio sia dell'azienda che dei lavoratori, ma devono rimanere soggetti tra loro distinti.



Le peculiarità del RLS

Le peculiarità del RLS si differenziano da quelle tipiche dei delegati RSU/RSA in almeno quattro aspetti:

1. al RLS si assegnano funzioni specifiche senza dargli contemporaneamente funzioni contrattuali;
2. le RSU (introdotte dal protocollo trilaterale del 23 luglio 1993 e disciplinate dall'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993) sono organismi dotati d'esplicita legittimazione conflittuale, rivendicativa e partecipativa, mentre, per quanto riguarda il RLS appare evidente la caratterizzazione non conflittuale, partecipativa e collaborativa espressa nelle norme e da Confindustria, CGIL, CISL e UIL nella premessa dell'accordo del 22 giugno 1995;
3. per la prima volta è creata, dalla stessa legge e dagli accordi applicativi, una forma istituzionalizzata e formale di rappresentanza dei lavoratori alla quale sono riconosciuti diritti di partecipazione nell'ambito dei processi decisionali;
4. il RLS dovrà operare ed essere presente, anche nei luoghi dove non esistono le RSU/RSA.

Le relazioni industriali, riferite alle attività di prevenzione nel campo della sicurezza, si devono basare su di un rapporto tra azienda e lavoratori che pur mantenendo da una parte il tradizionale aspetto dialettico (la RSU rimane tale e quale), dall'altra deve trovare specifiche forme di collaborazione e di partecipazione attiva per la valutazione, gestione dei rischi lavorativi ed ambientali. Ovvero, si devono trovare le modalità per costruire un altro canale relazionale attraverso il confronto con il Rappresentante dei lavoratori per le tematiche di Salute, Sicurezza e Ambiente SSA.

Si è visto come la prima funzione del RLS sia quella di rappresentare i lavoratori in tutto ciò che riguarda la prevenzione e tutela di SSA però, tra i compiti e diritti che la stessa legge gli attribuisce, ve ne sono alcuni che rivestono particolare importanza e

che vale la pena di precisare:

• promuovere iniziative per l'attuazione delle misure di prevenzione;
• formulare osservazioni in occasione delle visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
• avvertire il Datore di Lavoro dei rischi individuati, sempre ed anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto, e ricorrere agli Organi competenti qualora ritenga che le misure adottate non siano idonee a garantire la sicurezza;
• accedere liberamente a tutta la documentazione aziendale ed a tutti i luoghi di lavoro;
• disporre (art. 50, Comma 2 del D. Lgs. 81/2008) del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico. → Per quantificare questo tempo da dedicare all'attività, il metodo più praticato è quello di far evolvere la riunione periodica, prevista dall'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, da "consuntiva" a "programmatica" permettendo così, da una parte operare la valutazione di quanto fatto nel periodo precedente nel campo della prevenzione e protezione dai rischi lavorativi, valutarne il risultato e la tempistica utilizzata; da questo fare una valutazione degli impegni futuri, che andranno verbalizzati e da qui prevedere l'impegno temporale del RLS e quindi ricercarne, con l'eventuale supporto della RSU, le coperture organizzative opportune;
• partecipare alla riunione periodica indetta almeno una volta l'anno. In quest'occasione, il RLS può chiedere di evidenziare, nel previsto verbale di consultazione, la riserva di fare osservazioni ufficiali quando sarà in grado (conoscenze, capacità) di mettere in evidenza situazioni modificabili o migliorabili relative al contenuto del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), procedure o modalità operative (MO) ad esso collegate.

Il RLS deve sviluppare il proprio operato in modo d'essere parte attiva del sistema aziendale, entrando in modo propositivo nell'organizzazione e nella gestione delle attività lavorative e divenendo il "filo d'unione", una vera e propria interfaccia, tra gli Enti Preposti (nella loro doppia attività di controllo-verifica e informativo-assistenziale), il Datore di lavoro, il Medico Competente, il RSPP/SPP, i lavoratori.

Per esercitare efficacemente il proprio mandato, il RLS deve acquisire capacità che gli consentano di essere in grado di:

• cercare, trovare, catalogare, analizzare, abbinare, smistare, indirizzare tutte le informazioni ricevute;

• sensibilizzare i lavoratori affinché destinino parte delle loro capacità professionali all'individuazione del rischio ed alla concreta collaborazione per la definizione delle misure migliorative, alla loro realizzazione, al loro mantenimento nel tempo. Da qui costruire, con il supporto dei lavoratori interessati, la mappatura dei rischi SSA da inserire nel DVR;
• sollecitare e preparare la consultazione, coinvolgimento e collaborazione;
• coinvolgere tutti i soggetti operanti nell'impresa affinché l'attenzione sulle tematiche di Salute e Sicurezza diventi parte integrante del lavoro (quindi necessiti anche di attenzione organizzativa) e continui a crescere ed affinarsi;
• stimolare le varie funzioni deputate alla Sicurezza (Datore di lavoro, RSPP, MC, Dipartimento di prevenzione) affinché, a seguito della valutazione dei rischi (presenti e potenziali), siano approntati i percorsi migliorativi previsti e necessari;
• valutare l'idoneità delle misure di protezione e prevenzione, formazione e informazione, nonché di rappresentanza adottate per poter essere in grado di verificarne l'efficacia e la corrispondenza alla "miglior conoscenza", richiedere l'intervento delle Autorità ed Organi competenti (per esempio, secondo quanto previsto dall'art. 50, comma 1, lettera "o" del D. Lgs. 81/2008);
• in casi particolari, oltre a quanto citato dall'articolo 50, comma 1 lettera "o", il RLS si può rivolgere agli enti di controllo esterni non solo per denunciare situazioni di grave rischio per le quali il datore di lavoro dimostra di non volersi interessare, ma anche per <u>consulenze specifiche</u>.

Se consideriamo che possiamo riassumere il sistema azienda in tre figure fondamentali:

- **chi paga** – il datore di lavoro, l'imprenditore che ha come obiettivo l'economicità dell'impresa funzionale al profitto; ovvero colui che ha i poteri decisionali e di spesa e quindi colui che avvalle le spese e gli investimenti;
- **chi progetta** – coloro che nell'organizzazione aziendale sono preposti a progettare strutture, metodi produttivi/operativi e organizzazione del lavoro mirate sia allo sviluppo aziendale, sia al contenimento delle perdite produttive e rischi lavorativi;
- **chi utilizza** – il lavoratore, colui che utilizza costantemente o frequentemente ciò che è reso disponibile dalla "progettazione" aziendale;

possiamo immaginare che queste figure si posizionino ai vertici di un triangolo, ognuno di questi ha professionalità, esperienza, esigenze e prerogative diverse e complementari. Il sistema però mantiene l'equilibrio nel momento in cui chi

progetta colloquia con chi utilizza per ricercare le migliori forme applicative le quali, se efficienti e funzionanti, saranno anche apprezzate da chi paga e da il consenso finale.

Da qui risulta chiaro come il lavoratore sia portatore di professionalità (operativa, applicativa, d'uso quotidiano, gestionale, ecc.) complementare a quella progettuale. La combinazione di queste due "esperienze" darà sicuramente il risultato migliore con la minore spesa.

Analizzando la situazione esistente in senso generale, è evidente, non solo da parte della componente aziendale ma anche da quella sindacale e dagli stessi lavoratori, che spesso si dimentica che la figura del RLS non è di natura esclusivamente politico-contrattuale, non è specificatamente tecnica, non è un ispettore delle istituzioni, non è colui a cui demandare tutto ciò che riguarda il tema sicurezza.

Il RLS è, invece, fondamentalmente un lavoratore che ha le capacità (date dalla formazione specifica, agibilità, conoscenze, motivazione, ecc.) per essere un eccezionale veicolo d'informazioni, ossia un potente mezzo per culture, conoscenze e specificità diverse tra loro (e raramente tra loro comunicanti) per tentare di risolvere i problemi, trovando le soluzioni più adeguate interfacciando funzioni, allo stesso tempo complementari.

Il RLS deve poter contare su un supporto contrattuale che renda chiaramente individuati gli investimenti, le organizzazioni e le priorità destinate alla sicurezza, le aree su cui dedicare maggior attenzione ed i supporti vitali per il sistema.

Senza questo, sarà praticamente impossibile per il RLS far riferimento su risorse da poter destinare agli interventi nel campo di SSA (non va dimenticato che questo tipo d'attività è diffusamente considerata improduttiva dalle aziende e quindi non degna d'attenzione), nonché cooperare alla individuazione di soluzioni e alla gestione delle problematiche in modo partecipativo e preventivo per non essere sempre destinato, come spesso succede, a seguire l'azienda nelle proposte e gestire le negatività quando già esplose.



Ai fini dell'individuazione delle migliori misure di prevenzione, è utile per il RLS procedere ad una precisa caratterizzazione del rischio in base alla sua natura:

- ♦ **ambientale** - potenziali inquinamenti o spandimenti, continue emissioni, sommatorie di micro inquinanti, gestione e manipolazione dei rifiuti, rumore, vibrazioni, illuminazione, temperatura e microclima, tossicità dei prodotti, emissioni elettromagnetiche o radioattive, ergonomia della postazione,

monitoraggi ambientali, non salubrità dei luoghi di lavoro, disordine e sporcizia, ecc.;
♦ strutturale - strutture esistenti non progettate tenendo in considerazione la componente “uomo” che vi deve operare (ergonomia), attrezzature e sistemi protettivi collettivi e individuali insufficienti, non utilizzabili o non mantenuti, fattori negativi meccanici o loro sommatorie, modifiche produttive repentine, ecc.;
♦ organizzativa - fanno parte di queste negatività l'organizzazione del lavoro non concepita in funzione della sicurezza, i mancati scambi informativi tra funzioni aziendali diverse nonché la ridondante stratificazione delle gerarchie, oppure, dove il lavoratore si trova ad operare isolato in presenza di una condizione pericolosa sarà opportuno adottare modifiche organizzative in modo da consentire l'affiancamento di una seconda persona addestrata all'intervento specifico, per contro, potrebbero risultare necessarie soluzioni organizzative tese alla riduzione del personale esposto al rischio o alla riduzione temporale dell'esposizione, la turnazione, i riposi e le pause, ecc.;
♦ gestionale - non sono ben chiare le responsabilità connesse ai vari gradi di gestione delle attività, i responsabili fanno “pressioni” affinché i lavoratori, a scapito del rispetto delle condizioni operative di sicurezza, accelerino i tempi ed i rendimenti lavorativi in funzione esclusivamente di risultati produttivi, spinti da incentivi, anche informali e non espliciti, di natura economica e/o professionale o attraverso particolari “pressioni” individuali, ecc.;
♦ comportamentale - i lavoratori faticano ad usare protezioni e dispositivi messi a disposizione o si prestano volontariamente ad orari straordinari a discapito dell'attenzione individuale, i rapporti inter gerarchici o tra colleghi sono impostati sul sospetto e la mancanza di fiducia, ecc.;
♦ motivazionale - dove i lavoratori non sono spinti a partecipare all'attività preventiva perché scarsamente formati, incentivati o non sono coinvolti negli obiettivi di tutela, ecc.

Per questi aspetti, la condizione di rischio va immediatamente segnalata al Datore di Lavoro, attraverso una comunicazione scritta ed inserita nel Documento di Valutazione del Rischio.

- ➔ A tal proposito il RLS dovrebbe compilare una segnalazione scritta, da indirizzare al datore di lavoro, RSPP e, se necessario per competenza, al Medico Competente, recante per oggetto: “Segnalazione di rischio potenziale, effettuata ai sensi degli articoli 20, comma 2 lettera e) e 29, comma 2 del D.

Lgs. 81/2008, da allegare al previsto Documento di Valutazione dei Rischi (ex D. Lgs. 81/2008, art. 17, c.1, lettera a, art. 28 e art. 29)”. Tali segnalazioni dovranno poi essere ridiscusse, almeno per verificarne l’inserimento nel DVR, in occasione della riunione periodica prevista dall’Art. 35.



La condizione di rischio va valutata nell’immediatezza ed il conseguente intervento di bonifica, deve essere eseguito in tempi brevi.

Lasciare “vivo e vitale” il rischio significa tollerare (o consentire) che qualcuno operi in condizioni insicure o “incontrollate”.

È necessario intervenire rapidamente, secondo priorità “sostenibili” chiaramente e preventivamente individuate, affinché il rischio sia tamponato, ridotto al minimo possibile o eliminato.

Ipotizzando che vi sia già stata la consultazione preventiva per la redazione del DVR, il RLS deve avere a riferimento i tempi necessari all’intervento sui rischi individuati estratti da un programma tecnico-organizzativo preventivamente discusso, magari anche in occasione della riunione periodica prevista dall’articolo 35. Solo così egli sarà in grado di poter agire, congiuntamente agli altri soggetti coinvolti nel programma di prevenzione, nel:

- | |
|---|
| • contribuire all’inserimento di un’attività a rischio prima non valutata, o considerata diversamente, nel DVR ed analizzare le potenziali ricadute negative (specifiche e generali); |
| • coinvolgere i Medico Competente nel verificare l’esistente e, se necessario, nell’approntare nuovi e mirati monitoraggi sull’ambiente, sulla persona e sul gruppo, dopo aver impegnato l’azienda a finanziarli; |
| • lo studio di soluzioni provvisorie (normalmente di natura strutturale, organizzativa e/o comportamentale), in collaborazione con i lavoratori, responsabili aziendali, tecnologia ed RSU, che possano efficacemente “tamponare” il rischio sino alla realizzazione tecnica definitiva; |
| • definire, concordandolo preventivamente con i soggetti preposti, azienda, RSU e lavoratori, il percorso formativo-informativo destinato agli operatori interessati; |
| • avere modo di verificare sul mercato, anche contattando chi ha già affrontato il problema in altra sede, se le soluzioni individuate sono state concepite in funzione della miglior conoscenza tecnico-scientifica; |
| • la probabile ridefinizione dei tempi preventivati, se causata da ritardi giustificati, con la conseguente rivisitazione delle misure provvisorie e degli investimenti |

connessi;
• nella fase iniziale, la possibilità di rimandare o sospendere un'attività pericolosa, anche in collaborazione con la RSU/RSA, a fronte di un rischio individuato se le misure correttive, o provvisorie, non possono essere adottate immediatamente;
• la presa di posizione ufficiale della RSU (compresa la possibilità della dichiarazione di sospensione delle attività), investita dai RLS, se allo scadere del periodo previsto nulla si è fatto senza giustificato motivo;
• interessare gli Enti Preposti esterni (normalmente quando i tempi preventivati sono scaduti o quando è manifesto il "disinteresse" per risolvere il problema) o l'Organismo Paritetico Provinciale (in presenza di problemi irrisolti di carattere formativo, informativo o di rappresentanza), quando la situazione lo necessita.

Per questo, il RLS deve avere acquisito conoscenze e capacità, anche attraverso la frequentazione di specifici percorsi formativi, che gli consentano:

- di raccogliere informazioni da tutti i lavoratori su tutti i luoghi di lavoro;
- catalogare le informazioni e selezionarle in base alle sei aree d'interesse prima descritte (ogni area necessita di diversi contatti, supporti, responsabili, modalità d'intervento e tutti questi percorsi devono essere preventivamente ben conosciuti ed individuati);
- di conoscere il grado dell'evoluzione tecnica e conoscitiva, le novità di mercato e quant'altro sia utile alla diffusione informativa per contribuire a far individuare le migliori soluzioni;
- di avere a disposizione spazi ed attrezzature che gli consentano di compilare e distribuire le segnalazioni scritte in merito alle condizioni di rischio riportate e non presenti nel Documento di valutazione dei rischi (DVR).

La Riunione Periodica

D. Lgs. 81/2008 - Articolo 18 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente".

- Comma 1. Il datore di lavoro (omissis) e i dirigenti (omissis) devono: ...

v) **nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35.**

D. Lgs. 81/2008 - Articolo 35 "Riunione periodica".

- Comma 1. Nelle aziende e nelle unità produttive che **occupano più di 15 lavoratori**, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, **indica almeno una volta all'anno una riunione** cui partecipano:

a) il **datore di lavoro** o un suo rappresentante;

- b) il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** dai rischi;
- c) il **medico competente**, ove nominato;
- d) il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**.

- Comma 2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il **documento di valutazione dei rischi**;
- b) l'**andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria**;
- c) i **criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale**;
- d) i **programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute**.

- Comma 3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) **codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali**;
- b) **obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**.

- Comma 4. La riunione **ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio**, compresa la programmazione e l'introduzione di **nuove tecnologie** che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, **nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione**.

- Comma 5. **Della riunione deve essere redatto un verbale** che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.



Spesso i RLS danno poca importanza a questa riunione, quando questa invece è praticamente "strategica" in quanto impegnativa dell'azienda sulle attività di prevenzione e protezione di SSA.

Se pensiamo che, secondo il decreto 81/2008, i temi su cui discutere sono almeno quelli indicati dal comma 2 dell'articolo 35, notiamo subito che alcuni argomenti risultano impegnativi nel tempo ed altri sono concentrati prevalentemente sull'immediato.

Ovvero per gli argomenti: **analisi DVR, andamento infortuni e sorveglianza sanitaria** (indicati dalle lettere "a" e "b") è opportuno eseguire una prima disamina a fondo degli argomenti stessi - che probabilmente impiegheranno più del tempo concesso alla riunione pertanto, in questo probabile caso, *sarà compito del RLS far*

verbalizzare la necessità di concludere l'argomento in sessioni immediatamente successive della riunione e non aspettare l'anno seguente (come purtroppo spesso avviene, rendendo così, di fatto, la stessa riunione inconcludente, perché sarà necessario riprendere argomenti che nel frattempo saranno da aggiornare, ed altro)

-.

I successivi due punti, **DPI e programma formativo per i lavoratori** (indicati dalle lettere "c" e "d"), hanno invece bisogno di un'attenta disamina che occupa molto meno tempo nel loro sviluppo. Difatti, sia i DPI, che una volta implementati (anche tenendo conto degli aspetti ergonomici, usabilità, adattabilità e comfort necessari, magari dopo periodo di sperimentazione su campioni) e inseriti in un programma interno di mantenimento in efficienza (per esempio manutenzione, custodia, lavaggio tute effettuato presso ditte specializzate ed a carico dell'azienda) a meno del verificarsi di esigenze particolari (sostituzioni, nuovi rischi, nuovi processi produttivi o altro), sia i percorsi formativi e di coinvolgimento abbisognano di un'attenta considerazione solamente nella prima fase iniziale, ovvero in occasione della **prima riunione periodica**, per poi essere "tenuti sotto controllo" nel loro evolversi.

Partendo dal fatto che il legislatore ha reso obbligatoria la verbalizzazione della riunione periodica, istituendo così fattivamente un supporto (scritto e permanente) di **riferimento per verificare**, almeno annualmente, **gli intenti e l'efficacia del percorso evolutivo adottato ai fini della prevenzione e protezione SSA**, per gli anni successivi, se non vogliamo che questa documentazione evolutiva si trasformi in un riportare freddamente un'infinita serie di dati, sempre utilissimi e necessariamente resi noti ai lavoratori, ma sterili nel valutare modalità applicative su: **organizzazione del lavoro, finanziamenti, risorse, tempi e metodi a supporto dell'attività SSA** stessa.

È importante per il RLS non dimenticare che l'organizzazione del lavoro, compresa quella necessaria alle attività di SSA, va necessariamente discussa per l'immediato ed il medio futuro anche con il supporto delle RSU, se presenti, in quanto si tratta di:

- conoscere e condividere anche dati in merito ai supporti finanziari che l'azienda intende dedicare agli sviluppi SSA ed ai percorsi di coinvolgimento collegati;
- trovare spazi applicativi (e supporti utili, compresi i finanziamenti) per i percorsi formativi e di coinvolgimento dei lavoratori e del RLS;
- trovare coperture organizzative sia per i lavoratori impegnati nella formazione e nel coinvolgimento (anche quotidiano) su SSA, sia per il RLS impegnato nella

sua attività di rappresentanza.

A quest'ultimo punto dobbiamo aggiungere la considerazione che il **tempo minimo** da dedicare all'attività, che dalla grande maggioranza delle aziende è generalmente riferito alle sole già citate 40 ore annue minime, mentre sono note situazioni dove i RLS, nel tentativo di quantificare l'impegno necessario a svolgere dignitosamente l'attività per cui sono stati incaricati e sviluppando il tutto sull'impegno minimo obbligatorio indicato dall'articolo 50, comma 1, D. Lgs. 81/2008, presto ci si è resi conto che tale lasso di tempo è insufficiente, se non addirittura irrisorio, evidenziando come la stessa situazione sia riproponibile per la quasi generalità dei RLS.

Ecco allora la necessità di connotare tale riunione anche come "programmatica" ovvero, oltre a verificare l'efficacia dei sistemi SSA adottati e prevederne il loro sviluppo futuro, operando un'analisi organizzativa in combinato con quanto disposto dall'articolo 50 "Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", Comma 2: "Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico** senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli ...", **emerge come questo tempo** (più spazi, strumenti e metodi) **debba essere preventivamente quantificato** (quantità temporale necessaria oltre al minimo già previsto).

La sede migliore per discuterne è, appunto, quella della riunione periodica, in quanto momento di confronto esplicitamente dedicato alla valutazione delle attività SSA presenti e future, nonché parte di un programma obbligatorio (D. Lgs. 81/2008, articolo 28, comma 2 e nello specifico, la lettera c).

Il fatto che la riunione periodica, **assuma anche carattere programmatico è importante anche per individuare e gestire i supporti** (organizzativi ed economici) **necessari alle attività future** difatti, tutte le attività d'intervento su SSA devono potersi sviluppare sul percorso storico che segue:

1. analisi dei dati e della situazione precedente, compresa l'efficacia degli investimenti organizzativi ed economici già indicati;
2. valutazione dell'immediato in termini di risultati ed aspettative, nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati (step intermedio);
3. progettazione del futuro con definizione di obiettivi chiari, comuni e condivisi in modo da coinvolgere tutte le risorse possibili al fine di abbattere tempistica e costi.

Questa dovrebbe essere la situazione ottimale, però spessissimo si sente raccontare di aziende che non intendono sviluppare il percorso di collaborazione con i lavoratori, anche disincentivando in forma ricattatoria l'obbligo della segnalazione delle condizioni di rischio di cui il lavoratore viene a conoscenza, limitando la stesura del DVR ad un incarico consulenziale esterno, statico e puramente formale.

In questo ambiente "culturale" la riunione periodica è vista come un "fastidioso obbligo" da espletare in pochi minuti con una sterile lettura di dati statistici, a cui poi segue una altrettanto sterile verbalizzazione quasi non posta alla lettura del RLS, ma sulla quale viene sempre richiesta la sottoscrizione per dimostrarne (formalmente) l'esecuzione in caso di verifica da parte degli Organi competenti.

Inoltre, affinché la riunione periodica sia correttamente:

- ≡ programmata e riconosciuta nella sua importanza;
- ≡ sviluppata, inizialmente almeno sui temi obbligatori ed indicati dal D. Lgs. 81/2008, articolo 35, comma 2;
- ≡ evoluta anche in senso "programmatico";
- ≡ considerata nei contenuti del verbale quale indicatore dell'evolversi della situazione e d'indirizzo per le attività future;

un altro metodo pratico, consigliato al RLS per rendere maggiormente produttiva ed efficace la riunione periodica, è quello di preparare un piccolo dossier su tutte le questioni che, in qualche modo, non sono andate a buon fine in corso d'anno (segnalazioni, investimenti, programmi formativi o d'intervento sul rischio, analisi e campionamenti ambientali chiesti e mai attuati, e molto altro ancora) o che abbisognano di attenzione e programmazione per il futuro.

Questo potrà servire nel caso che:

- **al RLS sia concesso il necessario spazio di parola** - in questo caso il dossier può divenire utile traccia ed elenco di situazioni da esporre e poi da riportare nel verbale;
- **al RLS non è concesso spazio di parola** - è oramai entrata nella normalità l'abitudine di convocare tale riunione al tardo pomeriggio, dove generalmente il responsabile presente, dopo aver proceduto all'analisi degli argomenti obbligatori indicati nel comma 2 dell'articolo 35, indica che non vi è più tempo per il RLS per esporre a fondo le problematiche; in questo caso tale elenco potrà essere dal RLS citato e richiesto ufficialmente che sia posto in allegato al verbale e considerato parte integrante dello stesso (tale dichiarazione dovrà poi essere riportata nel verbale stesso).

Soggetti partecipanti alla riunione periodica

Altra questione importante per il RLS è quando, succede spessissimo, a queste riunioni non si presenti fisicamente il datore di lavoro, magari dichiarandosi “sollevato” dalla delega di rappresentanza, generalmente da lui concessa al RSPP (la delega, se efficace perché rientrante nelle indicazioni date dall’articolo 16 D. Lgs. 81/2008, va riportata a verbale) dimenticando comunque che, se lo stesso D. Lgs. 81/2008 all’articolo 35 “Riunione periodica”, prevede al comma 1: “nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all’anno una riunione cui partecipano:

a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

(omissis)”.

Ovvero, se alla lettera a) indica la possibilità di alternativa, definita dalla congiunzione "o", del rappresentante del Datore di lavoro (DL) e alla lettera b) si cita l’obbligatoria presenza del RSPP, è chiaro che la partecipazione è vista per persone distinte dove il delegato del datore di lavoro (DL) non può essere il RSPP (a meno che non si tratti di una piccola azienda dove il DL si è autonominato RSPP secondo le previsioni dell’articolo 34 “Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi” del D. Lgs. 81/2008 ma, in questo caso, la sua presenza fisica alla riunione, indetta come da comma 4 articolo 35 D. Lgs. 81/2008, è obbligatoria in quanto, anche in presenza del delegato, verrebbe comunque a mancare la figura di RSPP); il tutto rafforzato dallo stesso comma, dove indica come il DL possa delegare al RSPP il solo impegno di “indire” tale riunione.

In questo caso, e con le motivazioni appena descritte (da riportare a verbale), in assenza del DL o di suo incaricato (con delega) diverso dal RSPP il RLS può fare invalidare la riunione e richiedere la sua riprogrammazione.

Resta inteso che il delegato del DL deve avere gli stessi poteri del delegante, ovvero quelli decisionali e di spesa (come da definizione del DL in art. 2), quindi il delegato non potrà, soprattutto in occasione della riunione, dichiarare che non è in grado di dare risposte a qualche (o tutte) le questioni emerse, perché dovrà chiedere al DL la posizione da tenere, invalidando così l’effettività della delega. Questa situazione dovrà vedere la dichiarazione di sospensione della riunione periodica da parte del/dei RLS presenti e la sua verbalizzazione, nella quale andrà richiesto l’aggiornamento della stessa nei tempi tecnici più rapidi possibili, certamente non coincidenti con l’anno successivo in quanto si prefigurerebbe l’omissione volontaria dell’applicazione dell’obbligo citato all’art. 35.

Però, nel caso non si intenda irrigidire ulteriormente una situazione già “compromessa”, per il RLS può tornare utile considerare il tutto anche nel rispetto dei contenuti dell’articolo 16 “delega di funzioni”, dove il concetto potrebbe essere visto, in modo esteso ed in combinato con quanto disposto dall’articolo 35, quindi **non come presenza di persone comunque tra loro differenti, ma obbligatoria presenza di competenze, tra loro differenti**, che potrebbero anche essere **in capo alla stessa persona**, ovvero: **solamente se il DL non ha assunto esso stesso l’incarico di RSPP** (secondo le previsioni dell’articolo 34 “Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi” del D. Lgs. 81/2008), in caso di assenza del DL, lo stesso può **delegare il RSPP a rappresentarlo** in riunione periodica (quest’ultimo assumendo così la doppia competenza data dalle lettere “a” e “b”) purché al RSPP siano delegati anche specifici poteri decisionali e di spesa in capo al DL. Però, anche in questo caso, se il RSPP “delegato” al momento di prendere decisioni e definire interventi, anche economici, rimanda tutto al DL (o ad altro soggetto) automaticamente ed indirettamente dichiara di non essere **titolare delle autonomie decisionali e di spesa necessarie a validare la riunione stessa**. Il RLS, quindi, deve far verbalizzare la non efficacia della riunione, da riprogrammare perché ritenuta nulla, in quanto verificata l’anomala mancanza della figura apicale in violazione con le indicazioni normative prima citate.

Articolo 16 - Delega di funzioni

Comma 1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Va da sé che se il DL continuerà a non presentarsi, o a non programmare la riunione stessa, il RLS sarà tenuto a segnalare la situazione agli Organi competenti.

In qualsiasi caso, il RLS non dovrà sottoscrivere il verbale conclusivo almeno sinché non avrà avuto modo di verificare se nello stesso sono stati riportati tutti gli interventi che si sono susseguiti (con eccezione logica delle questioni irrilevanti o non attinenti), comprese le integrazioni (scritte e poste in allegato) da lui stesso richieste; in difetto, potrà inserire una postilla scritta a mano, e poi firmata, dove dichiara nullo il documento perché non fedelmente riportante i contenuti della

riunione stessa.



Riassumendo, la riunione periodica:

- si indice almeno una volta all'anno nelle aziende con più di 15 lavoratori;
- si indice a richiesta del RLS per le aziende sotto i 15 lavoratori;
- vi devono partecipare tutti i soggetti dedicati alla sicurezza sul lavoro, e non può essere valida se manca chi ha poteri decisionali e di spesa;
- vi si deve discutere il programma applicativo per la sicurezza, la sua evoluzione e la compatibilità delle risorse (umane ed economiche) messe a disposizione;
- si deve indicare un impegno temporale indicativo minimo sia per il RLS, sia per i lavoratori impegnati in programmi formativi e di coinvolgimento;
- il RLS deve avere spazio d'intervento e tutto ciò che dice deve essere riportato a verbale;
- deve essere redatto verbale, preferibilmente consegnato in copia ai partecipanti.

Gli obblighi dei lavoratori e il RLS che li rappresenta

L'Art. 20 del D. Lgs. 81/2008 indicano le responsabilità connesse all'attività dei lavoratori, dichiarando come:

Comma 1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.



Comma 2. I lavoratori **devono** in particolare:

- contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare** le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- c-d) **utilizzare** correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza nonché i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) **segnalare immediatamente** al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, **dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**;
- f) **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) **non compiere di propria iniziativa** operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) **sottoporsi ai controlli sanitari previsti** dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Comma 3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.



Considerazioni

- ♦ Il termine “deve” del comma 1, **ha il valore d’obbligo** e vieta a chiunque di assumere atteggiamenti che possano incidere negativamente anche sulla propria salute e sicurezza, il legislatore così ricorda che **la salute è considerata un bene primario sociale e non individuale**.
- ♦ Qui è chiaro come il legislatore veda il **lavoratore responsabile di ciò che coscientemente fa** (operazione che ha creato o partecipato nell'evoluzione del problema) **o che non fa** (non fare quello che era necessario al presentarsi o svilupparsi del problema) **per tutelare se stesso o gli altri** (anche sottoposti) **da**

infortuni o malattie professionali dipendentemente dalle capacità professionali che lo stesso è in grado di esprimere.

- ◆ Le responsabilità derivanti dagli obblighi a carico dei lavoratori hanno valenza solamente dopo un adeguato percorso formativo e informativo (“adeguatezza” non solo sui contenuti ma anche nelle disponibilità di tempo e nell’aver attuato tutte le misure di riscontro ritenute opportune per verificarne, oggettivamente e soggettivamente, il recepimento), riguardano gli atteggiamenti adottati nei confronti delle **negatività che si manifestano improvvisamente** durante il lavoro e non quelle preesistenti, le quali dovrebbero essere già a conoscenza del datore di lavoro che a sua volta dovrebbe avere già inserito nel previsto Documento di valutazione dei Rischi. Sono comunque perseguibili gli atteggiamenti negativi volontari, gli ordini o indirizzi dati ad altri lavoratori in base alle lettere *b, c, d, f e g* (difatti, la violazione per ciò che è indicato da queste lettere, aggancia la prevista sanzione del comma 2 anche al comma 1 nell’obbligo individuale a non compromettere la salute propria ed altrui).
- ◆ Oltre il Datore di Lavoro, **tutte le altre figure aziendali sono riconosciute “lavoratori”** e perciò soggette, oltre che alle sanzioni proprie dei dirigenti e preposti, alle prescrizioni dell’articolo in esame, pertanto **tutti sono considerati responsabili**, per esempio, **delle mancate “segnalazioni...”**; **tutti**, dopo l’individuazione o la venuta a conoscenza di una potenzialità di rischio, sono tenuti ad attivare (inviando opportuna segnalazione a chi di dovere, RLS compreso) il processo di gestione che porterà a fare quanto possibile per eliminare o ridurre la causa del rischio stesso. Le segnalazioni, possibilmente in forma scritta, demandano così la responsabilità al datore di lavoro o a chi ne ha delega esplicita, mentre rimane a carico del “segnalatore” l’adozione provvisoria di un comportamento coerente che tenga conto degli aspetti di sicurezza riferiti alla nuova situazione “adoperandosi direttamente ... nell’ambito delle loro competenze e possibilità” (per esempio segnalando la presenza di una buca o alienando una scala insicura). Non va dimenticato che, proprio perché il comma 2 è sanzionato, anche piuttosto pesantemente, a carico del lavoratore con arresto fino a un mese o con l’ammenda da 200 a 600 euro, la cosa deve essere vista dal lato positivo in quanto, la presenza stessa della sanzione obbliga il lavoratore ad effettuare la segnalazione, anche se i referenti gerarchici indicati dimostrano di “non gradirla” (cosa che succede spesso); pertanto **la segnalazione effettuata per iscritto, anche per interposizione del RLS che potrà garantire l’anonimato e quindi l’esclusione di eventuali ritorsioni verso il lavoratore, potrà sempre essere giustificata come operazione obbligatoria non eludibile, la cui attestazione scritta esclude l’applicabilità delle previste sanzioni e ne trasmette la responsabilità al ricevente.**

- ◆ In derivazione da tutti gli aspetti di competenza professionale (il lavoratore è visto dal legislatore come elemento fondamentale di competenza applicativa di ciò che è stato progettato e organizzato da altri) legati alle diverse capacità nel contribuire, osservare, utilizzare, non rimuovere sistemi di sicurezza presenti e non adottare iniziative che possono essere pericolose perché non conosciute tutto ciò che serve alla conduzione dell'attività in sicurezza, il lavoratore deve segnalare immediatamente alla anche al RLS le condizioni di rischio da lui viste o percepite durante l'attività, questo sarà fondamentale per consentire al RLS di verificare in ogni momento lo stato di avanzamento dell'intervento sul rischio, anche arrivando a capire chi volontariamente tiene ferme le realizzazioni e, in ultima risorsa, consente al RLS di inserire il problema nell'allegato alla Riunione periodica dell'art. 35 o, in caso di reticenza nel voler assolvere ai propri doveri, segnalare alle Autorità competenti la condizione di rischio ancora viva e vitale.
- ◆ Le lettere *b, c, d, f* e *g* sono un chiaro **invito a rispettare quanto già conosciuto** (sia a livello tecnico, sia operativo) sulla propria attività lavorativa, spingono anche a **considerare e correggere i comportamenti sbagliati propri ed altrui**.
- ◆ Arrivando alla lettera *a* per "contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" compete sicuramente un notevole sforzo mentale, anche questa volta a carico di tutti, in modo da riuscire ad instaurare un serio e continuo rapporto/confronto tra tutte le figure gerarchiche, per mettere in campo le diverse e complementari competenze e conoscenze aziendali interne, nonché individuare un percorso che vada verso il continuo miglioramento delle condizioni di salute lavorative ed anche dell'attività produttiva stessa dell'Azienda (anche le tecniche di Qualità Totale si basano su questi concetti).

Ciò naturalmente fa presupporre che **difficilmente il datore di lavoro comminerà sanzioni se i lavoratori**, per esempio, **non "segnalano"** in base alla lettera e) del comma 2.

La presenza della sanzione, invece, va vista dal lato positivo perché **il lavoratore, attraverso il RLS, deve provvedere a tali segnalazioni**, quindi **non le può evitare** (come invece spesso è imposto in modo diretto ed indiretto dal datore di lavoro) **e lo farà per iscritto, se non direttamente tramite lo stesso RLS** (che potrà anche eventualmente garantire l'anonimato del segnalatore) essendo elemento destinatario di segnalazione già previsto nello stesso comma, in quanto **la comunicazione scritta potrà essere impugnata in sede giudiziale per scagionare il lavoratore** (che ha adempiuto ad un obbligo) e non lasciare spazio alla difesa del datore di lavoro che potrà cercare una depenalizzazione giustificando di non conoscere il problema perché mai a lui indicato dal lavoratore o dal preposto.

Tutto quanto sopra descritto avviene unicamente dopo aver consentito ai lavoratori di **acquisire capacità** (e responsabilità) specifiche **d'analisi** d'attività, di **consultazione**, di **gestione**, di **collaborazione**, di **preventiva individuazione**, di **conoscenza specifica**, insomma prerogative nate dalla **preventiva "sensibilizzazione"** e questo si può realizzare solamente dopo aver programmato, e mantenuto, un adeguato percorso formativo e informativo.



Formazione

Articolo 37 - Formazione dei Lavoratori e dei loro Rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'Accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'Accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626(N).

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

e) valutazione dei rischi;

f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4

ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276(N), e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

14-bis. In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

I soggetti della prevenzione

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

- a) **«lavoratore»**: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549(N), e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196(N), e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468(N), e successive modificazioni;
- b) **«datore di lavoro»**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165(N), per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

- c) **«azienda»**: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
- d) **«dirigente»**: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- e) **«preposto»**: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- f) **«responsabile del servizio di prevenzione e protezione»**: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- g) **«addetto al servizio di prevenzione e protezione»**: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);
- h) **«medico competente»**: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
- i) **«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»**: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- l) **«servizio di prevenzione e protezione dai rischi»**: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- m) **«sorveglianza sanitaria»**: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- n) **«prevenzione»**: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- o) **«salute»**: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
- p) **«sistema di promozione della salute e sicurezza»**: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla

realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) **«valutazione dei rischi»**: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) **«pericolo»**: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) **«rischio»**: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

t) **«unità produttiva»**: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

u) **«norma tecnica»**: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) **«buone prassi»**: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) **«linee guida»**: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) **«formazione»**: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) **«informazione»**: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

- cc) **«addestramento»**: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;
- dd) **«modello di organizzazione e di gestione»**: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231(N), idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale(N), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;
- ee) **«organismi paritetici»**: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento;
- ff) **«responsabilità sociale delle imprese»**: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

In azienda sono quindi fondamentali per la Prevenzione degli infortuni ed incidenti le seguenti figure:

- **Datore di Lavoro**
- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione RSPP/ASPP**
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS/RLST**
- **Medico Competente**
- **Dirigenti**
- **Preposti**
- **Lavoratori**

Inoltre questi sono i soggetti esterni:

- **Organi di Vigilanza**
- **Organismi Paritetici**
- **Istituzioni**
- **Consulenti**

La Valutazione del Rischio

Per fare Prevenzione, per tutelare i lavoratori, in ogni luogo di lavoro deve essere realizzata una adeguata Valutazione del Rischio.

La Valutazione del Rischio deve tenere ovviamente conto di tutti i rischi presenti in azienda, ed individuare il sistema per eliminarli o ridurli.

Nel caso non fosse possibile eliminarli, devono appunto essere ridotti anche con l'utilizzo di iniziative di tipo tecnico, organizzativo e procedurale.

Valutando anche la possibilità di attuare Dispositivi di protezione collettivi ed individuali (DPC e DPI).

La Valutazione dei Rischi ha come risultato finale la emissione di un Documento specifico:

il Documento di Valutazione dei Rischi - il DVR.

Nella definizione di questo DVR il RLS deve in tutte le sue fasi essere coinvolto.

Raccontando la storia della Valutazione dei rischi lavorativi, tutto parte dalla **Legge 23 dicembre 1978, n. 833 – Riforma del sistema sanitario** dove all'Articolo 4. (Uniformità delle condizioni di salute sul territorio nazionale) si legge:

- con legge dello Stato sono **dettate norme dirette ad assicurare condizioni e garanzie di salute uniformi per tutto il territorio nazionale** e stabilite le relative sanzioni penali, particolarmente in materia di:

- 1) **inquinamento dell'atmosfera, delle acque e del suolo;**
 - 2) **igiene e sicurezza in ambienti di vita e di lavoro;**
 - 3) **omologazione, per fini di prevenzione, di macchine, di impianti, di attrezzature e di mezzi personali di protezione;**
- (omissis).

Successivamente si sono delineati alcuni importanti aspetti della sicurezza preventiva sul lavoro, prevalentemente indicati dal **D. Lgs. 15 agosto 1991 n. 277** (Rischi chimici, fisici e biologici ed esposizione a piombo, amianto e rumore) riassumibili in:

- determinazione delle **fasce di rischio** (non più un solo valore di esposizione numerico di riferimento assoluto).
- **valutazione del rischio in termini d'esposizione personale**, dell'agente nocivo presente nell'ambiente di lavoro.
- **consultazione, formazione ed informazione** dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Il **D. Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994**, dove il titolo stesso del Decreto 626 declama: “(...) miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro” e la lettera c, comma 2 dell’art. 4, “(...) garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza”. È un atto normativo della Repubblica Italiana, recepito in attuazione di alcune direttive quadro (o di armonizzazione) dell’unione europea, al fine di regolamentare la sicurezza sui luoghi di lavoro. Con questo decreto si diede una forma organica alle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, già presenti (alcune dagli anni ’50 come, per esempio, gli ancora famosi **DPR 547/55** “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro” e **DPR 303/56** “Norme generali per l’igiene del lavoro”) pur non abrogandole formalmente, sostanzialmente modificando le prescrizioni delle previgenti norme (spessissimo disattese), incisivamente spostando il concetto di base da **prescrittivo** a **preventivo** richiedendo, in pratica, l’attuazione di un sistema di gestione della prevenzione e protezione interno all’azienda, basato sull’adozione di un processo autoalimentante, stabile e durevole nel tempo, dove le misure individuate:

- saranno riportate nell’apposito **Documento di Valutazione dei Rischi** (in seguito indicato DVR);
- deriveranno dal **coinvolgimento e collaborazione di tutti i soggetti aziendali, compresi i lavoratori**, nonché da un colloquio tra funzioni diverse;
- saranno in carico al datore di lavoro e gestite da nuovi soggetti dedicati (RSPP/ASPP, Medico competente e RLS);
- saranno considerate nella scala prioritaria della gestione generale dell’azienda.

Oggi il riferimento principale, ma non unico, è il **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**.

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

*1. La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare 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**, secondo i contenuti dell’Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), **nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come*

definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo³⁵.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1 agosto 2010.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53 del decreto, su supporto informatico e, **deve essere munito** anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, **di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato e contenere:**

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

c) **il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;**

d) **l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;**

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.



Il Documento di Valutazione dei Rischi lavorativi (DVR) - La firma del RLS e la data certa

Leggendo attentamente il comma 2 dell'art. 28 e facendo particolare attenzione a ciò che è evidenziato in grassetto, la terminologia indicante la **“data certa”** non deve essere intesa in senso strettamente legale come “data opponibile a terzi” (con la conseguente necessità di ricorrere a fasi burocratiche o a tecniche particolari), ma come **data in occasione della quale il documento è formalmente sottoscritto dal Datore del Lavoro.**

Detto questo, è chiaro come l'apposizione della firma del RLS sia efficace solamente per quanto attiene la certificazione della data del documento stesso (D. Lgs. 81/2008 articolo 28 comma 2).

Se il RLS non è, per esempio, coinvolto nella stesura del DVR (caso piuttosto diffuso), questi deve comunque firmarlo, magari per sua tranquillità o per spiegare meglio agli interlocutori la esclusiva validità dell'apposizione della firma, può apporre la postilla accanto alla firma *“per presa visione”* o meglio, *“per condivisione della sola data documento”* evidenziando anche, possibilmente sempre per iscritto, che si riserverà di comunicare eventuali variazioni e/o integrazioni al momento in cui avrà avuto modo di approfondirne il contenuto. Questo può essere utile in quanto, ancora oggi, molti datori di lavoro, in occasione delle visite ispettive, cercano di

giustificare il documento evidenziando il fatto che il RLS ne ha approvato il contenuto apponendovi la firma, magari in presenza di clausola prestampata che indica “per accettazione del documento” o similari (si ricordi che una clausola olografa, ovvero scritta a mano dal soggetto firmatario, ha prevalenza su quella prestampata).

Eventuali clausole, scritte in modo esplicito o meno, accompagnanti la firma e **relative all'accettazione del contenuto del DVR non hanno alcun valore** in quanto il RLS non ha poteri di giudizio sui criteri adottati per la valutazione dei rischi elencati, sui quali solamente il datore di lavoro se ne assume la completa responsabilità anzi, se il RLS esprime un giudizio, anche sottoscritto, di non accettabilità dei criteri adottati, anche lui diverrà in qualche modo partecipe della responsabilità connesse all'implementazione e validazione dei criteri valutativi (arbitrari in quanto derivati da scelta personale) previsti e obbligatori.

Eventuali successive integrazioni (comunicazioni di situazione di rischio potenziale da allegare al previsto DVR), indicazioni di inefficacia (soluzioni adottate, programma di implementazione) o di supporto (percorsi informativi, formativi, di addestramento e coinvolgimento) saranno comunicate per iscritto indicando il problema ma non la soluzione, che così sarà a carico del datore di lavoro ed eventualmente discussa sia in occasione della riunione periodica, sia nei confronti sindacali mirati.

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

- 1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.*
- 2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*
- 3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei*

rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. Fermo restando quanto previsto al comma 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2013, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).

6. Fermo restando quanto previsto al comma 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f).

Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.

6-bis. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28.

6-ter. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuati settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'INAIL e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda. Il decreto di cui al primo periodo reca in allegato il modello con il quale, fermi restando i relativi obblighi, i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo. Resta ferma la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate previste dai commi 5 e 6 del presente articolo.

6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul

lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment).

7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:

a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;

c) soppressa dall'art.29 del D. Lgs. 05 agosto 2009, n. 106.



La valutazione dei rischi – modalità esecutive

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi.

Comma 1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento ... **in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente**, nei casi di cui all'articolo 41.

Comma 2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate **previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**.

Comma 3. La valutazione dei rischi **deve essere immediatamente rielaborata** ... in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Definizioni:

- **Pericolo** – Proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità, avente la potenzialità di causare danni. Per esempio si immagini la classica situazione di montagna dove la strada è indicata dal cartello “Pericolo caduta massi”, ebbene il pericolo che i massi possano cadere rimane comunque, ma se la strada è resa non accessibile, questi non faranno mai danno alle persone.
- **Rischio** – Probabilità che la condizione di pericolo evolva a raggiungere il livello potenziale di danno nelle condizioni d'impiego. Ovvero, se continuiamo con l'esempio precedente, questa volta la strada ha libero accesso alle

persone, pertanto il pericolo di caduta dei massi ha la probabilità di coinvolgere persone e mezzi, dipendentemente dalla frequenza di transito delle persone stesse.
▪ Stima del rischio – È la combinazione tra la probabilità (o frequenza) e la gravità (o magnitudo) dell’evento dannoso. Per esempio abbiamo una macchina estremamente rumorosa in ambiente chiuso (situazione di pericolo), se in quest’ambiente non è prevista l’entrata o la permanenza di persone non esiste la situazione a rischio, e pertanto non sarà valutata. Diversamente se le persone dovranno entrare nell’ambiente andranno adottate le misure ritenute più idonee: partendo dagli interventi alla fonte (riduzione rumore sulla macchina), isolamento della stessa (installazione di cabina silente) e, in caso di rischio residuo, dotare il lavoratore di adeguati otoprotettori.
▪ Valutazione dei Rischi – Procedimento continuo di valutazione dell’entità del rischio di natura strutturale, ambientale, organizzativa, gestionale, comportamentale e motivazionale per la salute e la sicurezza dei lavoratori, derivante dall’ipotizzarsi o verificarsi di un rischio e/o pericolo di natura generale o specifica, sul luogo di lavoro. È un processo (inteso come “funzionamento dinamico di un sistema finalizzato all’ottenimento di un determinato obiettivo”, quindi non un programma fine a se stesso, necessariamente limitato nel tempo, o un semplice adempimento formale) in cui sono mobilitate l’intera struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure e le risorse necessarie per raggiungere obiettivi di individuazione e valutazione dei pericoli connessi all’attività, eliminazione o riduzione dei rischi alla fonte e l’adozione di adeguate politiche di protezione e prevenzione SSA.
▪ Scopo della valutazione - stimare la possibile entità del danno, l’assenza o la presenza del rischio d’esposizione ma anche l’esistenza di un’esposizione controllata, entro limiti considerati accettabili, dopo aver adottato i possibili sistemi protettivi in riferimento alla migliore conoscenza umana. La valutazione dei rischi, più che essere essa stessa una misura di tutela, rappresenta il punto centrale dell’attività preventiva richiesta dalle norme, ovvero costituisce il presupposto dell’intero sistema di prevenzione perché si tratta di un’azione preventiva e ricorrente.

Il RLS e la Valutazione dei Rischi

Una delle linee strategiche adottate dal legislatore per definire la riforma della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, operata attraverso il D. Lgs. 9

aprile 2008, n. 81, è il **potenziamento del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** difatti, il RLS:

- è **consultato** sulla valutazione dei rischi e sul piano delle misure attuative - se da parte dell'azienda il problema non viene affrontato, sarà il RLS a doverlo sollevare, impugnando l'articolo 50 comma 1 lettere b) c) d) ed eventuali accordi applicativi - mentre si dovranno trovare spazi per discutere le procedure di sicurezza (quindi, per via indiretta ma sostanziale, con il coinvolgimento anche dei lavoratori visti quali figure esperte del lavoro che eseguono quotidianamente). Inoltre **fa proposte e promuove l'elaborazione di misure di prevenzione**, (articolo 50 comma 1 lettere h) i) m) n) ed eventuali accordi applicativi) e **partecipa alle riunioni periodiche**, (articolo 50 comma 1 lettera l, articolo 25);
- **riceve informazioni e documentazione** e, nell'ambito delle informazioni che ha il diritto di ricevere ha diritto, ovviamente, anche all'**informazione e documentazione sulle procedure di sicurezza esistenti**, perché comunque rese disponibili ai lavoratori, ovvero sull'eventuale loro mancanza (*le procedure altro non sono che una parte delle misure e preventive e protettive che l'azienda deve mettere in atto per controllare il rischio*);
- **può rivolgersi agli organismi paritetici**, (articolo 51); può fare **ricorso alle autorità competenti**, (articolo 50 comma 1 lettera o), qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impegnati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.



Come garantire il coinvolgimento dei lavoratori.

Quando il datore di lavoro effettua una valutazione di rischio sul lavoro, **il sistema più rapido e più sicuro per identificare i vari aspetti di ciò che avviene di fatto, è quello di rivolgersi tramite RLS, ai lavoratori interessati** (caso che purtroppo raramente si verifica), perché vanno visti, quantomeno per professionalità acquisita ed esperienza quotidiana, come soggetti che, per esempio:

- sono in grado di mettere in luce pratiche di lavoro non corrette o metodi inadeguati per realizzare un compito che comporta rischi;
- possono chiarire quali precauzioni pongono in atto e sono in grado di richiamare l'attenzione su alcuni pericoli che, per la loro stessa natura, risultano di difficile identificazione;
- conoscono quale metodo di lavoro applicano, possono porre in rilievo il fatto che il modo in cui si presenta il lavoro comporta varie difficoltà o perché è troppo rapido (tempi e metodi migliorabili) e quindi comporta stress, oppure perché il lavoratore deve adottare una posizione scomoda e innaturale che alla

- lunga gli causerà malattie o lesioni derivanti da sollecitazioni ripetute;
- sono in grado di evidenziare situazioni che si prendono per scontate, pertanto lasciate inalterate nel tempo, o che determinano una riduzione anche tacitamente accettata delle condizioni normali di confort;
 - sono il soggetto che può perfezionare la segnalazione degli incidenti mancati, in quanto sono loro stessi che ne percepiscono il potenziale di danno;
 - possono perfezionare la discussione sull'utilizzo di modalità di lavoro non sicure, incluso il mancato o non corretto uso dei dispositivi di protezione e sicurezza collettivi ed individuali;
 - possono contribuire all'individuazione dei reali fabbisogni formativi e informativi;
 - sono in grado di porre problemi che possono derivare dall'organizzazione del lavoro (e il RLS, se è membro di RSU, può tentare di risolverli anche in quella sede), dal tipo di attività svolte o dalle caratteristiche del posto di lavoro.

I datori di lavoro dovrebbero assicurarsi che chiunque sia la persona che si occupa della definizione dei rischi, si tratti o meno di un dipendente o di un consulente esterno, **attui un vero e proprio dialogo con i lavoratori e con i loro rappresentanti**, sfruttando semplicemente la sua **capacità di organizzare le informazioni che riceve**. Questo perché, sempre che si voglia eseguire la valutazione a fondo ed in modo corretto, non bisogna sottovalutare che il RLS, in quanto elemento significativo del sistema di cooperazione aziendale, è il soggetto che può, meglio di chiunque altro, godere della fiducia dei lavoratori che lo hanno eletto e senza timore di essere individuato come una figura di controllo, nonché stimolare la loro partecipazione attiva.

Per garantire il coinvolgimento reale dei lavoratori è necessario, tuttavia, che oltre all'applicazione delle misure previste dalla legge siano individuate e applicate specifiche procedure, linee guida, in grado di favorire la cooperazione di tutti i soggetti senza la cui attuazione la partecipazione dei RLS e dei lavoratori, in particolare, risulta inevitabilmente formale.



Scopo della valutazione dei rischi

Scopo della valutazione è **stimare la possibile entità del danno, intesa quale conseguenza del rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, nonché dell'ambiente in cui operano**, derivante dalle circostanze del verificarsi di un

pericolo

Il termine “**valutare**” è visto in modo soggettivo e significa: “Ordinare le cose su di una scala di valori comuni che consenta alle persone d’intervenire e programmare”. Essendo questi argomenti tecnico-organizzativi, devono necessariamente essere fondati su di una base di discrezionalità.

La valutazione del rischio deve produrre scelte decisionali (arbitrio).

La parte formale (giuridica) deve essere in equilibrio con la parte tecnica (discrezionale), la quale deve avere e dimostrare un supporto giustificativo.

La valutazione dei rischi è un obbligo indelegabile del datore di lavoro che può, e deve, avvalersi di:

- ✓ Servizio di Protezione e Prevenzione
- ✓ Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- ✓ Medico Competente
- ✓ Lavoratori

Tale valutazione **deve tradursi in un documento** contenente (D. Lgs. 81/2008, articolo 28 comma 2 lettere a, b, c, d, e, f) il seguente **percorso valutativo, indicazioni e soluzioni e quali sono le figure incaricate allo sviluppo e applicazione delle soluzioni individuate:**

analizzare con metodo e sistematicamente l’attività lavorativa ed i pericoli ad essa connessi, partendo dal principio che non tutto è valutabile in modo scientifico, è necessario scomporre le diverse attività in analisi, in fasi elementari.

Per ogni fase elementare vanno valutati tutti i rischi di origine, chimica, fisica, batteriologica ed organizzativa;

1. Identificazione dei pericoli e dei rischi eventualmente connessi.
2. Identificazione delle persone esposte

Piano di miglioramento

Articolo 15 – Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell’azienda nonché l’influenza dei fattori dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro;

c) l’eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico (...)

Del quale, secondo l'**articolo 17 – Obblighi del datore di lavoro non delegabili, comma 1**. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto **dall'articolo 28**; l'obbligo giuridico ricade sulla figura del datore di lavoro.

➔ Esempi di Rischi lavorativi generali - Check List

La tabella sottostante rappresenta un quadro generale che si presume possa essere sovrapponibile a svariate situazioni lavorative. Il suo utilizzo ha comunque lo scopo principale di poter vedere l'agente di rischio da tutti gli aspetti collegati al suo utilizzo, natura o esposizione, difatti si nota come quasi tutte le tipologie/fattori di agenti di rischio possano essere valutate sia per il potenziale impatto sulla salute, sia per il potenziale impatto sulla sicurezza.

AGENTI CHIMICI, CANCEROGENI E MUTAGENI

SALUTE - Rischi di natura igienico ambientale – conseguenze: malattie / tecnopatie		SICUREZZA – Rischi di natura infortunistica – conseguenze: infortuni / incidenti	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Sostanze chimiche in uso e in prossimità (Titolo IX, Capo I)	Inalazione, ingestione, contatto cutaneo e/o oculare con sviluppo di patologie su organi bersaglio	Sostanze chimiche in uso e in prossimità (Titolo IX, Capo I)	Contatto cutaneo e/o oculare, scivolamenti, irritazioni, abrasioni, scottature da contatto o da incendio
Cancerogeni (Titolo IX, Capo II)	Contatto, inalazione, ingestione		
Mutageni	Contatto inalazione, ingestione		
Amianto (Titolo IX, Capo III)	Inalazione	Amianto (Titolo IX, Capo III)	Contatto cutaneo e/o oculare, irritazioni
Composti Organici Volatili	Inalazione, contatto cutaneo, oculare con sviluppo di patologie su organi bersaglio	Composti Organici Volatili	contatto cutaneo, oculare, scottature da incendio
Piombo	Inalazione, contatto cutaneo e ingestione		

AGENTI FISICI

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Rumore (Titolo VIII, Capo II), Ultrasuoni e Infrasuoni (Titolo VIII art. 180)	Danni all'apparato uditivo e corpo intero (extrauditivi)	Rumore (Titolo VIII, Capo II), Ultrasuoni e Infrasuoni (Titolo VIII art. 180)	Disattenzione, mancanza di percezione dell'ambiente lavorativo circostante, irritazione e stress momentanei

Vibrazioni corpo intero e mano-braccio (Titolo VIII, Capo III)	Danni al rachide e sistema vascolare	Vibrazioni corpo intero e mano-braccio (Titolo VIII, Capo III)	Disattenzione, mancanza di percezione dell'ambiente lavorativo circostante
Campi elettromagnetici (Titolo VIII, Capo IV)	Patologie collegate, riscaldamento localizzati dei tessuti, danni cerebrali	Campi elettromagnetici (Titolo VIII, Capo IV)	Traumi localizzati dovuti a correnti indotte da flussi magnetici
Radiazioni ottiche artificiali (Titolo VIII, Capo V) e naturali	Danni oculari	Radiazioni ottiche artificiali (Titolo VIII, Capo V) e naturali	Incidenti dovuti alla temporanea perdita totale o parziale della vista
		Atmosfere iperbariche (Titolo VIII art. 180)	Scottature o ustioni estese
Illuminazione	Sforzo visivo prolungato con danni permanenti alle diverse componenti oculari, compresa la muscolatura oculare, retina stress	Illuminazione	Incidenti dovuti alla temporanea perdita totale o parziale della vista o restrizione del campo visivo
Microclima (Titolo VIII art. 180)	Esposizione al calore, al freddo e/o irraggiamento solare con sviluppo verso tecnopatie collegate	Microclima (Titolo VIII art. 180)	Amplificazione dei danni traumatici. Ustioni da esposizioni ad alti livelli di caldo o freddo.
Polveri passive	Inalazione, contatto cutaneo e oculare	Polveri passive	Incidenti dovuti alla temporanea perdita totale o parziale della vista
		Incendio (Titolo I, Sezione VI)	Ustioni e danno da contatto con il calore, esposizioni a sostanze derivate dalla combustione, cadute e impatti, asfissia
		Atmosfere esplosive (Titolo XI), rischio esplosione	Interessamento dall'onda d'urto e calore, ustioni, asfissia

AGENTI BIOLOGICI (Titolo X)

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Legionella pneumophila	Inalazione		
Leptospirosi	Inalazione, ingestione		
Funghi e muffe	Inalazione, contatto cutaneo e/o oculare		

FATTORI ORGANIZZATIVI e/o COMPORTAMENTALI - MOTIVAZIONALI

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Formazione	Scarsa conoscenza dell'attività, attenzione e conoscenza delle conseguenze	Formazione	Scarsa conoscenza dell'attività, attenzione e conoscenza delle conseguenze
Informazione	Scarsa informazione, indicazione,	Informazione	Scarsa informazione, indicazione, coinvolgimento
Coinvolgimento	Non condivisione obiettivi, forzature, disattenzione	Coinvolgimento	Non condivisione obiettivi, forzature, disattenzione
Tempi e metodi	Eccessivo carico di lavoro, fretta,	Tempi e metodi	Danni traumatici da eccessivo carico di

	stress (Titolo I Capo III art. 28 comma 1)		lavoro, fretta
Turn over, avvicendamenti, sostituzioni	Eccessivo carico di lavoro, fretta, stress (Titolo I Capo III art. 28 comma 1)	Turn over, avvicendamenti, sostituzioni	Danni traumatici da eccessivo carico di lavoro, fretta
Lavoro notturno (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Scompensi ormonali e del ciclo circadiano	Lavoro notturno (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Danni traumatici da scarsa visibilità, basse temperature, lavorazioni isolate
Interferenze lavorative (Art. 26)	Contatto cutaneo, inalazione, ingestione, esposizione ad alte / basse temperature, rumore, vibrazioni, ecc.	Interferenze lavorative (Art. 26)	Esplosione, incendio, proiezioni di materiali vari, schizzi, scorie, cadute, scivolamenti, urti, lacerazioni, contusioni, fratture, ecc.
Differenze di Genere (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Gravidanza, carico fisico	Differenze di Genere (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Non considerazione delle diverse capacità individuali
Differenze di Età ± 45 anni (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Sforzi, lavori continuativi, ecc.	Differenze di Età ± 45 anni (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Cadute, lesioni, fratture, urti, contusioni, ecc.
Differenze di origine, Paesi stranieri (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Comprensione lingua, usi e abitudini diverse	Differenze di origine, Paesi stranieri (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Danni traumatici dovuti ad incomprensione della lingua, usi e abitudini diverse

ASPETTI OPERATIVI diversi dalle categorie precedenti

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Luoghi di lavoro (Titolo II)	Microclima, irraggiamento solare, esposizione al freddo	Luoghi di lavoro (Titolo II)	Scivolamenti, cadute, urti, cedimenti, cadute materiali, seppellimento (Allegato I), ecc.
Vie di circolazione e Transito	Inalazione gas di scarico dei mezzi con motore a combustione interna	Vie di circolazione e Transito	Scivolamenti, cadute, urti, cedimenti
Ambienti indoor	Scarsa aereazione, inalazione virus, batteri muffe, esposizione a COV	Ambienti indoor	Urti, cadute, per mobilio o superfici disomogenee o dislivelli, elettrocuzione
Ambienti confinati	Inalazione agenti chimici pericolosi	Ambienti confinati	Asfissia
Spazi di lavoro non adeguati	Posture incongrue	Spazi di lavoro non adeguati	Contusioni e cadute
Attrezzature di lavoro (Titolo II, Capo I)	Movimenti ripetitivi, sforzi eccessivi, contatto o presenza di con temperature alte o basse (Allegato V), stress	Attrezzature di lavoro (Titolo II, Capo I)	Infortuni in genere, cadute, urti, cesoiamenti, schiacciamenti, elettrocuzione
Mezzi di trasporto	Inalazione gas di scarico, vapori acidi da batterie, stress	Mezzi di trasporto	Investimento, collisione
Apparecchi, macchine, attrezzature e reti con energia	Contatto con pressione, energia termica, energia elettrica, energia cinetica	Apparecchi, macchine, attrezzature e reti con energia residua	Urti da contatto con pressione, energia cinetica, ustioni da bassa e alta temperatura, energia elettrica

residua			
		Apparecchi e attrezzature di sollevamento	Urti, schiacciamenti, caduta carico, elettrocuzione
Movimentazione manuale dei carichi o oggetti (Titolo VI)	Danni al rachide e apparato muscolo/scheletrico, movimenti ripetitivi	Movimentazione manuale dei carichi o oggetti (Titolo VI)	Urti, impatti, cadute, schiacciamenti
Uso di Videoterminali (Titolo VII)	Esposizione VDT, postura, sforzo fisico e visivo, stress	Uso di Videoterminali (Titolo VII)	Elettrocuzione, cadute, urti, scottature
		Lavori in quota	Cadute dall'alto (Allegato I), scivolamenti, urti
		Scale e opere provvisorie	Cadute, scivolamenti, urti
Impianti, macchine e attrezzature elettriche (Titolo II, Capo II)	Scompensi cardiaci, pacemaker, esposizione a CEM	Impianti, macchine e attrezzature elettriche (Titolo II, Capo II)	Elettrocuzione (Allegato I)
Gestione emergenze interne	Esposizione anomala ad agenti pericolosi, sforzi fisici non corretti, stress	Gestione emergenze	Eventi traumatici collegati all'emergenza stessa o durante l'evacuazione
Emergenze da siti adiacenti (Titolo I, Capo III, art. 28 comma1)	Esposizione anomala ad agenti pericolosi, sforzi fisici non corretti, stress	Emergenze da siti adiacenti (Titolo I, Capo III, art. 28 comma1)	Eventi traumatici collegati all'emergenza stessa o durante l'evacuazione

Siti Internet utili:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/Pagine/default.aspx>

Ispettorato Nazionale del lavoro

<http://www.ispettorato.gov.it/it-it/Pagine/default.aspx>

INAIL

www.inail.it

Organismi Paritetici

www.opna.it

www.cncpt.it

UIL

www.uil.it

www.uil.it/newsamb/Default.asp (Pagina Salute e Sicurezza sul Lavoro)

Contrattare la Sicurezza – Alcune considerazioni – Alcuni Esempi

La contrattazione sindacale - I temi contrattuali per la tutela della Salute ed Ambiente.

Scorrendo il testo d'apertura dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 leggiamo come "la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione". Inoltre, ad esempio, nel CCNL Industria Chimica si legge, in riferimento al RLSSA come lo stesso debba "essere in grado di assolvere il suo ruolo in materia di sicurezza, salute e ambiente attraverso un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e cooperazione per il raggiungimento degli stessi" e successivamente: "L'obiettivo di estendere e migliorare la partecipazione del RLSSA ed in generale la collaborazione sui temi di salute e sicurezza e ambiente è una priorità".

A questo punto è chiaro come le RSU/RSA, naturalmente con il supporto dei RLS, e le aziende sono invitate, dalle associazioni che le rappresentano, a propendere più verso il ruolo partecipativo, almeno sulle tematiche di Ambiente e Sicurezza, lasciando al tradizionale ruolo oppositivo compiti risolutivi per le controversie interne all'azienda, comunque non derivate da mancata applicazione delle norme (le quali devono essere assolutamente ben conosciute dai soggetti a confronto proprio per meglio destreggiarsi nel delicato tema di SSL).

Nel CCNL Industria Chimica "Ruolo della RSU" si legge come, il campo salute, sicurezza e ambiente "costituisce anche per la RSU un obiettivo fondamentale e per il suo conseguimento è necessario uno stretto coordinamento informativo tra RSU e RLSSA nonché un fluido rapporto tra gli stessi e la Direzione aziendale. In particolare, al fine di consentire alla RSU di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione tra RSU e Direzione aziendale partendo da una adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere"

Diviene quindi chiara l'intenzione delle Parti nell'identificare *i soggetti* deputati alla contrattazione, cioè RSU/RLSSA (distinti tra loro nei ruoli) e Azienda, i quali hanno l'opportunità di operare, sempre nel campo Ambiente e Sicurezza, la contrattazione su due livelli ben distinti:

1. **Partecipata e "dovuta"** perché tesa a trovare le condizioni per far rispettare quanto dovuto dalle aziende e dai lavoratori alla legge, al contratto e alla società civile (normative tecniche, buone prassi e tecniche aziendali, usi e consuetudini, ecc.), basandosi sulla partecipazione attiva di tutti i soggetti coinvolti su un obiettivo comune e indirizzato alla riduzione degli infortuni e impatti ambientali derivati dalla linea produttiva (eco bilancio aziendale). La contrattazione partecipata, nel campo della prevenzione, non deve negoziare nulla, deve semplicemente *identificare le migliori modalità applicative riferite allo specifico sito produttivo*. È inutile rivendicare questioni già normate, mentre è di *enorme valore la definizione concordata*, per certi casi anche rivendicata, *di sistemi funzionali* (e di supporto) *all'intervento migliorativo della situazione aziendale*.
2. Tradizionalmente negoziale, dove la partecipazione è indispensabile per arrivare ad ottenere il raggiungimento degli standard dati da obiettivi produttivi e di mercato (elementi comunque vitali per l'azienda e i lavoratori che vi operano).

Così facendo, si RSU e RLS sono impegnati necessariamente *diversificare il tipo di contrattazione*, orientativamente e **sempre nella considerazione che la salute non può essere monetizzata**, sui seguenti argomenti:

- I. Tra azienda e RSU/RSA, con il supporto RLS, per scelte per esempio quali l'individuazione di risorse e finanziamenti, supporti da destinare al monitoraggio (medico, ambientale e del sistema stesso), addestramento e formazione, flussi di responsabilità organizzativa e rivalutazione professionale, individuazione di nuovi profili, mansioni e attività, programmi d'inserimento del lavoratore nel sistema partecipativo, flessibilità organizzativa mirata, ricerca (e sperimentazione) di nuove modalità organizzative, gestionali e relazionali, ridistribuzione delle risorse finanziarie ed umane, incentivi mirati, ricerca di funzioni di coordinamento, controllo e verifica, individuazione di sistemi di sondaggio tesi a far emergere le esigenze del singolo e del gruppo e ad avere continui riscontri (feedback) sull'efficacia del percorso adottato, prese di posizione politica quali il blocco delle attività se si manifesta l'intenzione di non intervenire adeguatamente sul problema individuato oppure se si sono superati i tempi previsti per l'intervento di bonifica, agibilità destinate a lavoratori, delegati e RLS, ecc.
- II. Tra azienda e RLS, con il supporto RSU/RSA, per concordare i migliori sistemi applicativi locali, definire i parametri per gli obiettivi comuni partecipativi, contenuti del programma informativo e formativo, individuazione e programmazione delle docenze, le scadenze degli interventi di bonifica del rischio e le misure provvisorie da adottare, i sistemi e metodi di coinvolgimento dei lavoratori, definizione del flusso d'informazioni e di responsabilità nonché le relazioni gerarchiche, verifica e coinvolgimento sulle deleghe di responsabilità, su sistemi individuali e collettivi di protezione, vecchi e nuovi (anche più mirati) monitoraggi ambientali e sulla persona, valutazione sulla salute dei vari gruppi di lavoro e in generale, individuazione dei finanziamenti necessari e gli automatismi specifici, la ricerca continua delle migliorie in campo tecnico, ambientale, comportamentale e organizzativo, identificare processi, programmi, obiettivi, intenti, lo sviluppo della cultura e educazione tesi a consentire il rispetto di quanto previsto da norme, contratti e procedure nonché rendere trasparente, visibile e pubblico quanto fatto in modo da coinvolgere la popolazione e le Istituzioni nel flusso produttivo aziendale e sulle emergenze, valutare l'adeguatezza dei supporti destinati all'attività del MC nonché i finanziamenti per nuove e più mirate indagini sulla persona, l'ambiente ed il gruppo, ecc.

Schema di percorso

Schematizzando il tutto in un'ottica sindacale, nell'analisi del ciclo produttivo perseguendo il fine della tutela della salute dei lavoratori e difesa dell'ambiente, il RLS/RSU deve tenere presente che:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• occorre identificare e ridefinire forme concrete d'esercizio di ruolo che il sindacato può e deve avere per la tutela di Ambiente e Sicurezza; |
| <ul style="list-style-type: none">• per questo sono necessarie capacità e strategie operative, utili a superare lo scarto esistente tra bisogni e domanda di salute e difesa ambientale, tra conoscenze tecnico-scientifiche e attitudine del sindacato a partecipare, collaborare, verificare, controllare, |

proporre, rivendicare e negoziare;
• <i>obiettivo</i> è contribuire ad una diffusa capacità di organizzare, a partire dai luoghi di lavoro, la conoscenza, il controllo, la capacità di proposta e la negoziazione, sui due livelli prima descritti, della tutela Salute, Sicurezza e Ambiente (SSA);
• <i>aggiungendo</i> che, come RSU/RLSSA, si deve attivare in modo diffuso la capacità dei lavoratori a raccogliere e organizzare conoscenze e giudizi sulle condizioni di lavoro;
• <i>ne deriva</i> una capacità di esprimere la domanda di salute, interna ed esterna la fabbrica, nella partecipazione, contrattazione ed azione politica.

Le condizioni per realizzare gli obiettivi sopra indicati sono:

1. superare una cultura di un approccio sindacale legato ai concetti di “bisogno di salute”, “riparazione ed intervento a valle” arrivando ai concetti di “domanda di salute” ed “interventi a monte”, preventivi, basati su processi di innovazione rintracciabili nella nuova sensibilità ambientale, nella cultura della salute, nella nuova organizzazione del Servizio Sanitario Nazionale SSN, ecc. (i tradizionali concetti d'intervento sindacale furono percorribili, con ottimi risultati, negli anni '70, mentre oggi questi schemi sono in crisi);
2. concepire l'intervento di progettazione e bonifica dell'ambiente di lavoro come parte di un intervento di prevenzione di tipo processuale, non un programma fine a se stesso ma un vero e proprio processo autoalimentante, in continuo sviluppo, attento anche ai cambiamenti sociali, organizzativi e tecnologici del lavoro, basato sulla partecipazione attiva dei lavoratori, su di una precisa presa di posizione del management e veicolato dalla componente sindacale;
3. unire, attraverso una rete di persone e d'informazioni, i momenti della ricerca, formazione, educazione e contrattazione (anche utilizzando i coordinamenti RLS nel confronto con altri territori e categorie);
4. in fase di negoziazione non va mai dimenticato, dai membri di RSU, RLS e incaricati ai vari livelli contrattuali, che la sicurezza e l'ambiente non possono essere barattati ma rispettati e migliorati e che la salute, sempre ed in ogni caso, non può essere in alcun modo monetizzata o messa in posizione subalterna nei confronti di qualsiasi altra esigenza lavorativa o di mantenimento del lavoro stesso.

La Contrattazione aziendale

L'importanza del confronto per la sicurezza.

Le dichiarazioni di principio del CCNL, comunque nel rispetto del D. Lgs. 81/2008, vedono al centro dell'attenzione delle Parti la tutela di “Ambiente e Sicurezza” come uno degli indicatori fondamentali di una buona gestione aziendale, pertanto è da *considerarsi come uno dei fattori strategici* per il consolidamento economico e di mercato nonché per lo sviluppo delle imprese.

Su questi aspetti, un concreto programma negoziale di tutela ambientale e della sicurezza sul lavoro si potrebbe/dovrebbe, orientativamente, basare sui seguenti argomenti:

1 - quantificare preventivamente gli *impegni economici, ed i relativi investimenti* per gli interventi conosciuti, programmabili e programmati (quest'ultimi su obiettivi di mantenimento e sviluppo) di natura tecnico-strutturale, formativa, partecipativa, divulgativa, organizzativa e gestionale nonché predisporre adeguate coperture finanziarie per quelli sconosciuti ed improvvisi da destinare alla

tutela ambientale interna ed esterna al perimetro del Sito produttivo nonché della Salute e Sicurezza dei lavoratori e cittadini.

Le risorse finanziarie, proprio per rispondere al principio secondo cui i rischi *“vengono eliminati quanto più rapidamente possibile”* (art. 64, comma 1, lettera c del D. Lgs. 81/2008), devono essere preventivamente individuate e seguire percorsi (progettazione, intervento, manutenzione e mantenimento) paralleli ai normali investimenti aziendali e non inseriti nelle priorità generali aziendali.

2 - Istituire e mantenere *percorsi addestrativi, formativi e informativi “ad hoc”* (quindi non solamente strutturati sul minimo adempimento previsto dalle norme e accordi vigenti) che interessino, dopo aver individuato l'elemento culturale e comportamentale da perfezionare, l'intera popolazione lavorativa dell'azienda comprese, per quanto possibile, le imprese esterne in appalto, che possa essere continuamente rivisto e aggiornato (*formazione continua*), anche nella parte specifica riservata al RLS, nonché fondato sui concetti di *“sensibilizzazione”* dei lavoratori e *“miglioramento continuo”* della cultura generale relativa ad Ambiente e Sicurezza. L'attività formativa e di coinvolgimento del lavoratore va considerata quale vero e proprio investimento e non vista solamente come una fonte di spesa sterile e fine a se stessa.

3 - Sviluppare *sistemi partecipativi* che portino alla *continua ricerca di carenze* di natura ambientale, strutturale, organizzativa, gestionale, operativa, culturale e comportamentale nonché fondare le fasi *dell'individuazione e attuazione*, dei conseguenti interventi correttivi, sulla *collaborazione diretta delle risorse umane interessate*. Tutto questo deve essere basarsi anche sulle differenze di genere ed età.

4 - Implementare metodologie che possano arrivare ad individuare i *“comportamenti migliorabili”* (per esempio quelli del lavoratore che non usa correttamente i dispositivi di sicurezza e/o protezione ma anche del responsabile che, in base ai soli imperativi di produzione non critica, anzi agevola, tutte quelle modalità lavorative che non tengono adeguatamente conto della prevenzione e non pongono attenzione alla sicurezza), i *“flussi di responsabilità”* (impegni e obiettivi del management, chi fa che cosa e chi ne risponde in prima persona) e *gli aspetti organizzativi a “rischio”, “costrittività organizzative”* (riferiti anche a turnover assente o troppo repentino, negativo sviluppo e diffusione delle esperienze, errata flessibilità organizzativa interna, carichi di lavoro eccessivi, tempi e metodi mal gestiti ed applicati, pochi spazi a disposizione per l'acquisizione culturale a livello personale, ecc.) nonché i *supporti motivazionali*, per poi intervenire, attraverso adeguati programmi mirati, a modificare l'approccio stesso al lavoro del singolo, del gruppo e di tutte le risorse umane.

5 - Utilizzare solide *basi partecipative* per consentire al lavoratore d'essere investito in prima persona nel *programma e sistema di sicurezza aziendale*, anche adottando il metodo delle *discussioni antinfortunistiche periodiche*. Quest'ultime devono consentire il confronto *“tra” e “con”* i gruppi omogenei e/o il singolo lavoratore su *problematiche comuni* (per esempio, infortuni successi o potenziali per positivizzare le negatività e sviluppare le positività facendo *“propri”* i problemi come insegnano i sistemi di Qualità Totale), *mantenere sempre alta l'attenzione* sulla tutela d'ambiente, salute e sicurezza nonché tenere attivo ed efficiente, non solo tecnicamente ma anche (e soprattutto) nella memoria degli operatori, il sistema di sicurezza generale e dei vari reparti.

6 - L'attività di prevenzione ha bisogno di solide basi formative, partecipative e conoscitive che rendono il lavoratore *figura "esperta" del proprio lavoro*. Non è ben chiaro come mai le aziende continuino ancora ad utilizzare, soprattutto per tematiche di Ambiente e Sicurezza, quasi esclusivamente personale esterno o interno ma collocato in posizione gerarchica elevata, pertanto conoscitori di questioni generali e non specifiche, quando, se inserito in un percorso veramente collaborativo, anche il lavoratore può dare la *consulenza specifica*, quella più incisiva sul lavoro ed a costi più bassi (praticamente zero). Tra l'altro, l'opinione del diretto interessato, il lavoratore, sarà tanto più precisa e completa quanto più esso sarà a *conoscenza del lavoro nella sua globalità*. Trovare *forme flessibili*, all'interno dell'organizzazione del lavoro aziendale, che consentano, su base volontaria e d'accettazione diretta da parte del lavoratore, di poter operare su diverse posizioni di lavoro consente, oltre a quanto prima detto, di *migliorare la prestazione e la professionalità dell'individuo e del gruppo*: tutto questo a vantaggio della produttività aziendale, della rivalutazione della risorsa umana e della partecipazione. Investire sull'uomo è produttivo e per questo va contrattata anche la *nuova dimensione professionale del singolo*, visto non più come mero esecutore d'ordini impartiti dall'alto ma come figura attiva, propositiva e responsabilizzata.

7 - Per rendere più *"trasparente" l'attività aziendale* verso l'esterno (oggi molte imprese sono mal tollerate da buona parte della cittadinanza e/o associazioni ambientaliste del territorio in cui sono inserite), vanno programmate ciclicamente emergenze ed evacuazioni simulate, secondo le tipologie e livelli previsti dalle procedure, e coinvolte le realtà lavorative adiacenti (di qualsiasi proprietà esse siano), le imprese in appalto potenzialmente interessate, popolazione e istituzioni esterne.

Allo scopo diviene utile istituire un *fitto sistema di scambio tra funzioni dedicate*, facenti capo alle diverse proprietà ed i diversi appalti, in modo da *rendere il più efficace possibile la gestione dell'emergenza* e del mantenimento e/o miglioramento degli *standard di sicurezza*, il "quadro" si completerà individuando mezzi e metodi di pubblicizzazione e coinvolgimento pubblico.

8 - Impegno a *monitorare adeguatamente l'ambiente di lavoro*, con rilevazione di agenti chimici, fisici e biologici e verificarne l'impatto sull'uomo. Individuare e sviluppare nuovi e particolari sistemi di monitoraggio del rischio *sulla persona e sul gruppo* (ambientali, tossicologici, ecc.), in modo da iniziare ad acquisire dati per il controllo statistico su attività e processi lavorativi che comportano esposizione a rischi non tabellati o scarsamente conosciuti, in particolare per quanto riguarda la tutela della salute riproduttiva degli uomini e delle donne.

9 - Le *flessibilità e mobilità* interne, eventuali *sostituzioni* ed il continuo *avvicendamento* di lavoratori con contratto "atipico" (tempo determinato, part-time, interinale, ecc.), devono essere supportate da un *preventivo monitoraggio medico/ambientale* e da tutte le *misure tecniche, formative, informative e di coinvolgimento* necessarie, nonché la possibilità di verificare la *conoscenza individuale specifica*.

Vanno ricercate *forme di tutela ed armonizzazione*, "efficaci ed efficienti", destinate ai *lavoratori con contratto atipico*, in modo da consentire l'effettiva parità di trattamento, diritti, doveri e conoscenze, almeno nel campo Ambiente e Sicurezza, con i "colleghi" inquadrati con contratto a tempo indeterminato.

10 - Tutta l'attività finalizzata alla prevenzione (partecipazione, coinvolgimento, formazione, informazione, adeguamento d'attività e procedure, individuazione di migliorie, conoscenza personale, ecc.) va *considerata vero e proprio carico operativo* e pertanto rientrante a pieno titolo tra le attività specifiche del singolo e della mansione di riferimento.

Si dovranno definire gli spazi professionali, temporali, organizzativi e gestionali, necessari alla corretta esecuzione di quest'attività nonché al suo continuo sviluppo e miglioramento.

11 - Essendo i RLS figure fondamentali del *"Sistema di Sicurezza Aziendale"*, si rende necessario un loro sempre più preciso e incisivo coinvolgimento in tutte le attività di prevenzione, dandogli tutta *l'agibilità necessaria* in termini di mezzi e ore a disposizione.

Quindi, gli impegni sottoscritti dalle Parti, devono rappresentare un punto di riferimento che consenta di quantificare preventivamente i tempi d'intervento reali, da destinare ai RLS per le questioni Ambiente e Sicurezza.

Inoltre, ai RLS va riconosciuta *l'agibilità* (tempi, metodi e collaborazioni) *per visitare le imprese in appalto*, (naturalmente per le sole opere eseguite all'interno del territorio, o per cantieri temporanei, di competenza dell'impresa appaltatrice), colloquiare con i lavoratori e loro RLS, segnalare le anomalie e seguirne l'iter di bonifica *come per il personale diretto*.

12 - Va sviluppato, ovunque si adottino nuovi sistemi lavorativi (sperimentali o meno), ove si opera la manipolazione di nuovi prodotti, sostanze parzialmente o totalmente sconosciute, uso di nuove attrezzature o situazioni ambientali e/o lavorative "particolari", un percorso analitico e procedurale che possa consentire la *migliore protezione possibile all'operatore*, utilizzando preventivamente adeguate attrezzature, strumentazioni, metodologie (anche organizzative) e procedure supportate da percorsi formativi e informativi "ad hoc".

13 - Il sindacato si deve fortemente *opporre all'inserimento nel premio di partecipazione* (e di qualsiasi altra forma premiale cui corrisponde l'erogazione di quote in denaro) *di qualunque parametro numerico/statistico legato all'andamento dell'indice infortunistico o di malattia professionale (tecnopatia)*: ovvero dati basati sulla lettura a "valle" dell'attività di prevenzione e protezione adottata in azienda, quando il danno è già avvenuto.

Quest'orientamento deve nascere dalla considerazione che tutto quanto riguarda azioni sulla prevenzione e salvaguardia della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro nonché dell'ambiente, quindi anche la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento d'obiettivi aziendali, è normato e obbligatorio (non mediato o facoltativo), quindi dovuto da entrambe le parti (Salute e Ambiente sono tutelati dallo Stato e costituzionalmente considerati quale bene sociale non individuale).

In merito, sono piuttosto interessanti le forme premiali già adottate dall'azienda, dove l'incentivo economico è visto come una quota "una tantum" che, in funzione di una positiva competizione interna, sarà devoluta in beneficenza dal "vincitore", contemporaneamente il Premio di Partecipazione (PdP) è stato legato ad indici di partecipazione dei lavoratori, definiti in collaborazione con RLS e RSU, basati sulla segnalazione di rischi potenziali presenti sul lavoro e alle condizioni di infortunio mancato.

Mentre, come spesso e diffusamente succede nel campo industriale nazionale, individuare l'obiettivo premiale nella riduzione globale delle ore d'infortunio (costante trend in calo), porta a "colpevolizzare" il lavoratore che si infortuna o ammalia, lasciando contemporaneamente allo stesso il valutare la capacità del mantenimento dei rapporti individuali con i colleghi, che dal suo

danno si vedono decurtate quote economiche premiali anche importanti, con l'unico risultato che il soggetto si orienta a mantenere nascosto il fatto, o farlo passare per conseguenza derivata dall'ambiente domestico.

In questo caso, il risultato del confronto sindacale, destinato all'individuazione dei parametri premiali, altro non è che una moderna "monetizzazione" della salute ed un accordo notevolmente sbilanciato a favore dell'azienda, dove *l'unica soluzione possibile* per raggiungere l'obiettivo, sembra essere quella *d'evitare l'ufficializzazione, o semplicemente l'emersione, degli infortuni*.

Da un lato la convinzione che gli eventi dannosi avvengano prevalentemente per disattenzione del lavoratore, dall'altro la possibilità, da parte degli operatori, di veder migliorata la situazione economica senza considerare le ricadute, hanno consentito la condivisione d'accordi che, in questo senso, tali non sono.

Va notato che la maggior parte degli aspetti contrattuali sopra esposti *deriva dall'applicazione delle norme e dei contratti in vigore*, pertanto dovrebbero essere questioni che, in fase di confronto sindacale, non vengono ad assumere un valore di "scambio" anche "minimo". Essi sono argomenti dai contenuti dovuti, non negoziabili, ma che abbisognano di un nuovo supporto contrattuale aziendale, di natura soprattutto applicativa, che vada anche a definire gli impegni delle parti in merito.

Le azioni da intraprendere congiuntamente devono, pertanto, essere focalizzate nell'ambito degli investimenti, prevenzione, formazione, informazione, organizzazione, gestione e coinvolgimento attivo di tutto il personale per consentire un *costante miglioramento generale*, un progressivo calo degli infortuni e delle situazioni di rischio, nonché il *mantenimento nel tempo delle condizioni positive e sanate*.

La Contrattazione su Salute e Sicurezza sul Lavoro

Riportiamo di seguito un importante **Documento CGIL CISL UIL** sulla Contrattazione di secondo livello sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

Proposte per la Contrattazione in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Premessa

La Contrattazione

La contrattazione è il cardine centrale dell'azione sindacale.

Con la contrattazione, a tutti i livelli, si determinano i piani che poggiano sui pilastri fondamentali dell'attività lavorativa, coniugando i principi alle esigenze e specificità di ogni ambito settoriale e contesto lavorativo, al fine di garantire le migliori condizioni di lavoro per gli occupati e per la produzione, nel complessivo esercizio dell'attività.

La salute e sicurezza sul lavoro, costituendo uno di questi pilastri fondamentali, deve trovare nella contrattazione non solo una necessaria collocazione, ma l'alveo più consono per la definizione delle modalità di esercizio di quanto disposto sul piano normativo e, ancor più, per garantire le basi per una concreta realizzazione di condizioni permanenti di tutela e di miglioramento continuo.

Gli impegni delle Organizzazioni Sindacali

La contrattazione di secondo livello, nello specifico per le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, ha bisogno di indirizzi su temi specifici (esplicitati qui di seguito) per i quali cerchiamo con questo documento di dare alcune risposte, e di supporti organizzativi per le Rappresentanze che si troveranno direttamente coinvolte nelle trattative.

Formazione

Questi supporti organizzativi ovviamente devono partire da una formazione aggiuntiva specifica effettuata dalle OO.SS. a tutti i livelli per i RLS, RLST e RLS di sito, RSA/RSU, al fine di introdurre queste tematiche nelle trattative correnti.

Coordinamenti

Un ulteriore elemento utile dovrebbe essere quello di realizzare coordinamenti unitari della Rappresentanze ai vari livelli.

Costituire dei momenti di confronto tra RLS/RLST a livello territoriale e categoriale, può essere un importante fattore di crescita del movimento sindacale e dei RLS stessi sui temi in oggetto.

L'iniziativa Confederale e di Categoria verso lo scambio di conoscenze, esperienze, buone prassi può diventare fondamentale per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello sui temi su SSL in rapporto alle condizioni di lavoro.

Alla luce di queste indicazioni, che contengono le tematiche prioritarie su cui orientare la contrattazione di secondo livello, dovrebbe svilupparsi un maggior impegno del Sindacato finalizzato a rendere strutturale un supporto organizzativo nei confronti di tutte le Rappresentanze che si occupano di SSL, in termini formativi e di coordinamento.

Questi sono temi fondamentali per poter rilanciare le tematiche della prevenzione, in una situazione che purtroppo a tutt'oggi conta un numero di morti, di incidenti sul lavoro e di malattie professionali in netta crescita rispetto allo scorso anno (relativamente alle denunce e ai riconoscimenti).

1 – Organizzazione del Lavoro

Un aspetto fondamentale della contrattazione nell'ambito lavorativo che ha effetti diretti sulla salute e sicurezza dei lavoratori è la "Organizzazione del Lavoro".

C'è un rapporto diretto tra Organizzazione del Lavoro e salute e sicurezza dei lavoratori e possibile incidenza della contrattazione collettiva: questo sicuramente non è un tema nuovo.

Per anni, ed ancora oggi, da parte di molti datori di lavoro non si riconosce la diretta correlazione tra i due temi, anzi si pensa di considerare la Organizzazione del Lavoro (OdL) come variabile indipendente rispetto alla Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Le esperienze però confermano invece che una stretta correlazione e gestione dell'Organizzazione del Lavoro con la SSL, porta a miglioramenti evidenti delle condizioni lavorative, con minore numero di infortuni e più bassi indici di insorgenza di malattie professionali, ed anche di miglioramento della produttività delle diverse realtà lavorative.

Si deve puntare ad analizzare l'OdL nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e quindi iniziare a ragionare in termini di organizzazione del lavoro nell'ottica della prevenzione.

La prevenzione passa da una attuazione precisa della valutazione del rischio, dove vengono analizzate tutte le situazioni di pericolo, di rischio, di rischio residuo, le mansioni, le attività dei lavoratori in diretto collegamento con la Organizzazione del Lavoro

Tutto ciò costituisce un insieme che si integra e che va collegato all'ambito complessivo delle attività di prevenzione.

Il fattore organizzativo, quindi, va visto come elemento essenziale anche sul piano procedurale, ai fini di un'efficace implementazione delle politiche e pratiche di prevenzione in azienda, in primo luogo ai fini del rispetto della norma.

La contrattazione collettiva di secondo livello dovrebbe, quindi, trattare non solo il punto di vista della tutela contro gli infortuni, incidenti e le malattie professionali, ma anche quello di un complessivo percorso di tutela della salute, intesa come benessere fisico, mentale e sociale.

Quindi la valutazione del rischio deve essere realizzata con il contributo fattivo dei lavoratori e dei loro Rappresentanti ai vari livelli (RLS/RLST, RLS di sito, RSA/RSU), che comprenda specifiche procedure operative collegate alla OdL, ed in particolare verso una mirata sorveglianza sanitaria.

E' chiara la diretta correlazione tra organizzazione del lavoro e salute e sicurezza dei lavoratori: basti pensare al regime degli orari, i ritmi di lavoro, la gestione delle mansioni e delle idoneità/inidoneità, dei sistemi di inquadramento, ecc.

Un elemento fondamentale, innovato con il D. Lgs. 81/08, è rappresentato dalla possibilità dell'azienda di adottare un modello di organizzazione e gestione della sicurezza, come previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08.

Da tale discussione si prospetta un modello di prevenzione per il quale il dato organizzativo è imprescindibile : la progettazione della organizzazione del lavoro dovrebbe essere volta a realizzare un sistema organizzativo che sia affidabile e sicuro, attraverso parametri che concilino efficienza, tutela e soddisfazione dei lavoratori.

E' un dato di fatto che troppo spesso, invece, i sistemi di gestione per la salute e sicurezza nel lavoro non riescono ad integrarsi con la vera e propria organizzazione del lavoro, ma tendono a rispettare solo formalmente gli adempimenti normativi.

2 – Rappresentanza

A sei anni dall'applicazione del D. Lgs. 81/08, non abbiamo ancora vinto la scommessa sulla generalizzazione della rappresentanza dei lavoratori per la salute e sicurezza in tutte le aziende e contesti produttivi.

Ciò si deve da una parte alla pervicace non applicazione delle norme relative alla Rappresentanza da parte dei ministeri competenti e del governo, e dall'altra dalle difficoltà che genera a questo riguardo un tessuto produttivo italiano composto per la stragrande maggioranza di piccole e micro imprese.

Proprio per ovviare a queste oggettive problematiche, abbiamo siglato nel settore artigiano ed in quello della piccola e media industria i noti accordi interconfederali

che incardinano la rappresentanza territoriale e costituiscono gli organismi paritetici e ne regolano e finanziano il funzionamento.

Ma certo non possiamo ritenerci soddisfatti, considerando che tali accordi non si riescono a siglare in comparti chiave dove ce ne sarebbe estremo bisogno, vista l'alta frequenza di infortuni più o meno gravi e di malattie professionali e di disfunzionalità organizzative.

Spesso la pratica dell'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da parte del datore di lavoro, proprio per evitare che il sistema di Rappresentanza si possa concretizzare, è purtroppo presente.

Scendendo dal piano interconfederale alla contrattazione di secondo livello, sarebbe necessaria una azione contrattuale tesa a:

- rafforzare le prerogative del RLS, attraverso l'esigibilità delle attribuzioni, oltre quelle previste dalla legislazione;
- estensione del tempo retribuito dedicato all'attività in azienda, così come previsto dall'art. 50;
- assicurare attraverso procedure il più possibile omogenee per quanto riguarda l'informazione, la completa ricezione dei documenti, la presentazione di proposte e i suggerimenti relativi alla prevenzione;
- assicurare la formazione prevista ed eventualmente estenderla;
- estendere la presenza e l'efficacia dei rappresentanti di sito produttivo, prevedendo negli accordi il finanziamento delle agibilità e specifica formazione, come pure estendere la possibilità di raccordo fra RLS e di promozione e ruolo attivo di queste figure, in particolare rispetto ai rischi da compresenza di diverse lavorazioni;
- prevedere assemblee periodiche destinate ai temi della salute e sicurezza.

Altro tema fondamentale è quello di impegnarsi ad operare per un'effettiva ed efficace collaborazione tra le diverse forme di rappresentanza nei posti di lavoro, agendo verso una prospettiva di maggiore e fattiva partecipazione degli RLS alla contrattazione aziendale, relativamente alle tematiche di salute e sicurezza e su temi essenziali e fortemente connessi come l'organizzazione del lavoro, le scelte produttive, gli investimenti in macchinari, le modifiche organizzative che, hanno, come è noto, effetto diretto sulle condizioni di lavoro.

3 – Tipologie Contrattuali

Una delle maggiori novità contenute nel D. Lgs 81/08, come è noto, è l'inclusione attraverso la modifica della definizione di "lavoratore" (già presente nel D.lgs.626/94), delle molteplici tipologie contrattuali precarie all'interno del sistema delle tutele prevenzionali relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si è prestata quindi particolare attenzione alla esposizione di questi lavoratori a rischi generici e specifici in virtù della loro condizione, e si è cercato di ridurre il più possibile l'insorgere di malattie professionali e incidentalità per queste figure.

Più in particolare, il legislatore ha richiamato espressamente alcune tipologie: ad esempio per i lavoratori somministrati ha ribadito la responsabilità del datore di lavoro utilizzatore, compresa quella relativa alla formazione/informazione, all'addestramento e ai DPI.

Nel caso dei lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi, la totalità delle disposizioni prevenzionali a carico dell'impresa si applica quando gli stessi svolgono la loro attività nel luogo di lavoro dell'impresa stessa.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, il legislatore ha sancito alcuni obblighi anche in relazione alle situazioni di appalto, il principale dei quali è l'informazione dettagliata da parte del datore sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di protezione e di emergenza adottate in relazione alle attività svolte da questi lavoratori.

Nella concreta prassi aziendale non risulta ancora uniforme e generalizzato il rispetto delle norme relative alle tipologie contrattuali; ciò è testimoniato in primo luogo dal maggiore tasso di incidentalità di questi soggetti e dai molteplici problemi loro causati dalla crisi economica e nei contesti di ristrutturazione aziendale.

Esiste inoltre una maggiore esposizione, come testimoniato dalle statistiche e dagli studi anche in ambito europeo, degli stessi lavoratori al rischio stress lavoro correlato, al tecnostress.

Andrebbe quindi esercitata una azione contrattuale tesa ad intervenire sulle mancanze aziendali e sui fattori di rischio specifici e generali dei lavoratori precari.

I principali assi di intervento potrebbero essere i seguenti:

- assicurare che nei contratti di somministrazione non ci siano norme elusive o vessatorie nei confronti dei lavoratori per quanto riguarda gli obblighi in capo al datore;
- stabilire percorsi di verifica, nell'ambito di nuove assunzioni, dell'effettivo svolgimento della formazione obbligatoria, dell'addestramento e della consegna dei DPI;
- contrattare assemblee periodiche in orario di lavoro per permettere il contatto dei lavoratori e lavoratrici con tipologie contrattuali precarie con i RLS e RSA/RSU;
- recepire le osservazioni di questi lavoratori nell'ambito dei percorsi di gestione del rischio stress lavoro-correlato;
- dettagliare la cooperazione fra committenti, appaltatori e subappaltatori per l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi in caso di appalto in collaborazione continua con le Rappresentanze.

4 – Età, Differenze di Genere, Migranti, Disabilità

Una delle più rilevanti novità introdotte con il D.Lgs.81/08, è l'introduzione di particolari condizioni, quali variabili che possono influenzare i rischi a cui sono esposti i lavoratori (art. 28, comma 1).

Nell'ambito del processo di valutazione di tutti i rischi, l'aver inserito gli elementi quali l'età, il genere, la provenienza da altri paesi e le tipologie contrattuali, ha rafforzato e specificato ancor più l'analisi dei rischi e, pertanto, la possibilità di poter individuare interventi adeguati di prevenzione e di tutela.

Correttamente il legislatore riferendosi a tali condizioni non le ha confuse con dei nuovi rischi, ma precisando che tali elementi sono "connessi" ai rischi, ha inteso sottolineare come il tener conto dell'influenza che ciascuno di questi può determinare sui rischi ha un rilievo fondamentale per la salute e sicurezza sul lavoro. L'introduzione delle suddette condizioni nel processo di valutazione dei rischi non è stata accompagnata da una specifica e puntuale regolazione di come gestire tale novità. Difatti, se per quanto riguarda il richiamo al tenere conto dell'influenza che può determinarsi, nell'esposizione al rischio, in caso di gravidanza o maternità (anch'essa prevista espressamente nell'art.28, comma 1), il legislatore ha ritenuto necessario rimandare la gestione di tale condizione alla legislazione specifica già vigente (D. Lgs. 151/01), per le tipicità, dapprima elencate, nessun riferimento normativo o regolativo è stato indicato.

Risultando, pertanto, un diritto sancito e sanzionato (a carico del datore di lavoro) che nell'ambito della valutazione dei rischi vengano valutate le influenze che le tipicità (età, genere, provenienza da altri paesi, tipologie contrattuali) possono determinare in funzione delle diverse esposizioni a rischio dei lavoratori (oggetto questo di specifica consultazione da parte del datore di lavoro nei riguardi dell'RLS, nell'ambito della consultazione sulla valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.50, comma 1, lett. b del D. Lgs. 81/08), un ampio spazio di contrattazione aziendale si apre nei riguardi della trattazione di queste condizioni.

Con l'allungamento della vita lavorativa, dovuta al posticipo dell'età pensionabile, che andrebbe sicuramente considerata per quanto riguarda le lavorazioni faticose ed usuranti o che determinano rischi particolari anche per i terzi, occorre prevedere adeguati interventi di prevenzione e di miglioramento delle condizioni di lavoro che tengano conto delle possibili problematiche determinate dalla variabile dell'età, allo stesso modo il favorire l'occupazione femminile deve essere accompagnata dal determinare piani di sostegno e di tutela per le lavoratrici, ancor più in età avanzata, sulla base dei rischi presenti nelle diverse mansioni. In tal senso è stata promossa futura la Campagna europea, per il biennio 2016-2017 dal titolo : Luoghi di lavoro sani e sicuri per una vita lavorativa sostenibile.

Nel contesto delle suddette condizioni, non deve essere trascurata l'influenza che può determinarsi dall'essere lavoratori migranti. Considerando la differenza di lingua e le difficoltà che questa può determinare nella piena comprensione delle informazioni, della formazione, dei compiti e delle procedure, non secondaria deve essere l'attenzione (che può tradursi in elemento di contrattazione aziendale) verso le questioni inerenti la sorveglianza sanitaria dei lavoratori provenienti da altri paesi. Dovendo considerare la rilevanza che possono avere la religione e la propria diversa cultura nell'ambito di alcune pratiche, tra cui le visite mediche, una gestione specifica di tale obbligo potrebbe essere positivamente fornita proprio dalla contrattazione collettiva.

5 – Costrittività Organizzative

Esiste in medicina e psicologia del lavoro una vasta letteratura che ha sottolineato come l'organizzazione lavorativa possa essere correlata al benessere psicofisico dei lavoratori. La terminologia "costrittività organizzative" viene utilizzata per definire le condizioni di anomalie ed incongruenze organizzative i cui elementi essenziali riguardano la sottrazione di compiti lavorativi adeguati, l'inadeguatezza degli strumenti di lavoro, l'attribuzione di carichi eccessivi, le distorsioni sul piano delle comunicazioni interne e le forme di iper-controllo.

Elenco non esaustivo delle costrittività organizzative:

- marginalizzazione dalla attività lavorativa
- svuotamento delle mansioni
- mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- ripetuti trasferimenti ingiustificati
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

(vedi definizione Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 giugno 2014 "Aggiornamento elenco malattie per le quali è obbligatoria la denuncia").

Questi punti sopraelencati ovviamente possono comportare situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza del lavoratore, in termini sia di rischio di incidente, che di malattia professionale e disfunzionalità organizzativa.

Il fatto di iniziare a valutare nella contrattazione di secondo livello aspetti collegati a queste tipologie di problema diventerà sempre più necessario: nell'ambito della Organizzazione del Lavoro e delle sue correlazioni con il lavoratore e le mansioni a lui assegnate (vedi punto 1) e nell'ambito di pressioni ai vari livelli che i lavoratori subiscono per situazioni che sono riconducibili al fenomeno del mobbing. Ciò è ancora più evidente nel caso della molestie e violenza sul luogo di lavoro, per l'opposizione delle Organizzazioni datoriali, che non sono ad oggi disponibili al recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2007.

6 – Informazione, Formazione, Addestramento

In tema di informazione, formazione e addestramento la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro pur essendo molto specifica e puntuale, presenta una differenza rilevante per quanto concerne la regolazione dei tre obblighi.

Se per quanto riguarda la formazione, il D. Lgs. 81/08, attraverso l'art. 37, ha descritto in modo particolareggiato ogni percorso di formazione per le diverse figure della prevenzione, per quanto riguarda l'obbligo di informazione e di addestramento, le modalità di svolgimento individuate sono del tutto diverse.

Va ricordato che in tema di formazione il legislatore ha tenuto a precisare che l'RLS/RLST ha diritto ad essere consultato (e quindi ad essere coinvolto nel procedimento previsto per la consultazione che si avvia sempre in modo preventivo all'applicazione di quanto poi deciso), non solo sulla realizzazione dei corsi di formazione per le diverse figure aziendali della salute e sicurezza, ma sull'organizzazione della formazione (art.50, comma 1, lett. d). In tal senso, pertanto, è importante sottolineare questa differenza fondamentale che dà diritto al rappresentante di partecipare direttamente alla fase organizzativa dei diversi percorsi formativi, in quanto prevede che il suo apporto possa essere speso su tutte le fasi del processo di progettazione e realizzazione della formazione (non riducendosi invece ad una mero diritto di informativa rivolto alla sola tempistica di quando verrà svolto il corso).

Entrato in vigore l'Accordo Stato-Regioni sulla formazione (datato 21 dicembre 2011), sono molti oggi gli aspetti sui quali è importante presidiare che la formazione venga progettata e svolta in modo conforme a quanto previsto, non allo scopo di svolgere un ruolo di controllo e vigilanza, che non appartiene alla figura del rappresentante, ma al fine di garantire che la formazione effettuata sia adeguata ed

efficace e che possa quindi svolgere quella funzione fondamentale di prevenzione e protezione.

In tal senso, la contrattazione in tema di formazione dovrà prevedere interventi di maggior chiarezza e specificità, di quanto già disposto dal legislatore, nella normativa nazionale e nell'attività di regolazione, in concerto con le Regioni.

Potrà quindi essere importante rendere oggetto di contrattazione aziendale, in tema di formazione :

- un aumento delle ore di formazione, in confronto a quanto già minimamente previsto;
- l'introduzione della verifica finale dell'apprendimento (con strumenti e modalità diverse, oltre al questionario a risposta chiusa) per i corsi dei lavoratori (per i quali non è ad oggi prevista);
- la progettazione di percorsi di formazione aggiuntiva svolta in aule composte da figure aziendali diverse (presenza mista tra lavoratori e preposti; tra RLS e RSPP; tra lavoratori e dirigenti...);
- la scelta della formazione d'aula al posto della formazione e-learning (nei corsi per i quali sarebbe consentito l'utilizzo di tale modalità formativa);
- maggiore frequenza nello svolgimento degli aggiornamenti, in confronto a quanto già previsto;
- composizione delle aule per mansione o per tipicità specifiche.

In tema di informazione, considerato l'obbligo disposto all'art.36, nel quale a fronte di una articolazione ampia degli ambiti e dei rischi sui quali svolgere l'informazione, il legislatore si è tenuto più generico in merito alle modalità di svolgimento, lo spazio da rendere oggetto di contrattazione aziendale è senz'altro più vasto. A tale riguardo si possono ipotizzare i seguenti interventi :

- individuare gli strumenti più efficaci per svolgere un'informazione mirata nel proprio ambito lavorativo;
- stabilire forme e modalità di informazione adeguate alle diverse popolazioni lavorative in azienda (diversificate per età, genere, tipologia contrattuale, lingua, mansione, esposizione a rischio...);
- progettazione di una periodicità dell'informazione;
- forme di verifica dell'efficacia dell'informazione nel proprio contesto lavorativo;
- modalità di specifica registrazione dell'informazione svolta e di documentazione da consegnare al lavoratore attestante l'attività realizzata.

Per quanto riguarda, invece, l'obbligo di addestramento, pur essendo espressamente previsto dalla legislazione vigente, non vi è un'unica disposizione ed una modalità specifica per lo svolgimento. Difatti, il legislatore, oltre a prevedere (all'art.37, comma 4) che venga realizzato l'addestramento nelle tre occasioni

cardine dell'attività lavorativa (- la costituzione del rapporto di lavoro; - il trasferimento o cambiamento di mansione; l'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi), ha ritenuto di disseminare l'obbligo di addestramento per ciascun rischio specifico, previsto dall'articolato del D.Lgs.81/08 nei diversi Titoli.

Anche in questo caso, quindi, aprendosi ampi spazi di intervento per la contrattazione aziendale, si possono ipotizzare i seguenti interventi :

- individuare gli strumenti più adeguati ed efficaci per svolgere un addestramento mirato nel proprio ambito lavorativo;
- stabilire forme e modalità di addestramento adeguate alle diverse popolazione lavorative in azienda (diversificate per età, genere, tipologia contrattuale, lingua, mansione, esposizione a rischio...);
- progettazione di una periodicità dell'addestramento;
- forme di verifica dell'efficacia dell'addestramento nel proprio contesto lavorativo;
- modalità di specifica registrazione dell'addestramento svolto e di documentazione da consegnare al lavoratore attestante l'attività realizzata...

7 – Stress Lavoro-Correlato

A partire dall'inserimento del tema dello stress lavoro-correlato all'interno del D.Lgs.81/08, in particolare nell'ambito degli elementi fondamentali da considerare per quanto riguarda la valutazione di "tutti" i rischi, tale fenomeno è stato ampiamente regolato.

Dopo l'Accordo europeo del 2004, stipulato dal tavolo del dialogo sociale a Bruxelles (costituito per concretizzare quanto previsto sul tema dalla Strategia europea 2002-2005), e il suo recepimento in Italia con l'Accordo redatto nel 2008, lo stesso anno della pubblicazione del D. Lgs. 81/08 – nel quale è stato specificatamente richiamato nell'art.28 – in tema di stress lavoro-correlato sono state elaborate dalla Commissione consultiva permanente le Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, dal carattere vincolante.

Anche da parte delle regioni e dell'Inail, negli anni, non sono mancati contributi importanti finalizzati all'elaborazione del tema dello stress lavoro-correlato, grazie ad un lavoro svolto da parte del Coordinamento tecnico interregionale, di redazione di linee guida per lo svolgimento della valutazione, mentre da parte dell'Inail, della rielaborazione (nel rispetto della normativa) di un modello inglese di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

A fronte di tale ampio quadro regolativo, in tema di stress lavoro-correlato, lo spazio per la contrattazione aziendale potrebbe, pertanto, apparire ridotto, ma in concreto invece vi sono moltissimi ambiti nei quali sarebbe agevole, ma non meno necessario ed opportuno, prevedere interventi specifici.

Il fenomeno dello stress lavoro-correlato, operando nell'ambito delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione del lavoro, ha una rilevanza fondamentale nella prevenzione e tutela della salute e sicurezza, nei diversi contesti lavorativi. In tal senso, gli ambiti di intervento e di miglioramento da determinare mediante la contrattazione sono moltissimi (per questo, vedi i paragrafi 1 e 5), ma non meno, gli ambiti su cui concentrare l'azione contrattuale, relativamente al processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

In primo luogo, quindi, non va trascurato che la valutazione dello stress lavoro-correlato è parte integrante del più complessivo processo di valutazione dei rischi e le regole previste per tale processo sono valide e fondamentali anche per lo stress lavoro-correlato. La consultazione preventiva obbligatoria del RLS/RLST, ne è un preciso esempio, confermato espressamente da quanto previsto dalle Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato della Commissione consultiva permanente, del 2010.

Nell'ambito della consultazione dell'RLS/RLST, pertanto, quale minimo fondamentale rispetto del procedimento dell'attività di valutazione, dove essere fatto conoscere al rappresentante, previamente al momento dell'avvio del procedimento, il percorso metodologico inteso intraprendere per svolgere la valutazione: partendo dalla corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, saranno, quindi, oggetto di consultazione anche le modalità per raccogliere il pronunciamento dei lavoratori e degli stessi rappresentanti e le modalità di valutazione dei risultati ottenuti a seguito dello svolgimento della prima fase di valutazione, indicata come Preliminare, e poi di quella Approfondita (se ritenuta necessaria o opportuna). Oggetto della consultazione dovranno, però, comunque essere anche gli interventi individuati quali azioni correttive o di miglioramento della situazione valutata, essendo tale fase finale, parte integrante nel processo complessivo di valutazione (dei rischi e, quindi anche dello stress lavoro-correlato).Prevedendo l'intervento della contrattazione negli ambiti non già regolati dalla normativa, in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato potrà quindi essere importante rendere oggetto di contrattazione aziendale :

- percorsi specifici di info-formazione sul tema dello stress lavoro-correlato;
- coinvolgimento dei lavoratori (mediante utilizzo di strumenti come i questionari, focus-group, interviste..) fino dalla prima fase Preliminare di valutazione;
- la scelta di un metodo di valutazione diverso (ma che rispetta fedelmente le fasi e le modalità individuate dalle Indicazioni della Commissione consultiva);
- lo svolgimento della valutazione con una tempistica frequente, anche in assenza di problematicità evidenti;

– un’attenzione particolare, durante il procedimento di valutazione o di elaborazione di un piano mirato di interventi correttivi/di miglioramento, alle variabili di genere, età, provenienza da altri paesi e tipologie contrattuali...

8 – Politiche Attive

Le politiche attive nell’ambito della Salute e Sicurezza sul Lavoro possono essere molteplici. Tutta l’attività di prevenzione in senso assoluto è politica attiva, come tutta l’attività di crescita del lavoratore, nel senso della consapevolezza, della conoscenza, della capacità di intervenire nell’ambito lavorativo.

Molti di questi temi vengono trattati anche in altri punti del Documento.

In questo ambito vogliamo analizzare le politiche attive collegate alla salute complessiva del lavoratore che ha riflessi diretti sul lavoro dello stesso.

All’interno della contrattazione di secondo livello deve trovare spazio anche un tipo di tematica trasversale, che sia indirizzata al lavoratore anche come persona, come cittadino in senso generale.

Per questo dobbiamo anche sviluppare una serie di iniziative che superino gli obblighi di legge derivanti dal D. Lgs. 81/08, dalla prevenzione sui luoghi di lavoro, alla sorveglianza sanitaria.

Un’iniziativa che sia indirizzata verso la promozione della salute complessiva, verso proposte di interventi per soluzioni per le problematiche di salute collegate tra tempo di lavoro e tempo di vita (ad esempio le problematiche dell’apparato muscolo scheletrico - sia per motivi di lavoro, che fuori dal lavoro; i rischi psicosociali; malattie dovute a multifattorialità, ecc.).

Un ruolo centrale nella promozione della salute è previsto dalla normativa vigente all'art.25, comma 1, lett. a), in capo alla figura del medico competente, da gestire in collaborazione con le figure della prevenzione aziendale (datore di lavoro, RSPP, RLS). E' fondamentale, in tal senso che i medici competenti vengano riportati ad esercitare il loro ruolo in modo coerente con quanto previsto. In particolare per la gestione delle idoneità/inidoneità e in vista della sempre più delicata questione dell'aumento dell'età lavorativa.

Deve essere sviluppata quindi una iniziativa che copra il lavoratore a 360 gradi, da un punto di vista lavorativo, ma anche della sua salute in generale per tutte quelle attività di prevenzione complessiva che necessitano in questa fase della vita aziendale e sociale.

Iniziative in questo senso sono da tempo in atto in alcuni settori nei quali le relazioni industriali sono molto avanzate.

E' importante estendere questa sorta di “copertura “ per il lavoratore anche in altri settori, in altre situazioni lavorative, verso una salute migliore del lavoratore, con

vantaggi netti, per il lavoratore stesso, per la azienda, per la crescita complessiva del sistema verso la salute del lavoratore e del cittadino in senso assoluto.

9 – Ambiente

L'esperienza del sindacato confederale sui temi ambientali e relativamente agli effetti della produzione sui lavoratori e alle lavoratrici è ampia e di lunga data.

Dalle lotte contro la nocività degli anni 60 e 70 del secolo scorso, alle attuali tematiche, ad esempio dei nanomateriali e del tecnostress, abbiamo sempre esercitato come movimento dei lavoratori una azione di presa di coscienza e di miglioramento delle condizioni.

In questo percorso culturale e sindacale è emerso sempre più chiaramente come sia importantissimo il nesso fra le condizioni nel luogo di lavoro e lo stato dell'ambiente esterno che circonda lo stesso e le comunità locali.

I casi come quello della Eternit hanno acceso un riflettore impietoso sulle conseguenze di un errato modello di sviluppo.

Si era tentato da parte nostra di dare una prima risposta a queste istanze attraverso l'istituzione in alcuni settori dei rappresentanti per la sicurezza e l'ambiente, ma come sappiamo l'evoluzione dei rapporti industriali, le crisi e/o le ristrutturazioni del mondo produttivo a livello italiano e globale ne hanno arginato l'importanza e l'efficacia, che va rilanciata ove possibile.

Risulta ancora più urgente, nel contesto odierno contrassegnato dai mutamenti climatici e dalle loro conseguenze, ripristinare nella nostra contrattazione alcuni essenziali cardini:

- acquisizione di luoghi e tempi di confronto fra le rappresentanze e il management sui temi ambientali, includendo in questi il risparmio energetico, il riciclo e lo stoccaggio dei rifiuti, la gestione delle emergenze all'interno della azienda e le loro conseguenze esterne;
- acquisizione di ruolo e di proposta delle stesse RSA/RSU e dei RLS nelle scelte di politica industriale, nelle modifiche e miglioramenti del ciclo produttivo e della relativa strumentazione, nelle scelte di investimento e di ricerca e sviluppo;
- costruzione di esperienze tese a favorire la conoscenza dei temi ambientali nel loro rapporto con le condizioni individuali di salute e capaci di essere proattive per proposte di miglioramento concrete dei RLS e delle RSA/RSU;
- acquisizione di ruolo e di proposta dei RLS e delle RSA/RSU rispetto ai sistemi di gestione aziendali relativi ad ambiente e salute e sicurezza.



UIL Confederale - Via Lucullo, 6 - 0187 - Roma
Tel: (+39) 06.47531 – Fax: (+39) 06.4753208
sicurezzalavoro@uil.it
www.uil.it

Stampato in proprio

