



Roma, 13 Gennaio 2015

- A tutte le Strutture CGIL CISL UIL

LORO SEDI

Oggetto: Atti e Materiale Assemblea Unitaria RLS/RLST Bologna 23 ottobre 2014.

Vi inviamo in allegato le sintesi degli interventi tenuti all'interno della Assemblea Unitaria dei RLS – RLST – RSL di sito produttivo – Componenti della Pariteticità – RSU su “Contrattazione e Rappresentanza per la Salute e Sicurezza sul Lavoro” tenuta a Bologna il 23 ottobre u.s.

Vi alleghiamo inoltre il documento sulle “Proposte per la Contrattazione in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro”.

Cordiali saluti.

I SEGRETARI CONFEDERALI

CGIL
(Fabrizio Solari)

CISL
(Giuseppe Farina)

UIL
(Paolo Carcassi)



**Assemblea Nazionale CGIL – CISL – UIL
RLS – RLST – RSL di sito produttivo – Componenti della Pariteticità – RSU**

“Contrattazione e Rappresentanza per la Salute e Sicurezza sul Lavoro”

**“Innovazione, partecipazione, negoziazione:
un cammino di impegno per la salute e sicurezza sul lavoro”**

Bologna, 23 ottobre 2014

**Apertura lavori e presidenza
Segretario Confederale UIL Paolo Carcassi**

Quest'anno come CGIL CISL UIL abbiamo deciso di organizzare la consueta Assemblea Annuale dei RLS sul tema “Contrattazione e rappresentanza per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - Innovazione, partecipazione, negoziazione: un cammino di impegno per la salute e sicurezza sul lavoro”.

Una assemblea che attesti in modo emblematico la priorità che il sindacato attribuisce alle tematiche sulla sicurezza e sulla prevenzione per avere luoghi di lavoro sempre più sani e sicuri.

I dati che vengono forniti sugli infortuni in continuo calo, dovrebbero tranquillizzare, ma non vorremmo fossero pesantemente falsati dalla generale situazione di crisi che oltre ridurre in modo consistente le ore lavorate induce a fenomeni di non emersione degli eventi e di costrizione psicologica dei lavoratori.

Alcuni segnali che ci pervengono dai territori e dalle categorie ci allarmano per una nuova recrudescenza del fenomeno e non vorremmo che si indebolisse la spinta propulsiva che la definizione della nuova normativa, il Decreto Legislativo 81 del 2008 ha certamente prodotto.

Sono state introdotte modifiche che non condividiamo anche recentemente con i provvedimenti cosiddetti di semplificazione, che stiamo cercando di correggere nella loro attuazione specifica ma soprattutto troppe materie attendono ancora attuazione creando lacune gravissime nel complesso sistema della prevenzione per la sicurezza.

Basta pensare a tutta la tematica del sistema informativo, a quella della qualificazione delle imprese, a quella della attuazione della normativa sugli Organismi Paritetici, sui RLS e RLST, a quella del coordinamento nazionale e regionale dei vari soggetti che non è stato attuato.

Tutte queste tematiche devono trovare una nuova attenzione da parte del governo che seppure più volte sollecitato sembra impegnato nel lavoro solo sul JOBS ACT, deve riprendere invece un ruolo di traino sulla materia portando a compimento la fase normativa e regolamentare

indispensabile per dare concretezza e sistematicità a tutto il quadro della prevenzione e della sicurezza.

Ma accanto a questo, è nei luoghi di lavoro nella negoziazione a tutti i livelli, nazionale, territoriale e aziendale che può essere svolta al meglio la funzione di tutela implementando ed attuando tutte le misure che servono a creare condizioni migliori per i lavoratori.

Questo è il core-business del sindacato che si deve esercitare anche sulle tematiche della salute e della sicurezza sul lavoro.

Una assemblea quindi rivolta agli approfondimenti sul tema della contrattazione, della contrattazione di secondo livello, contrattazione territoriale e aziendale per le tematiche di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Un obiettivo importante deve essere quello di sviluppare una contrattazione collettiva (di primo e di secondo livello), mirata agli investimenti in salute e sicurezza sul lavoro, anche per indirizzare una crescita complessiva delle aziende stesse, da un punto di vista di migliore qualità del lavoro, di maggior produttività aziendale, di maggior impatto occupazionale.

Il tutto con forme e obiettivi chiari di partecipazione dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali nei progetti di investimento e crescita aziendali.

Riteniamo, pertanto, fondamentale dare avvio e spinta, in continuità con le migliori esperienze realizzate, ad una nuova stagione di attività negoziale a favore della prevenzione e promozione della salute e sicurezza sul lavoro e abbiamo quindi creduto interessante ed importante concentrare l'Assemblea Nazionale Unitaria della Rappresentanza per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, sul dare giusta visibilità a quanto ad oggi fatto e a quanto possibile necessario ancora fare.

In tal senso, all'Assemblea di oggi saranno protagonisti i nostri RLS con le loro esperienze dirette, le esperienze della bilateralità e le esperienze innovative delle Categorie.

Verranno presentati esempi concreti e reali di accordi, protocolli, progetti, programmi, iniziative, che sono state realizzate in questi ultimi periodi con l'obiettivo di far diminuire gli ancora troppi infortuni sul lavoro e malattie professionali e a tracciare, inoltre, percorsi di miglioramento e sviluppo sostenibile attraverso l'attività contrattuale, anche per una crescita complessiva del sistema produttivo del nostro paese.

Per noi il lavoro deve essere inteso come lavoro sicuro, che tuteli la nostra sicurezza e la nostra salute.

Un buon lavoro, "un lavoro buono": quando si lavora in un ambiente sano e sicuro, in un sistema organizzativo che coinvolge i propri dipendenti, siamo di fronte ad aziende che crescono.

Una azienda che sicuramente può lavorare con sistemi sicuri e più produttivi.

Dobbiamo rilanciare l'obiettivo di investire in salute e sicurezza per migliorare i luoghi di lavoro, ma per ottenere anche quei risultati in termini di maggior efficienza e produttività che sono e saranno sicuramente anche il risultato di tali investimenti.

Come Italia non dobbiamo cedere alle volontà di alcuni che vogliono ridurre le tutele, per ridurre i costi aziendali.

In questo modo si indeboliscono soltanto le aziende ed il sistema produttivo poichè si creano aziende non salubri ed insicure, quindi aziende con un cattivo lavoro e senza futuro.

L'Italia deve fare uno sforzo per sviluppare la crescita delle aziende attraverso la crescita del lavoro, della qualità del lavoro.

Per questo dobbiamo contrastare le false semplificazioni che in alcuni casi a livello europeo ed italiano ci propongono, che non vogliono in primis sburocratizzare il sistema per far migliorare le aziende, ma vogliono senza una strategia complessiva solo ridurre i costi alle aziende.

Una visione miope del sistema, poiché come detto una azienda cresce, crea occupazione quando funziona, quando lavora bene, quando lavora in sicurezza, quando lavora in team, quando crea valore.

Non funziona più il sistema di tagliare costi, diritti per avvicinarsi ai costi del cosiddetto terzo mondo.

Serve un rilancio del sistema che deve partire dall'Europa, dall'Unione Europea per arrivare al nostro paese.

Oggi è un primo momento di rilancio di questa politica sindacale unitaria, con queste proposte che come CGIL-CISL-UIL vi lanciamo per la contrattazione a tutti i livelli in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Relazione introduttiva e presentazione delle linee alla contrattazione su SSL **Segretario Confederale CISL Luigi Sbarra**

Relazione Introduttiva

Grazie per la vostra presenza e per la partecipazione così numerosa all'Assemblea Unitaria delle nostre rappresentanze di Salute e Sicurezza impegnate nelle aziende e nei territori .

Siamo qui per fare insieme il punto della situazione, per migliorare la nostra azione , per elevare e rafforzare l'impegno per la tutela , la salute il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici .

Questo di oggi è un grande appuntamento per il sindacato e per l'insieme delle rappresentanze, da valorizzare al massimo.

Tantissimi anni di storia sindacale hanno accompagnato il tema della contrattazione per rendere effettivo il diritto alla salute e sicurezza dei lavoratori.

E' un diritto primario, insopprimibile, un diritto ormai penetrato nella coscienza civile nazionale, un diritto codificato dalle direttive comunitarie e dalla legislazione italiana, tuttavia non è ancora un diritto effettivo, pienamente esigibile.

Il quadro delle condizioni di lavoro che ci viene presentato dall'ultimo Rapporto Inail mostra ancora dati drammatici e non degni di un paese civile:

- 1.175 infortuni mortali, 11,5 milioni giornate di inabilità determinate dagli infortuni gravi e lievi, 51 mila denunce di malattia professionale (tra cui circa 10 mila nuovi casi ogni anno di neoplasie di certa origine professionale).

Se anche si registra, negli anni, una evidente riduzione del numero degli infortuni mortali e gravi, il numero dei casi è ancora assolutamente inaccettabile, ancor più quando viene ad essere influenzato, in crescita, dalla modesta ripresa dell'occupazione e dall'aumento delle ore lavorate.

Al contrario, nell'ambito delle malattie professionali, le statistiche mostrano un numero molto elevato, con un trend in costante crescita, anche a fronte della emersione dei casi nascosti e dell'aumento delle denunce, grazie alla campagna di informazione svolta.

Questi dati ci mostrano che c'è ancora molta strada da fare per rendere pienamente effettivo il diritto alla salute e la sicurezza.

Questa mattina vi è stato distribuito il documento "Proposte per la contrattazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro", elaborato unitariamente dai dipartimenti di CGIL, CISL e UIL che si occupano della prevenzione sui posti di lavoro.

E' la traccia per il dibattito di oggi, di cui dovremmo condividere il senso e l'impegno.

La contrattazione è il nostro strumento primario, specie quella di secondo livello, che deve essere attenta alle specificità di azienda e di territorio.

E' lo strumento di "calo nella realtà" e applicazione della produzione legislativa, nazionale e comunitaria.

La contrattazione, di certo quella aziendale, non si fa solo su quanto già sancito dalla legislazione.

Ma il mancato rispetto dei diritti dei lavoratori e delle loro rappresentanze è spesso così presente nella quotidianità della vita lavorativa, che troppe sono oggi le energie sindacali spese solo per giungere ad accordi che ristabiliscono il rispetto di regole già normate dalle leggi.

Il tema dell'organizzazione del lavoro ha ampio spazio tra i punti del nostro documento di "Proposte per la contrattazione in tema di salute e sicurezza".

Questo perché, ancora oggi, in molti contesti lavorativi il tema dell'organizzazione del lavoro è considerato, da parte datoriale, un terreno proprio su cui esercitare l'autorità aziendale e come tema non attinente alle questioni relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Spesso, nei sistemi per la gestione della salute sul luogo di lavoro, le direzioni aziendali tendono a definire direttamente gli obiettivi prioritari e a chiedere ai rappresentanti dei lavoratori di "comunicarli" ai lavoratori stessi.

La sede contrattuale consente di non delegare interamente i temi della salute e della sicurezza agli specialisti, che si basano su metodi scientifici quantitativi, quasi mai esaustivi e definitivi.

I rischi legati al lavoro sono trattati con approcci differenti da discipline come la medicina del lavoro, la sicurezza industriale, l'ergonomia e la psicologia.

Non di rado, più che collaborare, gli specialisti possono essere in concorrenza tra di loro.

L'approccio sindacale non nega affatto l'importanza delle conoscenze specialistiche, ma chiede di ricondurle a sintesi, attraverso il confronto sull'organizzazione del lavoro e la partecipazione dei lavoratori alle scelte sulla prevenzione.

Il ruolo di un rappresentante per la sicurezza non va confuso con quello di un "mini-tecnico" alle dipendenze della direzione aziendale.

L'autonomia dei sindacati e la loro capacità di osservare l'organizzazione del lavoro sono i fattori decisivi per vitalizzare la prevenzione, a partire dal rapporto diretto fra rappresentanti sindacali e lavoratori.

Si è osservato, nelle indagini della Confederazione Europea dei Sindacati, che la presenza di sindacati attivi, con rappresentanti specifici per la salute e la sicurezza, è l'elemento principale della differenza tra una prevenzione autentica e un'applicazione delle regole pro forma e di routine in azienda.

In questa osservazione si sintetizza anche il tema di un recupero della partecipazione e soggettività dei lavoratori attraverso le loro espressioni di rappresentanza, in una fase in cui l'architettura istituzionale e normativa europea e nazionale sulla prevenzione, ampia e pervasiva, appare frenata e intimorita dalle priorità apparenti della crisi economica.

La nostra richiesta pressante sul varare a tempi brevi una Strategia nazionale di salute e sicurezza sul lavoro è rimasta ancora senza una concreta risposta.

L'Italia è l'unico e l'ultimo paese in Europa a non averne una.

Si può considerare come segnale di un ingiustificato cambio di passo, come una minore attenzione istituzionale verso i temi della prevenzione.

Con la conversione in legge del "decreto del fare", dall'agosto 2013, si è avviata una stagione di produzione legislativa importante che ha visto e ancora dovrà vedere l'approvazione di molti decreti attuativi.

La spinta, alla semplificazione oggi sembra caratterizzare ogni provvedimento, e troppo spesso viene invocata come motivo per approvare interventi di riduzione delle tutele fondamentali dei lavoratori per la prevenzione.

Questa spinta va arginata a partire dalla sede della ricostituita Commissione consultiva permanente, il prossimo 29 ottobre.

A questo punto del nostro percorso sul diritto alla salute ed alla sicurezza, una sfida molto importante è di migliorare decisamente, in termini organizzativi e contrattuali, la nostra capacità d'ascolto e di tutela delle fasce meno organizzate del mercato del lavoro, le donne, i lavoratori delle piccole imprese e degli appalti, i lavoratori immigrati, i giovani, i precari.

La regola che ben conosciamo è che la crisi economica aumenta le aree di rischio e che il rischio per la salute è maggiore dove minore o più debole è la nostra capacità di rappresentanza.

Nelle sedi contrattuali, sta a noi rimettere a fuoco i temi emersi in questi anni dal confronto istituzionale e negoziale, come:

- l'attenzione alle differenze di genere
- il problema dei rischi derivanti dall'invecchiamento dei lavoratori
- lo stress lavoro-correlato
- il monitoraggio del crescente numero di nuovi rischi e nuove patologie, con la promozione di percorsi aziendali per anticipare quanto verrà stabilito dalla direttiva sugli agenti cancerogeni e mutageni (in ritardo di dieci anni), introducendo forme di tutela protettive per i lavoratori esposti a determinate sostanze, ormai diffusamente note per la loro pericolosità.
- La formazione alla sicurezza, che è la prima condizione della prevenzione. Sia l'adempimento degli obblighi di legge, sia il coinvolgimento dei nostri rappresentanti nell'organizzazione di una formazione efficace sono per noi un terreno prioritario, su cui vigilare ed intervenire, nelle aziende come a livello territoriale, in primo luogo con la leva delle relazioni industriali aziendali o bilaterali.
- Il contrasto, con azioni informative e percorsi aziendali, delle molestie e violenza sul lavoro, tema sul quale stiamo premendo da sette anni con le associazioni datoriali per il recepimento dell'Accordo quadro europeo, siglato al tavolo del dialogo sociale europeo, da entrambe le componenti, datoriale e sindacale; sul tema non sono pochi, ad oggi, gli accordi aziendali già operativi, avendo avviato in molti casi, prima o al di là della stipula degli accordi, importanti percorsi di confronto, informazione e dialogo all'interno delle realtà lavorative.
- Un impegno importante, sul piano della contrattazione aziendale deve essere profuso anche nei riguardi di tutto quanto può essere necessario una volta contratta una malattia, sia essa di origine professionale che non professionale.

In tal senso sono di rilievo esemplare gli accordi già stipulati che prevedono forme di sostegno e di agevolazione a favore dei malati di patologie neoplastiche, per i quali spesso l'iter della cura richiede molto tempo, disagi e prolungate assenze dal lavoro.

Se ogni contratto collettivo nazionale oggi già prevede la durata massima del periodo di malattia, durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla retribuzione nella misura e nei modi previsti dal contratto, solo alcuni contratti aziendali sono stati stipulati per prevedere, oltre al prolungamento del periodo di comporta, ulteriori agevolazioni, quali ad esempio : il passaggio al lavoro part-time; l'esclusione dal calcolo del periodo di comporta dei giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital.

Se è certo che il tessuto imprenditoriale deve mettere in campo più responsabilità sociale sui temi della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal rispetto della normativa vigente, molto possiamo fare, e lo dobbiamo fare, a livello aziendale, attraverso un impegno fattivo delle Rappresentanze.

Una nostra rappresentanza efficace e sinergica, nelle aziende e nel territorio, deve basarsi sulla capacità sindacale di costruire reti e gruppi di persone in costante collegamento, di costruire banche di dati e conoscenze per affrontare problemi simili, per valorizzare e diffondere soluzioni già adottate, per scambiare le esperienze tra i delegati alla sicurezza.

Questo è anche un modo di costruire delle sintesi fra i diversi interessi in gioco nel lavoro concreto di rappresentanza, partendo da esperienze in atto ed approcci che si sono dimostrati validi.

Lo sforzo richiesto è grande, e per questo il valore aggiunto che può discendere dalla forza offerta da gruppi di lavoro e reti diviene fondamentale.

Fare rete, fare azioni congiunte, agire verso obiettivi condivisi, sono le parole d'ordine che devono trovare quella concretezza quotidiana che può solo portare a risultati più certi.

Se la sinergia tra le Rappresentanze in azienda è un terreno da praticare, non meno importante è il territorio.

In questo senso la rete della pariteticità, oggi consolidata nel sistema artigiano, delle piccole e medie imprese e in edilizia, deve trovare la sua piena espressione nel ruolo fondamentale di supporto alle imprese e ai lavoratori, attraverso l'azione mirata degli RLST e dei componenti degli organismi paritetici, ai quali è demandato un compito fondamentale:

programmare l'attività e promuovere interventi di prevenzione a favore delle realtà del proprio settore e territorio.

Se oggi le risorse economiche ci sono, deve essere fatta un'adeguata azione di programmazione e valutazione delle priorità, in dialogo costruttivo e continuo anche con la bilateralità, quale sistema complessivo creato a sostegno delle imprese e dei lavoratori per l'area delle piccole e piccolissime imprese.

Il nostro impegno, anche se non facile, è rivolto ad estendere anche ad altri settori questo modello partecipativo, puntando non solo ad applicarlo nel mondo dell'impresa privata, ma anche nei settori del pubblico impiego, della sanità e della scuola.

Preziosi sono in questo senso gli accordi che sul territorio hanno avviato sperimentazioni locali di forme di pariteticità e rappresentanza territoriale in settori non ancora regolati da accordi nazionali.

Basti ricordare il settore della cooperazione e del commercio e, quali esempi di impegno protratto nel tempo, gli ancora operativi organismi paritetici dell'industria presenti in alcuni territori, al di là del mancato rinnovo dell'accordo a livello nazionale, con Confindustria.

Nel corso della mattinata sentiremo molte esperienze ed esempi di contrattazione aziendale e territoriale, che possono costituire importanti stimoli per favorire lo sviluppo di ulteriori iniziative contrattuali in altre realtà e contesti lavorativi.

Perché se ogni ambito lavorativo e ogni organizzazione sono diverse, i problemi da affrontare spesso sono simili.

Avere la possibilità di conoscere esperienze a risultato positivo è senz'altro un grande aiuto e uno stimolo verso per una più fervida "creatività negoziale".

Nell'ultimo mese si sono susseguiti troppi casi di infortuni mortali.

Il pensiero di noi tutti non può che andare a questi lavoratori che hanno perso la vita sul lavoro e alle loro famiglie, alle quali è venuto a mancare un affetto, così come ai tanti che in questo momento soffrono a causa di patologie determinate dal lavoro.

E' anche per questo che siamo qui, decisi ad evitare che queste tragedie si ripetano.

CGIL, CISL e UIL sono fermamente impegnate su questo fronte, con un impegno e una determinazione che nel tempo non hanno subito rallentamenti, frazionamenti, divisioni.

Perché solo agendo insieme e puntando ad obiettivi condivisi possiamo concretamente ed efficacemente cambiare le cose, volgendole al meglio.

Esposizioni di esperienze aziendali di innovazione, partecipazione e negoziazione

1a – SAPIR S.p.A. (Porto di Ravenna)

Giacomo Giunchi

R.L.S.S.

Le tematiche riguardanti la salute e sicurezza per le OO.SS., gli enti preposti al controllo e le aziende del territorio sono un obiettivo imprescindibile per la crescita economica e sociale delle imprese e dei lavoratori. (partendo da questo concetto essenziale si evince che)

Sintesi 84/94 necessità di adeguamento/applicazione/interpretazione in tutti i porti

Nei progetti di crescita delle OO.SS., aziendali e degli enti preposti al controllo si è partiti già dal febbraio 2008, anticipando le disposizioni introdotte dal DLgs 81/08, sottoscrivendo il protocollo sulla sicurezza portuale, tale protocollo è stato siglato in prima battuta il primo febbraio 2008 e rinnovato nella sua totalità nel febbraio 2011.

Nell'ottobre del 2012 coordinati dalla prefettura di Ravenna si è provveduto all'aggiornamento del protocollo porto estendendo alle aree contermini tutte quelle forme di divulgazione della prevenzione sulla salute e sicurezza di tutti i lavoratori portuali operanti all'interno del sito portuale e nel marzo del 2014 è stato implementato con uno specifico accordo dedicato alla regolamentazione degli accessi dei RLSS all'interno delle aziende operanti nel sito portuale di Ravenna.

Tutto il lavoro di concertazione dedicato ad ottenere gli obiettivi sopra citati ha come cardine l'obiettivo comune di considerare la sicurezza sul lavoro, un valore aggiunto, un elemento imprescindibile della qualità del lavoro che siamo in grado di offrire nel porto di Ravenna.

Le maggiori criticità incontrate sono la scelta dei componenti del S.I.-R.L.S.S e le modalità di accesso alle aree private e non demaniali (specifica del porto di Ravenna)

La prima dovuta dal consentire ad un rls di un terminal "concorrente", eletto rlss, la possibilità di visionare i DVR, le procedure operative e le modalità dello sbarco stesso.

La seconda dovuta dall'accesso ad aree private visionando operazioni, si correla alla movimentazione di merce proveniente da navi ma non direttamente collegate, ma facente parte del ciclo di lavoro portuale.

Si è ovviati alla prima eleggendo i rlss all'interno della Cooperativa Portuale, che già operava all'interno di tutti i terminal e alla seconda istituendo un modus operandi di rapporto tra i rlss e le varie aziende, rapporto di collaborazione propedeutico alla risoluzione dei vari problemi che possono sorgere, di fatto, i rlss definiscono il loro lavoro non un'ispezione in azienda (come avviene in altri porti) ma una visione documentale, di sbarco o movimentazione, facendosi che tutto quanto segnalato dai lavoratori sia puntato alla prevenzione e non alla segnalazione di mancanze operative o documentali agli enti di controllo.

Noi come rlss riteniamo che gli interventi per lo sviluppo (del Porto) vadano di pari passo con le azioni per innalzare il livello di sicurezza del lavoro, per garantire sempre un maggiore rispetto dell'ambiente, della qualità delle imprese e del lavoro.

In conclusione il s.i.-r.l.s.s valuta in maniera positiva il lento ma progressivo miglioramento dei livelli di sicurezza all'interno del porto di Ravenna, ma ritiene che ancora molti passi si possano compiere e molti aspetti debbano ancora essere affrontati ma riteniamo anche che il porto di Ravenna sia a livello nazionale il porto che a oggi, anche a discapito della crisi, investe continuamente in salute e sicurezza e che il valido "modus operandi" che ha come cardini la prevenzione, formazione e gestione della salute e sicurezza dei lavoratori possa essere preso ad esempio.

Riteniamo anche che la divulgazione, all'interno dei porti, di quanto prodotto e ottenuto possa migliorare la salute e sicurezza di quanti vi operano e possa far sì che così diminuisca una concorrenza sleale basata sullo sfruttamento dei livelli di sicurezza dei lavoratori.

1b – SAPIR S.p.A. (Porto di Ravenna)

Nicola Rambelli

RSPP

Negli ultimi anni forti spinte culturali e sociali hanno portato numerose aziende ad intraprendere percorsi di eccellenza e processi organizzativi e strutturali di revisione finalizzati non solo al raggiungimento di obiettivi economici e d'immagine ma anche al miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori.

Sempre più spesso, all'interno delle aziende, sentiamo parlare di certificazione di sicurezza in conformità alla Norma BS OHSAS 18001 per la gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro; elemento questo, che sposta il punto focale e pone al centro della politica aziendale il fattore umano come fondamento cardine per una corretta gestione d'Impresa orientata alla sicurezza e ad una maggiore responsabilità etica e sociale.

In questo contesto, poniamo oggi l'attenzione sulla realtà portuale di Ravenna, di cui Sapir (che rappresento) è il maggior Terminal Operator.

Nel 2008 tutto il comparto portuale, grazie anche all'attiva partecipazione di Confindustria Ravenna, ha intrapreso, con la sottoscrizione del protocollo volontario sulla sicurezza, un percorso delineante la volontà di elevare in modo virtuoso la sicurezza in una realtà complessa come quelle portuali, con problematiche difficilmente standardizzabili, con scenari operativi mutevoli e spesso di difficile analisi in rapporto lo svolgimento delle attività di imbarco/sbarco e di tutte le operazioni accessorie e ad esse correlate.

Anche se il porto è una realtà troppo spesso emarginata dall'attenzione anche dagli stessi ravennati, trattasi di un ambiente fatto di elevate professionalità e competenze, sia da un punto di vista operativo sia in rapporto a quelli che sono i tecnicismi di progettazione della sicurezza. Nello svolgimento di un'operazione portuale sono coinvolti ed impiegati numerosi soggetti, diversamente organizzati e diversamente titolati allo svolgimento di tutto o parte del processo. E questo non è il solo elemento complicante; infatti se retrocediamo dalle aree propriamente dette portuali di qualche metro, troviamo un'ancor più vasta platea di soggetti operanti nelle aree di logistica, stoccaggio e movimentazione delle merci.

E quale legislazione vige in una operazione portuale? Il D.Lgs. 272/99 specificamente intitolato "Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali..." o il D.Lgs. 81/08 che tutti conosciamo? La risposta è ENTRAMBI. E

spetta alla capacità dei Terminalisti ed al loro buon senso conciliarle in modo percorribile sia a livello prevenzionistico che in termini operativi.

Ma cosa vuol dire, in sostanza, operare in “regime di vigenza del protocollo”?

A prescindere dalle norme di riferimento e dalla sottoscrizione di protocolli volontari, come sempre sono le persone che fanno la differenza. Ed anche in questo caso, i soggetti impegnati ad attivare ed a mantenere questo processo di volontaria autoregolamentazione hanno permesso di creare ed organizzare un sistema, ovviamente ancora perfettibile, ma concretamente efficace e funzionale.

Questa evoluzione, che ha portato alla redazione del Protocollo ed alla certificazione in sicurezza di ogni singolo terminal portuale, è un'importante passaggio che ha condiviso a pieno i principi delineati dal D.Lgs. 231/2001, nel momento in cui questi ha ricompreso i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime all'interno dei Modelli Organizzativi. Così come, in seguito, ha fatto il D.Lgs. 81/2008, e nella fattispecie l'art. 30, riproponendo i Modelli Organizzativi come idonei a configurare la condizione esimente della responsabilità amministrativa delle imprese.

Continuando a parlare della norma OHSAS 18001 (che è stato l'elemento principe del Protocollo assieme alla creazione dei coordinamenti degli RLSS e dei SPPA), questa si prefigge come obiettivo cardine non solo quello di garantire la conformità legislativa, ma anche di avere un Sistema che porti a superare quella che potremmo definire la “normale amministrazione” della sicurezza, dimostrando così di tendere in modo costante ad un miglioramento dell'azienda nella sua interezza.

E, senza voler essere troppo didattico, se partiamo dal presupposto che, nel tempo, tutto è migliorabile e che, come è noto, l'art. 2087 del Codice Civile impone, al Datore di Lavoro, il “principio della massima sicurezza tecnologicamente raggiungibile”, ci rendiamo conto che, negli ultimi anni, tutto richiama il concetto di miglioramento continuo nell'accezione prevista dalla norma, così come dal D.Lgs. 231, dal Decreto 81 del 2008 e da tutti gli attuali principi che hanno mosso e muovono i protocolli sulla sicurezza.

Cosa ha significato, dunque, pensare ad un protocollo per la sicurezza (oggi al TERZO rinnovo)?

Ha significato ridefinire il taglio culturale, decidere di investire in un percorso lungo e faticoso (e specifico faticoso perché l'elemento maggiormente impattante è anche quello che richiede più sacrifici: il cambio di mentalità a tutti i livelli), un percorso, dicevo, che comporta un adeguato livello professionale di quei soggetti che fattivamente attuano il protocollo perché le norme che regolano l'attività portuale, così come tutta la legislazione Italiana in materia di sicurezza ma anche le norme e le buone prassi dalle stesse leggi richiamate, rappresentano un insieme reticolare di principi che richiedono preparazione ed esperienza necessari per la loro corretta comprensione e gestione.

Tutti aspetti che, evidentemente, non possono e NON DEVONO essere improvvisati.

Avere un'elevata professionalità, in un mestiere così strategico come quello di chi opera nel campo della sicurezza, oggi rappresenta una condizione imprescindibile.

E come dico sempre, nessuno può pensare essere un buon operaio, un buon capo reparto o un buon dirigente trascurando i principi che regolano la sicurezza di un'azienda.

Sarebbe come vantarsi di essere un ottimo conducente di auto ignorando i principi del codice della strada.

Preparazione, esperienza e buon senso, questa è la direttrice che ci ha guidato in questi anni e queste sono le qualità che hanno caratterizzato (spero) noi Rappresentanti delle Imprese e che hanno sicuramente contraddistinto l'operato degli Enti e delle Istituzioni che, a vario titolo ed in vari momenti, hanno contribuito a dare attuazione alle specifiche tematiche trattate nei tavoli di coordinamento. Ma soprattutto qualità, quelle citate, incarnate dagli RLS di Sito in tutti i momenti di confronto e talvolta di scontro che ci hanno visto allo stesso tavolo argomentare in modo

costruttivo tutte le tematiche a noi affidate spinti dalla certezza di lavorare sempre e comunque per il medesimo fine.

2a - Emilceramica S.p.A. (Fiorano Modenese)

Gaetano Macaluso

RLS

Il primo argomento che vorrei trattare è quello della formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Nello specifico, di rilevante importanza nella mia azienda, sono i corsi per i carrellisti, i percorsi di guida dei muletti, i comportamenti corretti da tenere, come gestire i carichi in riferimento alle rampe per i container, il fatto di osservare con attenzione i percorsi segnalati.

Sono stati effettuati corsi specifici sul rischio movimentazione manuale dei carichi, per gli operatori interessati, per il corretto utilizzo di pinze per il sollevamento dei grandi formati.

Sono stati realizzati corsi per i Preposti per la corretta interazione con gli addetti.

Un importante elemento positivo all'interno della azienda è la stretta collaborazione con il RSPP aziendale, attraverso specifici incontri di scambio di informazioni e di confronto di merito con i RLS sulle iniziative da promuovere.

Altro elemento fondamentale all'interno dell'azienda è lo specifico intervento sui servizi di integrazione sanitaria.

La "Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo" gestisce il Fondo sanitario che riguarda quattrocento lavoratori della Emilceramica di Fiorano Modenese.

La forma di assistenza è frutto della contrattazione di secondo livello tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e la Direzione Aziendale.

Importanti risorse sono state inoltre destinate ai DPI, per individuare quelli più idonei per la sicurezza e soprattutto per i lavoratori: dalle scarpe antinfortunistiche, agli indumenti ad alta visibilità, ecc.

2b - Emilceramica S.p.A. (Fiorano Modenese)

Fabrizio Buzzega,

RSPP

In questo mio intervento vorrei illustrarvi due esempi concreti di collaborazione possibile fra organizzazioni sindacali ed imprese.

Il primo esempio, che riguarda il comprensorio ceramico presente fra le Province di Modena e Reggio Emilia, mi ha visto partecipare in quanto membro della commissione ambiente e sicurezza di Confindustria Ceramica. In tale realtà si è realizzato un importante esempio di trilateralità. Oltre ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali, sono stati compagni di viaggio di noi esperti aziendali delle imprese appartenenti a Confindustria Ceramica i tecnici dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza

negli Ambienti di Lavoro delle AUSL di Modena e Reggio Emilia. I risultati di questo lavoro comune sono stati:

- nel 2012 - la pubblicazione del "Manuale per la sicurezza in ceramica" con lo scopo di:
 - sensibilizzare tutti gli operatori alla conoscenza dei pericoli e rischi presenti sul luogo di lavoro, collegati alle macchine/impianti, alle sostanze, ...;
 - generare comportamenti sicuri dei lavoratori e favorire una maggiore consapevolezza durante il lavoro;
 - essere funzionale alla valutazione/gestione del rischio, alla efficace stesura del documento di valutazione dei rischi ed alla predisposizione dei piani di miglioramento.

E' in corso la procedura per accreditare dalla Commissione Consultiva Permanente del Ministero del Lavoro tale manuale come "Buona Prassi" ai fini del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

- Nel 2014 - si è orientata l'attenzione sulla sicurezza delle macchine complesse e delle linee di produzione, affrontando il tema della marcatura CE e della relativa documentazione. Gli accordi e i documenti tecnici condivisi hanno lo scopo, definendo regole sulle responsabilità connesse alla loro messa in opera e al loro utilizzo, di identificare gli adempimenti e i comportamenti da adottare in presenza di "insieme complessi di macchine". In questo caso sono stati coinvolti anche i rappresentanti di ACIMAC (associazione delle imprese di produzione di macchine per ceramica). La Regione Emilia-Romagna, attraverso l'atto di Determina N° 7819 del 10/6/2014, ha condiviso gli obiettivi del progetto e ha formalizzato l'impegno dei vari soggetti, istituendo un apposito gruppo di lavoro che avrà il compito di elaborare un programma complessivo dell'attività, di definire le singole schede tecniche necessarie ad affrontare la maggior parte delle situazioni di rischio ed infine di diffondere gli esiti del lavoro a tutti i soggetti potenzialmente interessati.

La presenza delle autorità di controllo a questo tavolo di concertazione fornisce ai documenti prodotti un elevato grado di obiettività, conferendogli un attestato di conformità normativa. Tutto ciò è stato possibile grazie all'impegno costruttivo delle imprese ceramiche, delle loro organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali ed alla volontà dell' autorità pubblica di collaborare ed assumersi responsabilità.

Il secondo esempio riguarda Emilceramica. Emilceramica è una azienda manifatturiera che produce piastrelle, con un fatturato consolidato di circa 160 milioni di euro, un export che oramai si avvicina al 90% e 3 stabilimenti produttivi in Italia nel comprensorio ceramico. In azienda sono presenti 3 rappresentanze sindacali unitarie e come RSPP mi trovo a dover dialogare con 8 RLS appartenenti a 4 diverse organizzazioni sindacali (oltre a CGIL, CISL e UIL è presente anche un sindacato autonomo: CONFSAL). Nel settembre di quest'anno, in questo stesso padiglione della Fiera di Bologna, durante il CERSAIE Emilceramica ha ricevuto da Certiquality la certificazione di eccellenza per aver completato l'integrazione dei sistemi di gestione qualità ed ambiente col sistema di gestione della sicurezza (UNI EN 9001, UNI EN 14001 e BS OHSAS 18001).

Emilceramica, ben prima degli accordi stato regioni, nel 2010 ha intrapreso un intenso programma formativo. Tale programma è stato proposto e discusso durante le riunioni periodiche e poi sottoscritto in accordi sindacali. Emilceramica ha ritenuto e ritiene la formazione un caposaldo nella prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. E' un caposaldo per tre diverse ragioni:

- è un approccio metodologico che consente ad ogni soggetto di acquisire conoscenze e procedure e dunque competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e per l' identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi,
- è una delle misure di tutela previste dal D.Lgs. 81/2008 e dalla norma BS 18001,
- è un obbligo normativo.

Nel 2010 si è iniziato con la formazione dei dirigenti, nella consapevolezza che questi devono essere i primi protagonisti per accrescere la cultura della prevenzione in azienda.

Ci si è poi rivolti ai preposti che, anche su indicazione degli RLS, sono stati individuati come gli anelli deboli del sistema prevenzionistico aziendale. I preposti giocano infatti un ruolo importantissimo perché non solo debbono svolgere un insostituibile compito di vigilanza ma sono molto spesso presi come esempio dai lavoratori loro sottoposti per la loro posizione, competenza ed autorevolezza. Il percorso formativo per i preposti ha aggiunto ad un modulo tecnico, teso a fornire conoscenze, obblighi e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro, un modulo di comunicazione, per rendere i preposti i primi formatori sulla sicurezza in azienda.

Si è poi provveduto ad erogare la formazione ai lavoratori coinvolgendo l'intera popolazione aziendale. La formazione ai lavoratori si è distinta in due diversi filoni, uno legato alla mansione specifica, che ha affrontato in concreto le tematiche legate alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed un altro tecnico teso a rafforzare alcune competenze specifiche dell'area di lavoro. I due filoni sono le due facce della stessa medaglia poiché più si è competenti nel lavoro che si svolge, qualunque esso sia, più si è in grado di svolgerlo in sicurezza.

3 - Hydro Aluminium Slim (Cisterna di Latina – LT)

Farinazzo Andrea

RLS

La contrattazione di secondo livello per la materia di sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno della mia azienda Hydro Aluminium Slim non necessita di applicazione in quanto le proposte di miglioramento vengono proposte dalla casa madre ogni fine anno e poi valutate da noi rls all'interno del nostro sito produttivo. Dal 2003 ad oggi all'interno del nostro sito produttivo sono cambiate molte cose, abbiamo suddiviso le vie di transito ai pedoni con quelle dei carrelli elevatori, abbiamo istituito la giornata della sicurezza sul lavoro, dove ogni anno cambiamo tema, lo scorso anno abbiamo fatto dei giochi che spiegassero quanto fosse importante l'utilizzo degli occhiali di protezione, due anni fa abbiamo fatto vestire i nostri figli con i nostri dispositivi di protezione individuale. Abbiamo istituito una lotteria su i mancati incidenti sul lavoro dove ogni mese viene estratto un mancato incidente e il lavoratore percepisce 100€. Per l'ultima campagna per l'utilizzo obbligatori degli occhiali abbiamo istituito un concorso dove verranno estratte delle

biciclette. Ad oggi posso dire che la sicurezza sul lavoro nella nostra azienda è qualcosa di reale non di utopistico.

Per quanto riguarda la segreteria provinciale noi a latina siamo strutturati con me completamente dedicato alla sicurezza nei luoghi di lavoro. E' dal 1994 il giorno in cui che è stato emanato il decreto legislativo 626/94 che ribadisco che il delegato RLS debba essere scorporato dalla RSU perché il ruolo politico della rsu non deve essere messo di pari fianco a quello del rls. Io penso che a livello nazionale bisognerebbe fare in modo che il delegato rls riceva informazione e formazione di pari passo al rspp e che non debba essere rinnovato ogni tre anni al rinnovo della rsu bisognerebbe fare in modo CGIL CISL UIL creino la cosiddetta struttura degli rls dove si riconoscono persone capaci formate e che sono in grado di competere con gli rspp. Ossia si trovano nelle segreterie provinciali e regionali persone capaci e che ogni mese siano in grado di portare le loro problematiche e così siano di aiuto per tutti. Io parlo così perché prima di essere rls sono stato un rspp e so che cosa avrei voluto dall'altra parte della barricata, avrei voluto una persona formata e informata sui rischi connessi all'attività lavorativa.

Se ne ho facoltà ora vorrei esprimere qualche parola sulla proposta della contrattazione in tema di sicurezza sul lavoro punto per punto.

- **Formazione;** proposte di formazione aggiuntive, penso che sia il caso di istituire a livello nazionale che non ci sia un tetto di ore di formazione bensì vi sia la tematica specifica di formazione, ossia formazione continua, incontrarsi ogni anno e fare formazione specifica aggiornarsi, noi a latina effettuiamo giornate di approfondimento per tutte le nostre aziende non a caso abbiamo comprato il corso di aggiornamento per gli rls e lo facciamo anche ai membri del comitato direttivo.
- **Coordinamenti:** come ho detto sopra gli rls dovrebbero incontrarsi ogni bimestre e parlare di ciò che sta accadendo come intervenire e cosa proporre e cosa redigere. Lo scambio di nozioni è fondamentale per noi tutti, l'esperienza si acquisisce con la esperienze altrui e quelle proprie.
- **Rappresentanza;** il delegato rls deve essere eletto dai lavoratori ma non nel ruolo rsu, rls deve viaggiare da solo perché solo così può essere libero da poteri politici, e poi deve ricevere formazione e informazione sia dall'azienda ma anche dal sindacato, anzi è il sindacato che lo dovrebbe preparare come ci preparano alla scuola Rsu.
- **Formazione Informazione Addestramento;** non deve esistere alcun monte ore di addestramento, si parte solo da un minimo, ossia la base di partenza.

Infine chiedo solamente una cosa che a livello nazionale istituita il primo corso degli rls con rilascio di un attestato che certifichi che io sono stato formato e informato.

L'intervento del rspp l'ingegner Armando Ciardiello è stato del tipo illustrativo su tutte le tematiche inoltrate e prodotte all'interno del nostro sito produttivo, come la campagna dei mancati incidenti, la divisione dei percorsi pedonali, quindi ha confermato ciò che io precedentemente avevo detto.

Esposizione di esperienze territoriali

OPNA PIEMONTE

Donato Spinazzola, Coordinatore OPRA Piemonte parte OO.SS.

Da luglio scorso sono entrato a far parte del sistema della Bilateralità piemontese con il ruolo di Coordinatore OPRA di parte sindacale.

Senza annoiarvi troppo, e nel tempo concessomi per l'intervento, credo sia importante ripercorrere, seppur a titoli, il percorso evolutivo della Bilateralità in Piemonte dalle origini ad oggi.

L'attività degli Organismi Paritetici vennero regolati con appositi accordi tra le parti nel lontano 1993 e successivamente aggiornati nel 1996.

Nel 1997 fu stipulato un accordo con cui si diede organicità all'attività sulla Sicurezza con l'attuazione del D.L.vo 626/94:

- a) Sono Costituiti gli OPTA (8 bacini)
- b) È Costituito CPRA/ poi OPRA
- c) È Introdotto il Sistema di finanziamento per la rappresentanza
- d) È Introdotto il Sistema Formativo sui rischi specifici di ogni singola categoria.

Nel 2004, un ulteriore accordo sugli RLST conferma quanto già previsto e precisa le modalità operative.

Nel 2012 un accordo specifico (attuazione dell'accordo interconfederale del 13-9-11) regola le attività:

- a) Definizione dei Compiti (RLS/RLST/OPTA/OPRA)
- b) Definizione delle procedure formative e delle modalità operative degli RLST (aula e laboratori)

Detto ciò, per meglio far comprendere la situazione, vi porto a conoscenza di alcuni dati sulle visite nelle aziende degli RLST.

Nel 2013 le visite effettuate dagli RLST piemontesi sono state 2.992 (19% di aziende aderenti) di cui 1.003 congiunte con i tecnici delle associazioni datoriali.

A tutto il 2013 ci sono stati 4 casi di controversie non risolte in loco (bacini) e demandate all'OPRA per le decisioni in merito. La discussione seguita ha portato alla giusta e possibile soluzione della contesa.

Tutto questo significa che nella Bilateralità piemontese è TUTTO OK ? niente affatto, ci sono sempre delle problematiche/controversie da affrontare, in ogni caso viene sempre trovata la soluzione per il bene dei Lavoratori e delle Lavoratrici nonché delle aziende.

Per terminare:

“PARITETICITÀ”

Dal mio punto di vista non significa subalternità ai datori di lavoro, bensì

“PIÙ OPPORTUNITÀ”

per la difesa delle Lavoratrici e dei Lavoratori nel campo della sicurezza e della salute soprattutto nelle piccole aziende, le cui difficoltà di operatività sono note a tutti.

Esposizione di esperienze territoriali

OPNA PIEMONTE

Carlo Torretta, Coordinatore OPRA Piemonte parte datoriale

L'esperienza della pariteticità artigiana in Piemonte.

Intervenire in questa gremita assemblea nazionale dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sia aziendali che territoriali è ancora l'occasione per sottolineare il lavoro svolto e capire dalle molte esperienze condotte quello che ancora deve essere sviluppato nell'intero sistema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per la storia sono pochi i 50 anni passati da quando negli anni '60 l'iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori cominciavano ad approfondire e divulgare le mappe grezze di rischio, da quando gli enti previdenziali delle Confederazioni nazionali dell'artigianato ricercavano e approfondivano i rischi e la prevenzione di infortuni e malattie professionali nei mestieri artigiani, ma si deve arrivare alla metà degli anni '80 per vedere, nelle associazioni provinciali delle Confederazioni artigiane la creazione di servizi di assistenza e consulenza in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro per garantire l'osservanza dei DPR 547 e 303 emanati nella metà degli anni '50.

Sono quelle significative esperienze svolte sia nelle Organizzazioni Sindacali che in quelle datoriali dell'artigianato che è stato possibile costruire, anche in Piemonte, dopo l'emanazione del Decreto legislativo 626 del 1994 il Comitato Paritetico dell'Artigianato Piemontese., che vede oggi nell'attuale OPRA la presenza di donne e uomini che quei servizi di assistenza e consulenza hanno svolto, e che rappresentato conoscenza e qualità nel lavoro che l'organismo paritetico deve svolgere a sostegno delle imprese artigiane e dei lavoratori delle stesse.

Dalla costituzione del CPRA avvenuta dopo gli accordi applicativi del citato D.Lgs 626 sia nazionale che regionale siglati fra le confederazioni artigiane e CGIL, Cisl e UIL nel 1997 si costituiscono , in Piemonte, gli Organismi paritetici territoriali in tutte le province.

Fra i primi atti dell'azione dell'Organismo Paritetico Regionale è da rilevare l'informazione a tutte le imprese artigiane con dipendenti e assimilati e la formazione degli RLST, negli ultimi mesi del '97 e nei primi mesi del 1998, l'allora CPRA programmò e attuò un programma di formazione per i 27 RLST di 164 ore, corso che ha attivato la formazione non solo in aula, ma anche nei laboratori delle attività maggiormente presenti nell'artigianato.

Uno degli obiettivi primari della pariteticità artigiana è stato ed è quello di qualificare la figura dei rappresentanti dei lavoratori nel territorio, con le conoscenze fondamentali relative alle norme in materia di sicurezza sul lavoro del comparto artigiano, fornendo risposte e indicazioni nell'ottica propositiva e collaborativa con il datore di lavoro per tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori.

Da questi assunti la figura del RLST è stata vista dai datori di lavoro dell'artigianato, superando iniziali pregiudizi, come figura propositiva e non conflittuale, ovvero un componente della squadra della sicurezza sul lavoro.

Con gli obiettivi enunciati continua dal 1997 la formazione degli RLST ed i necessari aggiornamenti. prodotta con il D.Lgs. 81/08 la formazione erogata ai nuovi RLST è programmata in 64 ore (esiste un problema di tourn-over). Per il 2014 sono previsti aggiornamenti per complessive 13 ore, 5 ore in più delle 8 previste.

Attraverso il puntuale accordo fra le parti sociali si è potuto definire le modalità di visita degli RLST, dotati di tablet comunica per iscritto alla componente datoriale dell'OPTA il nominativo della azienda interessata dalla visita; il tecnico dell'Associazione datoriale a cui l'impresa è associata conferma la propria disponibilità entro 6 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione del RLST ed insieme procedono alla visita. E' questo metodo di confronto e di arricchimento di conoscenze per entrambe i soggetti chiamati a svolgere i ruoli assegnati.

In questi 17 anni di attività la bilateralità/pariteticità artigiana piemontese ha redatto e diffuso alle imprese del comparto artigiano ed ai lavoratori delle stesse oltre 600.000 copie di manuali, cd

e calendari relativi alla sicurezza sul lavoro, l'informazione è stata prodotta e distribuita a tutti i settori dell'artigianato.

Fondamentale è stata la collaborazione con l'INAIL Piemonte, purtroppo oggi interrotta per quanto riguarda puntuali progetti presentati dall'Organismo Paritetico piemontese, i più importanti progetti realizzati hanno riguardato: la prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici; la realizzazione di 3 seminari indirizzati per la diffusione della formazione del regolamento europeo REACH; la formazione di tecnici degli organismi paritetici e delle confederazioni datoriali e sindacali dell'artigianato e della piccola impresa sul sistema SGSL; il progetto pilota per la formazione in azienda di tutta la filiera delle figure della sicurezza sul lavoro, formazione non separata delle singole figure, ma formazione integrata sul luogo stesso di lavoro; il progetto per l'azione di sostegno alla bilateralità della sicurezza sul lavoro al fine di omogeneizzare ed accrescere le conoscenze dei componenti degli OPTA e delle relative segreterie; il recente programma di formazione per tecnici, in attuazione dell'art. 51 del D.Lgs. 81/08 s.m.i., permette la costituzione, oggi già in itinere, negli OPTA Piemontesi, dei primi nuclei di paritetiche commissioni tecniche, con figure tecniche dotate di strumentazione informatica periodicamente aggiornata dalla commissione tecnica di OPRA Piemonte, da 13 anni costituita e operante.

Di rilevante interesse risulta l'esperienza condotta nel 2005 attraverso la convenzione con la Regione del Comitato Paritetico Regionale per l'Artigianato e del Comitato Paritetico Territoriale per l'Edilizia della Provincia di Torino, che hanno costituito il Gruppo Assistenza Olimpiadi (GAO), che ha fornito tutte le indicazioni per l'applicazione delle normative e delle regole di buona prassi a tutte le figure della sicurezza operanti nei numerosi cantieri aperti per lo svolgimento delle olimpiadi invernali 2006. E' utile ribadire che in questi grandi lavori sono presenti microimprese afferenti alle attività non strettamente comprese nei lavori edili.

La formazione dei lavoratori, con meno carta e più sicurezza, è un progetto che abbiamo denominato «usa la testa». E' questo il portale per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011. Questo portale realizzato, da EBAP Formazione e da OPRA Piemonte, include le procedure di consultazione dell'RLS/RLST ed esplica la richiesta di collaborazione con l'Organismo Paritetico con procedure prevalentemente informatizzate.

La banca dati di ebapsicurezza.it , sito web finalizzato a fornire, online, una compiuta banca dati contenente la documentazione derivante dagli Accordi tra le Parti sociali in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le notizie sull'evoluzione normativa ed i contenuti della formazione RLS ed RLST.

Le principali condizioni che hanno garantito e potranno garantire la positiva operatività degli Organismi Paritetici dell'Artigianato del Piemonte risiedono:

- nella piena condivisione delle iniziative dell'OPRA con l'EBAP Piemonte e nel sostegno anche economico che l'EBAP ha sempre attivato;
- nel costante lavoro della Commissione tecnica operante da ormai 13 anni;
- nel positivo rapporto con la Regione Piemonte e con l'INAIL Piemonte, che riteniamo debba rafforzarsi;
- nel continuativo rapporto con le parti sociali: Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI – CGIL , CISL , UIL;
- nello scambio continuo di informazioni e incontri con gli OPTA di bacino e con gli RLST;

- nello sviluppo del rapporto con gli altri Organismi Paritetici Regionali e con l'Organismo Paritetico Nazionale dell'Artigianato (OPNA) recentemente costituito in forma giuridica, con l'obiettivo di creare un efficiente ed autorevole sistema nazionale degli Organismi Paritetici dell'Artigianato. Le procedure elaborate ed in uso presso l'OPRA del Piemonte, esempio il programma di gestione delle visite, sono utilizzate da altri Organismi Paritetici Regionali.

Interventi Segretari Nazionali di Categoria

Antonio Corradi

Segretario Nazionale FILT CGIL

Ritengo la giornata di oggi estremamente rilevante, non solo perchè celebra un appuntamento divenuto ormai consuetudine per la città di Bologna stessa, ma perchè in queste giornate faremo il punto della situazione sul fondamentale diritto rappresentato dalla sicurezza nel lavoro, e lo faremo, voglio sottolinearlo, in modo unitario.

CGIL, CISL e UIL ci propongono oggi di affrontare il tema della salute e sicurezza in un'ottica nuova, e nello stesso tempo consolidata, e cioè il modo in cui il sindacato affronta il dramma degli infortuni e delle malattie professionali e da come la contrattazione, intesa nella sua definizione propria, composta quindi dai vari livelli che la caratterizzano, si dovrebbe sviluppare, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello.

Ho anche l'impressione positiva che si stia decidendo fattivamente come sviluppare al più presto un confronto di merito tra le organizzazioni sindacali confederali e di categoria per favorire il non più rinviabile rapporto sinergico tra ruolo della contrattazione e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il contesto nel quale anche quest'anno si tiene questa nostra Assemblea degli RIs è ancora caratterizzato dalla gravissima crisi economica e occupazionale del nostro paese.

La nostra categoria, i trasporti, è affannata, come tutte le altre, intorno a casse in deroga, a licenziamenti e a tagli alle risorse, ma sicuramente, come gli altri, anche noi ci siamo accorti che, a fronte del disastro occupazionale, anche le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici che non sono a rischio del proprio posto di lavoro sono estremamente peggiorate; e che, quindi, è necessario che sindacato tutto debba con forza rimettere le mani nello specifico delle condizioni di lavoro, evitando che i diritti connessi si attenuino o vengano cancellati.

Iniziamo dall'Europa. Le normative europee si occupano molto del tema della sicurezza nei trasporti, disciplinando con regolamenti specifici come deve essere effettuata l'attività nelle varie modalità merci e viaggiatori, in ambito terrestre stradale e ferroviario, marittimo – portuale ed aereo, e su questo le direttive e i regolamenti comunitari sono molto puntuali ed oggetto di costante aggiornamento.

Non altrettanto si può dire in tema di salute e sicurezza dei lavoratori dei trasporti, poiché nel nostro settore sono in vigore numerosissime deroghe alle norme generali europee sul lavoro; solo per fare un esempio, abbiamo orari di lavoro di 48 ore settimanali di media, con facoltà, restando nella media, di arrivare a 60 ore; orari contrattuali nelle attività discontinue fino a 47 ore settimanali e orari di fatto non quantificabili in questa sede, ma certamente lunghi e faticosi, e che ormai non riguardano più il solo personale mobile.

Questo tema degli orari di lavoro prolungati, e dei rischi conseguenti per la salute e la sicurezza, non solo dei lavoratori, ma dei cittadini trasportati, e in genere della società tutta, si può

inquadrate nel documento predisposto da CGIL, CISL e UIL su contrattazione e sicurezza per questa conferenza di Bologna; nello specifico, ritengo che possa essere contenuto nel documento laddove si parla dei temi della contrattazione, in particolare nel capitolo organizzazione del lavoro, del quale gli orari sono parte essenziale.

D'altronde penso che questo non sia solo una emergenza del settore trasporti, ma al contrario che riguardi anche altre categorie.

Per venire ora alla situazione italiana, in molti dei nostri settori anche il decreto legislativo 81 del 2008, stenta ad essere applicato: siamo infatti in attesa da anni di una legge delega che consenta anche alla normativa specifica sulla sicurezza dei settori dei portuali, dei marittimi e dei ferrovieri, di coordinarsi con il Testo unico attraverso la profonda e necessaria modificazione delle leggi che regolano oggi la materia della salute e sicurezza nei singoli settori.

Siamo infatti dell'idea che il Testo unico si debba completare e che tali norme di coordinamento debbano diventare parte integrante del sistema di tutele destinato al resto del mondo del lavoro.

Non riteniamo infatti che i lavoratori dei trasporti, proprio perché svolgono la loro attività su un luogo di lavoro "mobile", e quindi non tradizionale, debbano avere, proprio sul piano normativo, minori tutele.

Ora noi conosciamo l'impegno che ha dimostrato il Ministero del lavoro in questa direzione e come anche la Commissione consultiva si sia espressa nel passato verso una positiva soluzione del problema, ma si deve riconoscere che dopo oltre sei anni di attesa, ulteriori rinvii appaiono inaccettabili e che il governo nel suo complesso debba quindi affrontare la questione.

All'interno di questo quadro di incertezze normative, potete ben immaginare quanto sia difficoltoso operare anche da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che esercitano il proprio ruolo in questi settori.

Abbiamo voluto toccare questo argomento, anche sapendo che esula dal tema di oggi, che è la contrattazione, ed è più riferibile alla necessità di aggiornare le leggi in materia, o al limite, i contratti nazionali; ma ci premeva sottolineare che, pur condividendo con assoluta convinzione il tema che CGIL, CISL e UIL sottopongono alla discussione di oggi, e cioè il ruolo della contrattazione per una maggiore sicurezza del lavoro, molto resta ancora da fare sul piano legislativo.

Come categoria abbiamo verificato gli effetti della crisi, che ha prodotto oltre alla perdita dei posti di lavoro, un peggioramento delle condizioni, con aumenti dei ritmi di lavoro, riduzione di pause, incremento dei carichi in tutti i nostri comparti, senza distinzione e che incidono fortemente sui fattori di stress.

La competizione selvaggia e la riduzione delle risorse non ha salvato nessuno e anche nei settori storicamente più protetti si richiedono maggiore produttività e più sacrifici.

Una campagna del sindacato unitario dei trasporti europeo lanciata qualche anno fa diceva "La fatica uccide".

E nei trasporti noi purtroppo registriamo oltre trenta mila infortuni e 80 morti l'anno; il 50 per cento di questi decessi li ritroviamo nell'autotrasporto e nella logistica, che risulta essere il comparto sempre più caricato della competizione globale europea e internazionale e che vede i camionisti, provenienti in particolare dall'Europa dell'Est, lavorare senza regole.

In più abbiamo il fenomeno delle malattie professionali totalmente sottostimato, rispetto agli oggettivi rischi che ne determinano la comparsa.

In queste nostre riflessioni è emerso il tema dei controlli ispettivi istituzionali, che sono sicuramente più difficili da effettuare trattandosi di lavoratori "in movimento" e che non operano in luoghi di lavoro tradizionali; per questa ragione, ma non solo, queste verifiche sono insufficienti e inadeguate rispetto ad un contesto che, per quello che noi possiamo vedere, si sta aggravando.

Ce lo spiegano bene gli indici di gravità e di frequenza degli infortuni che permangono elevatissimi, a dimostrazione che il calo degli incidenti è rapportabile prevalentemente al calo delle attività.

Ma considerato il tema di oggi, una riflessione più puntuale merita il tema della “solitudine” degli Rls, di cui parliamo da anni senza riuscire a fornire una vera risposta. Credo che, al riguardo, dobbiamo prendere unitariamente un impegno che è quello di lavorare effettivamente per superare una separatezza tra ruolo sindacale e ruolo dei Rls che, in troppi casi, appare evidente.

E lo è di più quando questa separazione già vive nei processi aziendali attraverso il mero rispetto formale, non incidendo quindi concretamente nell'organizzazione del lavoro.

Necessario diventa quindi rafforzare il ruolo e la presenza dei Rls in tutte le aziende e prevedere una modalità coordinata e sinergica di esercizio delle relative attività con il ruolo di contrattazione; d'altra parte il Testo unico pone l'organizzazione del lavoro tra gli elementi di valutazione del rischio, e quindi solo una sede negoziale efficace è la risposta ai problemi organizzativi che si riflettono negativamente sulle condizioni di lavoro.

Diventa importante quindi valorizzare quanto di buono è stato realizzato in contrattazione nei diversi contesti, attraverso l'esercizio di buone pratiche che bisogna rapidamente socializzare e riprodurre.

Sulla rappresentanza di sito, per la quale oggi sappiamo ci sono state due relazioni specifiche nell'ambito dei settori che rappresentiamo, voglio citare, proprio per dimostrare come la buona contrattazione possa portare a buoni risultati, l'accordo del settore portuale, che ha istituito il rappresentante di sito per tutta l'area della movimentazione delle merci dalla nave alla banchina, un luogo che sappiamo essere molto pericoloso per natura; è solo un esempio, sta dando buoni risultati, ma non basta finché continueranno a ripetersi incidenti anche mortali nei porti italiani.

Stiamo lavorando come categoria per estendere questo sistema di rappresentanza anche negli altri settori quali gli aeroporti, le stazioni ferroviarie e gli interporti, con qualche difficoltà, seppure i nostri contratti ormai li prevedano esplicitamente; in questo la crisi in corso sicuramente non ci aiuta.

Da ultimo vorrei riferirmi al punto 8 del documento di questa Assemblea, laddove si segnala, tra gli altri temi suggeriti per la contrattazione della sicurezza, quello delle cosiddette “politiche attive”.

Queste vengono definite come quelle forme di tutela e prevenzione rivolte al lavoratore come persona, come cittadino in senso generale, per ridurre i rischi anche psico-sociali.

In questa definizione ritroviamo perfettamente un problema sempre più grave che affligge i nostri lavoratori, e non solo i nostri, ma tutti quelli che lavorano a contatto con il pubblico nei servizi.

Mi riferisco al tema delle aggressioni al personale, in particolare al personale viaggiante, che ha raggiunto livelli di guardia, non solo in Italia, ma in tutta Europa, tanto da meritare una recente azione del ETF (sindacato europeo dei trasporti).

Questo, e più in generale il tema della violenza nei luoghi di lavoro, nelle sue varie forme, rientra perfettamente nelle politiche attive che le aziende da una parte, in quanto fornitrici di servizi pubblici, e le istituzioni dall'altra, dovrebbero affrontare dal punto di vista che CGIL, CISL e UIL propongono nel documento.

Affrontare questo problema con efficaci misure organizzative è possibile, garantire la sicurezza nei trasporti è necessario; anche da qui passa un tratto del percorso verso la legalità, perché nessun luogo dove ci siano lavoratori, sia esso una fabbrica, sia esso un mezzo di trasporto, possa essere un luogo dove le regole non valgono.

Interventi Segretari Nazionali di Categoria
Luciano Tramannoni
Segretario Nazionale FEMCA CISL

La comunicazione si articolerà in 3 punti:

- A. CCNL Chimico Farmaceutico, cosa è, cosa contiene e le iniziative intraprese
- B. Report Nazionale FEMCA sulla Contrattazione di 2° livello su Ambiente e Sicurezza
- C. Esperienza Buona pratica – il caso SOLVAY

A. CCNL CHIMICO FARMACEUTICO – Una lunga storia

Nel corso di lunghissimi anni e attraverso molteplici battaglie nelle aziende e nei contratti si è passati da una chimica che ha creato problemi all'ambiente, al territorio e alla salute, ad una chimica che aiuta a risolvere i problemi ambientali a migliorare le prestazioni dei materiali con innovazioni importanti (basti pensare alla Chimica Verde – produzioni di plastiche biologiche e biodegradabili resine e gomma da biomasse agricole (mais – canne – cardi) ai principi attivi per l'industria farmaceutica (fine chemicals) che ha fatto allungare la vita mediamente di 10 anni negli ultimi 100.

Quindi per poter spiegare una buona prassi dell'Accordo aziendale è necessario partire brevemente dal CCNL e quello che si è seminato nel nostro cammino.

Nel corso dei vari rinnovi contrattuali degli anni '80 si è passati da una cultura della remunerazione del rischio, ad una idea della prevenzione del rischio e dell'ambiente.

LA SICUREZZA SALUTE E AMBIENTE è innanzitutto CULTURA CON UNA CONDIVISIONE dei problemi e RISOLUZIONI CONGIUNTE.

Le aziende dopo i disastri ambientali degli anni '70 hanno capito che continuando a danneggiare il territorio e la salute dei lavoratori avrebbero avuto un danno economico e di immagine, così hanno investito forti risorse economiche nel tema.

Per spiegare cosa è il nostro CCNL, l'art. 43 in premessa recita infatti "viene individuato come valore condiviso la tutela della Salute, la Sicurezza sui luoghi di lavoro e il rispetto dell'Ambiente obiettivo consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipate delle norme contrattuali e di legge.

Obiettivo comune è quello di un miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro attraverso una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio".

Tutto questo concetto si esplicita in:

- Definizione del ruolo e attribuzioni dei soggetti per la gestione della Sicurezza Ambiente Salute
- RLSSA (Responsabile Lavoratori Sicurezza Salute Ambiente)
- Ruolo RSU
- Ruolo lavoratori
- Ruolo datore di lavoro
- Ruolo medico competente

Il CCNL definisce:

- NUMERO RLSSA per unità produttiva in ragione della dimensione aziendale che va da 1 a 9 componenti

- PERMESSI RETRIBUITI per svolgimento funzioni RLSSA che va dalle 40 ore per aziende più piccole alle 240 ore per le aziende di grandi dimensioni.
- ASSEMBLEA ANNUALE CONGIUNTA TRA RSPD e RLSSA e lavoratori per informarli su azioni di Ambiente e Sicurezza intraprese nell'anno e risultati conseguiti

Capitolo importante stabilito dal CCNL è il tema della FORMAZIONE.

La parte fondamentale del nostro lavoro sono i processi formativi per RLSSA e lavoratori fra cui:

- CORSI INTRODUTTIVI al ruolo per RLSSA
- FORMAZIONE CONGIUNTA 3/4 moduli annui per corsi avanzati di 40 ore con coinvolgimento di circa 80/100 RLSSA ogni anno, con una particolarità che l'ultima giornata del corso è prevista una comunicazione congiunta OO.SS. FEDERCHIMICA su storia e potenzialità contrattuali

CERTIFICAZIONE ATTIVITA' FORMATIVE su competenze acquisite da RLSSA sono registrate su apposito Libretto Formativo.

Nel CCNL è stato redatto un format che le imprese debbono compilare sulle attività svolte.

GESTIONE DELLA SICUREZZA SALUTE E TUTELA AMBIENTE

Oltre la riunione periodica per protezione e prevenzione dei rischi, ci sono iniziative congiunte per:

- Comunicazione e informazioni al territorio e cittadini e autorità interessate come ad esempio bonifiche, investimenti – introdotte nel penultimo CCNL

PARTICOLARITA' DEL CCNL CHIMICO FARMACEUTICO

E' contenuto un paragrafo che identifica

L'ANALISI DEI QUASI INCIDENTI

Registrazione e valutazione a livello aziendale dei quasi incidenti un utile e importante strumento per la prevenzione degli incidenti nel concetto del miglioramento continuo.

APPALTI

Grande attenzione è stata posta sulla gestione degli appalti e la gestione della Sicurezza. Sono state istituite specifiche Linee Guida.

SISTEMI DI GESTIONE RESPONSIBLE CARE

- E' un programma volontario a cui aderiscono le imprese affinché ci sia un contributo dell'industria chimica allo sviluppo sostenibile
- Per un miglioramento continuo sui temi della Salute e Sicurezza
- Per avere una comunicazione chiara e aperta con i lavoratori, le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione e Comunità locali ed ai portatori di interessi su questi temi.
- Le OO.SS. Nazionali partecipano alle riunioni della Commissione Direttiva di RESPONSIBLE CARE nella Conferenza annuale con il contributo delle OO.SS. (Quest'anno siamo al 20° Rapporto annuale che si è tenuto il 21 ottobre c.a. in un'aula di Montecitorio in Parlamento). I dati INAIL indicano che l'industria chimica è la più bassa tra i settori industriali come infortuni sul lavoro e malattie professionali attestandosi 11,6% di infortuni per milioni di ore lavorate la media industriale è 24,9%.

Il Report 2013 indica quali principali dati conseguiti: rilevazione del consumo di energia pari al 38% nell'industria chimica; e un 68% emissioni Co₂ gas serra negli ultimi 10/15 anni.

Come settore chimico:

Da ricordare le iniziative congiuntamente intraprese tra OO.SS. FILCTEM FEMCA UILTEC e FEDERCHIMICA e FARMINDUSTRIA che fanno parte stabilmente del lavoro sui temi ambientali.

1. GIORNATA NAZIONALE DELLA SICUREZZA AMBIENTE E SALUTE
2. INIZIATIVA "FABBRICHE APERTE" rivolta alle istituzioni, ai familiari e ai cittadini per avvicinare la fabbrica al territorio
3. L'OSSERVATORIO NAZIONALE su Sicurezza e Ambiente che nell'ambito dell'ORGANISMO BILATERALE CHIMICO ha prodotto "Il Manuale per la Sicurezza Salute Ambiente" diffuso in tutte le aziende.
4. PREMIO NAZIONALE PER LE MIGLIORI ESPERIENZE AZIENDALI sulle migliori prassi aziendali della Salute Ambiente e Sicurezza inserito in un articolato contrattuale art. 25 parte B punto 3.

Al fine di consentire l'opportuno monitoraggio e valorizzazione delle migliori esperienze aziendali realizzate prevedendo una premiazione nell'ambito della giornata e presentazione del Rapporto dei Responsible Care.

- B.** Come FEMCA Nazionale al nostro interno elaboriamo un Report sulla Contrattazione Integrativa di azienda e le migliori pratiche contrattuali siamo al nostro 3° Report. Una sezione della nostra analisi riguarda il tema AMBIENTE E SICUREZZA.

L'elaborazione su circa 300 Accordi analizzati di 2° livello, circa 50 di essi contengono sezioni dedicate all'Ambiente e Sicurezza. L'attenzione è soprattutto focalizzata sulla informazione alle RSU e formazione di neo assunti. Vengono definiti i coinvolgimenti fattivi dei vari soggetti RSPP/RLSSA e medico competente con formazione adeguata.

Accordi che migliorano le agibilità delle RLSSA con aumento delle ore di agibilità e Assemblee possibilità di accesso in Internet alle banche dati e siti specializzati.

Sono definite attività formative per gli RLSSA.

In altri casi sono definite congiuntamente le indagini ambientali ed investimenti per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Diversi Accordi aziendali hanno aumentato il periodo di comporta per cure affetti da neoplasie o azzeramento del periodo di ricovero ospedaliero e aspettativa non retribuita per la conclusione delle cure.

- C.** Ed ora veniamo all'esperienza significativa di Buona pratica nell'ambito di Ambiente/Salute/Sicurezza Accordo del GRUPPO SOLVAY ITALIA.

- In Italia è presente dal 1912 con lo Stabilimento di Rosignano. In Italia la SOLVAY ha 10 stabilimenti per 2.200 addetti. Le sue attività spaziano su tantissimi prodotti chimici ed affini.

L'Accordo preso in considerazione quello di Spinetta Marengo in provincia di Alessandria, dove si producono principalmente materiali FLUORURATI POLIMERI e un Accordo del 2012 con validità triennale.

Tutto parte da un concetto di moderne RELAZIONI INDUSTRIALI e dalla “Condivisione dell’idea che un coinvolgimento partecipativo migliori i processi decisionali ed aiuti a prevenire i conflitti con un confronto aperto basato sulla trasparenza”.

Si è partiti dal PIANO INDUSTRIALE ed il lancio di un nuovo SISTEMA DI PRODUZIONE e Spinetta Marengo è stato un impianto pilota.

Con il coinvolgimento della RSU hanno definito le Linee di azione per la creazione di un ambiente di lavoro motivante ed in crescita attraverso investimenti infrastrutturali tra cui:

- Miglioramento rete elettrica
- Manutenzione straordinaria impianti con interventi conservativi e di sostituzione
- Investimenti in area HSE per emissioni gassose e liquide legate al miglioramento dell’autorizzazione integrata ambientale
- Potenziamento capacità produttiva per i Fluoro Elastomeri – nuovo reattore
- Miglioramento capacità nuovi prodotti
- Miglioramento indici di frequenza di infortuni per i dipendenti
- Miglioramento indici di frequenza per appaltatori - un anno senza infortuni negli ultimi due anni
- Erogazione di formazione/informazione sui temi della Sicurezza – Salute - Ambiente ai lavoratori interni e società appaltanti per circa 7.000 ore di cui 5.000 interni 2.000 esterni
- Riunioni di reparto ed una partecipazione di tutti i lavoratori
- Effettuazione di simulazioni di emergenza nei vari reparti 3 annue per reparto e 2 generali per tutto lo stabilimento
- Formazione addetti squadra antincendio con esame al comando VV.FF. Provinciale
- Costituzione squadra di circa 40-50 addetti al primo soccorso

Le parti hanno poi convenuto per un ulteriore miglioramento di intervento in 3 aree.

1. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI SICUREZZA E CERTIFICAZIONE OHSAS 18001 – sistemi di gestione per Salute Sicurezza nei luoghi di lavoro con impegno su Formazione e Informazione e coinvolgimento RLSSA conseguire certificazione OHSAS 18001 entro un anno. Lancio di un progetto formativo “Osservazioni di Sicurezza” su tutti i siti del Gruppo. Programma volontario basato sul dialogo delle persone obiettivo identificabile dei rischi. Aumentare la cultura della prevenzione.

SEMPLIFICAZIONE SCHEDE DI SICUREZZA (disponibilità in lingua italiana)

COMPLETAMENTO SMALTIMENTO ETERNIT

Inoltre si continuerà con:

- Informazione dei quasi incidenti
- Coinvolgimento sulle verifiche ambientali e sopralluoghi tra RLSSA – HSE e medico competente
- Approfondimenti sul REACH

GESTIONE NUOVA BANCA DATI specificamente costruita per igiene e salute che consente di ottenere per ogni lavoratore l’esposizione agli agenti di rischio. Questo sistema informatico interagisce ed alimenta la cartella sanitaria di rischio.

2. AMBIENTE

Stretto monitoraggio ai lavoratori esposti al PFOD Acido Perfluoro ottanoico – abbattimento emissioni del 95% impegno volontario con l'agenzia USA per l'ambiente per eliminare in PFOD in anticipo.

Modifica processo di lavorazione del Mononero Fluorurato che ha ridotto notevolmente le quantità di PFIB Perfluoro Isobutene

A fronte di ciò la SOLVAY ha raggiunto i seguenti risultati:

- AUTORIZZAZIONE INTEGRATA AMBIENTALE (AIA) rilasciata dalla Provincia
- APPROVAZIONE ANALISI DI RISCHIO
- Riduzione 70% del consumo di acqua potabile
- Controllo sugli strumenti elettrostrumentali dedicati alla Sicurezza e Ambiente
- Attività di tutela della Salute del personale e delle comunità che vivono in prossimità degli impianti

3. SICUREZZA DEI CONTRATTISTI (nell'azienda rappresentano una rilevante forza lavoro)

- Costituzione "COMITATO INTERIMPRESE" costituito dai principali contrattisti che sotto il coordinamento SOLVAY si riunisce periodicamente per condividere prassi aziendali e la corretta gestione delle tematiche dell'Ambiente e Sicurezza e una riduzione dei rischi. Questa ha permesso di avere un "anno senza infortuni".
- Anche i contrattisti rispettano il CODICE ETICO SOLVAY
- Costituzione del Coordinamento RLSA del polo chimico di Spinetta Marengo delle imprese presenti

Possiamo concludere che per queste situazioni e problematiche il concetto e la prassi della "Partecipazione dei lavoratori e sindacato si avvicina ad un nostro modello e alle nostre idee. Perché in questo ambito ci siamo assunti:

- Responsabilità
- Avanzato proposte ed idee
- Governato congiuntamente i processi di cambiamento

Quindi con l'esperienza possiamo senz'altro essere soddisfatti per i risultati raggiunti.

Interventi Segretari Nazionali di Categoria

Francesco Sannino

Segretario Nazionale FENEAL UIL

È importante porre l'attenzione nei confronti della scelta compiuta dal Governo di inserire nella Legge di Stabilità i tagli agli Enti di Patronato, una scelta inconcepibile e di gravità assoluta a danno dei lavoratori e pensionati assistiti gratuitamente dagli enti. Gli sportelli del Patronato presenti nel territorio sono il primo punto di riferimento dei lavoratori con problemi conseguenti a infortuni e malattie professionali. Tagliare il contributo ai patronati significa incidere pesantemente sul sistema delle tutele ai cittadini e ai lavoratori, per questo motivo è necessario che le categorie siano al fianco degli enti di patronato in questa importante battaglia per garantire la gradualità dell'assistenza ai lavoratori.

Sostenibilità ambientale sicurezza

L'alluvione a Genova e nel grossetano della settimana scorsa ripropone il problema sul riassetto del territorio a causa dei precari equilibri idrogeologici provocati o amplificati dai mutamenti climatici.

Edilizia sostenibile significa dare sfogo a due bisogni primari: lavoro e casa. Se costruisco bene la casa, ho cura del territorio, esprimo lavoro regolare, svolto da un'impresa qualificata, in poche parole realizzo un progetto basato sulla qualità della vita e del lavoro. In pratica uno sviluppo corretto e ordinato di concepire lo sviluppo del settore, opposto al fenomeno negativo che solo l'Italia conosce rappresentato dall'abusivismo edilizio, il quale, oltre a crescere danni ambientali, produce lavoro illegale, insicuro, gestito da organizzazioni malavitose. Un aspetto che esclude i lavoratori dal circuito delle tutele e dai diritti, costringendo le città a crescere disordinatamente, fuori dalle regole, con l'aggravante di realizzare manufatti con materiali che mettono a rischio la staticità degli edifici. Un esempio: l'edificio che ospitava gli studenti universitari all'Aquila.

Sicurezza ai sensi del D.Lgs. n°81/2008

Fare sicurezza in edilizia significa la realizzare formazione e informazione svolta attraverso la bilateralità di natura contrattuale. Negli ultimi anni sono stati realizzati programmi di formazione e orientamento di 16 ore per tutti coloro che si inseriscono per la prima volta nel settore, e di 16 ore di formazione per l'abilitazione all'uso di macchine che comportano responsabilità e competenze particolari.

Il valore della formazione, informazione e sorveglianza tecnica svolta dalla bilateralità in tempo di crisi.

Dati riferiti all'attività svolta nel 2013:

lavoratori coinvolti 31.115 di cui, 23.219 su 16 ore mics e 7.896 16 ore mics prima (moduli integrati per costruire in sicurezza).

Il valore della sorveglianza tecnica svolta dai 103 cpt nel 2013 è stato pari a 45.827. un dato importante rapportato alla crisi del settore. La contrazione delle visite è stata del 6,3%, vale a dire una riduzione di 3000 visite rispetto al 2012.

Meno visite e più imprese assistite

C'è la tenuta del sistema bilaterale, infatti, la riduzione del numero delle visite in cantiere è frutto della riduzione delle visite plurime, senza allentamento dell'attività di assistenza, che sotto certi aspetti è anche aumentata. Nel corso del 2013, infatti, i cpt hanno visitato 28.409 cantieri, nel 2012 erano stati 28.448, fornendo assistenza a 23.912 imprese, nel 2012 le aziende assistite erano state 22.720, quasi 1.200 in più.

Ruolo RLST

Altro ruolo importante sul fronte della sicurezza è rappresentato dal RLST.

Attraverso la contrattazione territoriale sono stati realizzati 78 accordi che hanno portato alla nomina di 180 rlst, una esperienza da consolidare mediante che la prossima tornata per i rinnovi degli integrativi.

Nuove frontiere

Con il rinnovo dell'ultimo contratto nazionale il settore ha dato vita alla gestione dell'asseverazione mediante i comitati tecnici paritetici. L'asseverazione in edilizia è indispensabile per la qualificazione dell'impresa e dell'occupazione, e quindi, nella battaglia sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e per migliorare le condizioni ambientali.

Malattie professionali

Su questo fronte c'è molto da fare, infatti, mentre sul problema della prevenzione infortuni, la legislazione ha fatto, complessivamente passi avanti, su quello del legato alla ricerca, rispetto alle malattie professionali, alla nocività di ambienti di lavoro o alla rischiosità nell'uso di prodotti in edilizia siamo ancora in ritardo.

È bene ricordare come, in realtà, non vi è soltanto un problema concernente, i morti sul lavoro, ma anche una grossa difficoltà legata ai morti a causa del lavoro.

La realtà produttiva è data da un'attività lavorativa che può essere svolta solo se si gode di ottima salute, sono due gli aspetti sul quale agire: la prevenzione e di conseguenza la conservazione di uno buono stato di salute da parte dei lavoratori che superano i cinquant'anni di età. Il lavoratore che ha oltre cinquant'anni ha grossi problemi di salute a causa delle malattie legate all'attività che svolge, per questo motivo è indispensabile la ricerca su questo fronte e portare dentro la gestione contrattuale, la sorveglianza sanitaria svolta attraverso la nostra bilateralità. I medici competenti svolgono un ruolo importante nella diagnosi, prevenzione e sicurezza nelle aziende. Altro aspetto sul quale ragionare, riguarda il dialogo tra soggetti diversi che si occupano di prevenzione, rlst, medici competenti, formatori della sicurezza, operatori della sorveglianza tecnica, non hanno luoghi di confronto, di scambio di esperienze, pur avendo in comune molti obiettivi, anche con ruoli diversi.

Interventi RLS

Massimo Falorni

RLST CGIL Firenze

Nell'area vasta fi-po-pt secondo stime della regione toscana sono impiegati oltre 20.000 lavoratori di etnia cinese che operano nel settore tessile/abbigliamento, pelletteria e calzature.

Si parla di stime perchè forte è la presenza di lavoro nero e irregolare.

La situazione per molto tempo è stata erroneamente tollerata da quasi tutti, il rogo e la tragedia hanno avuto una risonanza dei media globale e hanno accelerato la scelta da parte delle Istituzioni e delle parti sociali di una risposta immediata, forte e senza ritorno.

La Regione Toscana ha deliberato un piano straordinario di intervento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro denominato " Lavoro sicuro " che prevede il controllo di 7700 aziende entro il 2015 grazie anche all'assunzione di 74 nuovi tecnici della prevenzioni impiegati nel progetto stesso.

Basti pensare che a Prato passeranno da 20 a 78, a Firenze se ne aggiungeranno 14 mentre a Empoli i nuovi assunti saranno 8, il progetto prevede un investimento di 12 ml di euro.

Sono previsti attualmente 20 controlli settimanali che a regime diventeranno 90 ispezioni, in contemporanea si è sviluppata una robusta campagna informativa rivolta agli imprenditori cinesi utilizzando depliant bilingue, mediatori linguistici , un video dove un attore cinese spiega le modalità di adesione al Patto in cui partecipa anche Giovanni Piras un rlst di Prato e rappresentanti delle comunità cinesi, che offre la possibilità alle imprese di aderire al progetto " Lavoro sicuro " un patto fiduciario per la sicurezza che impegna l'imprenditore a mettersi in regola coerentemente alle Leggi in materia .

Il modulo di adesione prevede che siano indicati anche il nominativo del rls/rlst e di avere aderito a un comitato paritetico regionale e di essere patrocinato da una associazione di categoria per il percorso di messa in sicurezza.

Al 7 ottobre scorso su 169 controlli ,23 aziende non risultano più operative,27 sono in regola,19 sono state posto sotto sequestro nelle altre sono state riscontrate oltre 230 prescrizioni sia di natura amministrativa che di segnalazione all'autorità giudiziaria, per la cronaca 6 avevano dormitori abusivi e in 2 casi anche la cucina all'interno della struttura produttiva.

Nel Patto ancora qualche aspetto rimane da chiarire, il ruolo del Cpra e degli Opta se meglio coinvolti possono dare un contributo

significativo,anche per il solo fatto che sono chiamati in causa gli Rlst e la questione dell'adesione agli organismi paritetici regionali alla "cartè " può generare un "supermercato della sicurezza" in mancanza di regole, criteri vincolanti,stringenti e di effettiva rappresentanza che le stesse possono dare in termini supporto reale alle imprese.

Il Piano della Regione Toscana interviene in maniera prioritaria nelle criticità maggiori in merito alla sicurezza, gli aspetti principali da rimuovere sono le situazioni di maggior rischio ,come laboratori con annessi dormitori,con impianti elettrici fuori norma e la presenza di bombole a gas. Si apre anche per le oo.ss. un terreno di confronto rispetto anche alla contrattazione nazionale e territoriale non eludibile,c'è un intero comparto produttivo sotto schiaffo,e forse non c'è solo il pronto moda del mercato " paesano " o la borsa taroccata dei tappetini delle nostre città, forse ci sono anche grandi aziende manifatturiere o della distribuzione che si approvvigionano di questi prodotti a prezzi low cost .

Si può con la contrattazione costruire il percorso della filiera produttiva ?

Certo che si !!

Basta che le aziende collaborino e si rendano disponibili a certificare il prodotto dichiarando chi sono i fornitori,i partner commerciali,certificando di assegnare i lavori solo a chi rispetta le Leggi in materia di sicurezza e i contratti nazionali di lavoro,utilizzando prodotti che non siano nocivi per l'ambiente e le persone.

I tecnici dell'Arpat hanno visitato una decina di laboratori di grucce per abiti a Prato e Montemurlo,tutti abusivi e privi delle autorizzazioni ambientali,senza impianti di aspirazione e trattamento dei fumi,prodotte con grandi quantità di solventi di qualità scadente mettendo a rischio la salute dei lavoratori.

In alcuni casi sono scattati i sequestri ,in altri processi la regolarizzazione degli impianti.

Non esiste solo un problema (che basterebbe) di dumping tra le aziende che producono,tra chi rispetta le regole oppure no, c'è anche il rischio che la qualità del Made in Italy nel settore tessile,calzaturiero e pelletterie famoso in tutto il mondo sia messo in difficoltà da situazioni di questa gravità.

Ora tocca a noi, le parti sociali non hanno alibi e non esistono posizioni di rendita date per sempre,se per troppo tempo abbiamo fatto finta di niente voltandoci dall'altra parte davanti a fenomeni di questo tipo,ora non è più possibile il tempo è scaduto.

La credibilità di un modello produttivo di un intero settore dipende anche da noi, e la sicurezza è parte integrante di questo processo.

Interventi RLS

Eleonora Martarelli

RLST CISL Ancona

L'assemblea non poteva avere titolo migliore, il nostro è davvero "un cammino di impegno", volto al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Noi siamo Rlst e insieme agli Rlsa, ai componenti degli Organismi paritetici e a tutti gli altri soggetti che con ruoli diversi sono coinvolti in questa tematica, lavoriamo quotidianamente e con costanza, allo scopo di migliorare insieme.

Durante l' assemblea di Bologna è stato dato ampio spazio ai Rappresentanti per la sicurezza, aziendali, territoriali e di sito produttivo, probabilmente perchè il nostro è un ruolo significativo, ma che ha ancora bisogno di essere affermato e condiviso.

Mi chiamo Eleonora Martarelli e svolgo l' attività di Rlst nelle Marche, in provincia di Ancona, oramai da fine 2012; da quelle prime visite, accompagnata da un mio collega che svolgeva questo

ruolo prima di me, ne sono seguite molte altre e l' impegno è stato sempre massimo; un lavoro volto ad alimentare quella collaborazione tra le parti, considerata la via maestra in grado di evidenziare in ogni caso quelle carenze di cui non possiamo più far finta di nulla. Evidenziarle per poi affrontarle, con spirito di partecipazione, attraverso il coinvolgimento dei datori di lavoro, dei loro rappresentanti e di noi lavoratori.

Nel nostro territorio regionale negli ultimi anni il lavoro e l' impegno degli Rlst designati e degli Organismi paritetici (territoriali e regionale) è stato rilevante ed ha permesso un monitoraggio della situazione del nostro tessuto artigiano in termini di SSL che non aveva precedenti. (I dati sinora raccolti dall'Opram parlano di circa 1200 visite effettuate nel territorio regionale, tra gennaio e ottobre 2014). Un risultato che deriva dai nostri sopralluoghi, dalla stesura di un questionario, proposto azienda per azienda, composto da domande che mettono le aziende di fronte agli adempimenti normativi dettati dal D.Lgs 81/08 e attraverso la quale stabiliamo un primo contatto con le realtà produttive. Dal questionario si arriva alla stesura di un verbale del sopralluogo, in cui riportiamo le nostre osservazioni e attraverso la quale lasciamo traccia della nostra visita. Un verbale, (anch'esso regolarmente realizzato dall' Opram) di cui rendiamo partecipi i lavoratori, ove questo c' è reso possibile. E' questo un modo per mettere a conoscenza ogni lavoratore del proprio diritto ad una rappresentanza in tema di salute e sicurezza, anche all' interno delle piccole realtà.

Ovviamente le sensibilità incontrate variano, e non mi riferisco ai soli datori di lavoro, che nella maggior parte dei casi , seppur con difficoltà, apprendono l' importanza e il senso della nostra presenza; spesso i lavoratori sono ancora più scettici e ci osservano con incredulità. In cuor loro alcuni decidono di abbassare lo sguardo, di accettare condizioni non ottime, purchè si lavori; sono sicura però che si stiano facendo piccoli grandi passi e se le nostre potenzialità e il nostro impegno avrà costanza registreremo un indubbio miglioramento in materia.

Chiediamo però che ci sia collaborazione tra le parti, una collaborazione che non sia solo sulla carta, ci sono ancora dei consulenti che esigono da noi fugaci firme al dvr, senza richiedere un effettivo nostro coinvolgimento. Per quale motivo? Che senso ha? Eppure avremmo da "guadagnarci" tutti; qualche giorno fa un datore di lavoro di un' azienda che stavo visitando mi ha ribadito:- "Le cose si risolvono parlando"; forse non basta parlare, occorre progettare, innovare, ma tutto questo lo si fa partendo proprio dalla parola e dalla collaborazione tra le parti. Non è nostro obiettivo sorvolare su alcuna figura del sistema della sicurezza in azienda, tantomeno prendere il posto dei consulenti, che nella maggior parte dei casi, sono per noi un grosso aiuto ad avvicinare le realtà lavorative.

Mi auguro che la giornata trascorsa, ricca di significative testimonianze, provenienti da varie parti d' Italia, dia un' ulteriore spinta a lavorare insieme, a scambiare buone prassi di crescita e allo scopo di sempre: migliorare la situazione del nostro tessuto produttivo, indebolito, ma ancora portatore di energia e vitalità, grazie a chi presta quotidianamente il suo lavoro, e soprattutto a chi ci crede ancora. La società odierna sta facendo di tutto per mettere a dura prova la nostra esistenza, come persone, ma soprattutto come lavoratori, ma durante l' assemblea si è ribadito a gran voce e con la tenacia di sempre il diritto di ognuno a lavorare in condizioni salubri e dignitose, affermando così un messaggio di "speranza attiva".

Noi rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori territoriale abbiamo l' ambizione di dar voce a tutti quei lavoratori che hanno pochissime possibilità di esprimere la loro e crediamo fermamente che questa sia la strada giusta, nonostante sia solo all'inizio.

Interventi RLS

Giovanni Villella

RLS UIL Trasporti Calabria

Porto di Gioia Tauro: Monitoraggi, interventi, simulazione delle procedure di emergenza per la prevenzione di infortuni e malattie professionali.

Gli infortuni e le malattie professionali, oltre al costo in termini di perdita di vite umane e di sofferenza per i lavoratori e le loro famiglie, producono conseguenze anche per le aziende e per la società nel suo complesso.

La prevenzione e le buone prassi, unite all'osservanza delle regole da parte di tutti i soggetti coinvolti, sono le armi per ridurre il numero degli infortuni e l'incidenza delle malattie professionali.

Il contesto ambientale è il Porto di Gioia Tauro, che situato nel cuore del Mediterraneo è il punto d'incontro fra le rotte marittime Est-Ovest e il corridoio 1 trans-europeo Helsinki - La Valletta.

La principale area operativa è costituita dal Terminal Container, in concessione alla Medcenter Container Terminal S.p.A. , che dispone una banchina che si sviluppa il lungo per circa 3400 metri e di piazzali dalla capacità di circa 1.600.000 metri quadrati.

Spazi adibiti alle operazioni di banchina per lo stoccaggio e movimentazioni di container tramite l'ausilio di ventidue gru di banchina (fino a 23 file di container su nave) e una gru gommata e di circa 110 gru a cavaliere di piazzale (Straddler Carrier) ed altri mezzi operativi.

Un'imponenza di mezzi e spazi che dimensionalmente e proporzionalmente, rispetto ad un lavoratore , sono in rapporto 1:30 per le gru e 1:6 per gli straddler carrier.

La prima azione è la prevenzione del rischio relativo alle vibrazioni trasmesse al corpo intero, attraverso la misurazione delle vibrazioni in più situazioni operative di tutti i mezzi operativi, cercando di analizzare nello spazio e nel tempo l'andamento del fenomeno.

Gli interventi a tutela del rischio della malattia professionale – rachide lombare- sono stati: manutenzione dei mezzi e delle parti in movimento, diminuzioni delle ore di manovra sui mezzi che non rispettano i limiti standard, bitumazione dei piazzali e mantenimento della corretta funzionalità, ergonormizzazione del posto guida.

La seconda azione è la prevenzione del rischio di infortunio mortale, nello svolgimento di lavori di manutenzione e di carpenteria metallica in spazi confinati e ambienti sospetti di inquinamento all'interno delle intercapedini di bracci, travi e gambe delle gru di banchina.

Le regole di sicurezza nella gestione di attività da svolgersi negli spazi confinati permettano di fronteggiare l'emergenza in caso di malore di un manutentore che si appresta ad eseguire gli interventi previste, coinvolgendo anche soggetti esterni come la struttura di primo soccorso medico che esiste all'interno del porto di Gioia Tauro e la locale stazione dei Vigili del Fuoco.

Ad oggi si sono svolte solamente delle simulazioni della procedura di emergenza per verificarla e esercitare il personale coinvolto all'intervento di soccorso di un lavoratore infortunato nelle condizioni esposte.

Solamente dal costante monitoraggio, interventi attivi, simulazione delle procedure di emergenza si possono prevenire le insorgenze di malattie professionali e salvaguardare la vita dei lavoratori.

Battista Pasta
RLST CGIL Bergamo

Una dovuta premessa.

Il mio intervento in occasione dell'assemblea nazionale degli RLS/RLST (Bologna 25 ottobre 2014) non è stato preparato in forma scritta ma si è sviluppato su alcune tracce che qui cercherò di recuperare e che riguardavano la mia recente esperienza come RLST del settore artigiano della provincia di Bergamo.

Esperienza iniziata nel maggio 2013 e che tuttora continua...

In questo anno e mezzo di attività mi son ritrovato a maturare la convinzione che ci sia bisogno di un profondo cambiamento culturale riguardo al tema Salute e Sicurezza sul posto di lavoro.

Cambiamento che dovrebbe cominciare da noi che operiamo come RLST sul territorio, confrontando le nostre esperienze, facendone patrimonio comune, individuando possibili modalità di interazione con altri soggetti coinvolti sul tema, misurando la "nostre" capacità di trasmettere collettivamente il valore di un lavoro che permetta di vivere e di tornare a casa integri la sera.

Invece tendiamo a lavorare a compartimenti stagni, ognuno per sé e nel modo che risulta più funzionale ai nostri bisogni.

Raramente poi (potrei dire mai per la mia esperienza) ci confrontiamo, ma neppure ci viene chiesto di farlo, con le Associazioni degli Imprenditori sulla definizione di un percorso operativo comune. La nostra figura non è mai preventivamente coinvolta, sebbene sia previsto dalla normativa, nella stesura dei DVR (documento di valutazione dei rischi) nemmeno per quelli redatti dai servizi delle stesse Associazioni Imprenditoriali. Eppure ci troviamo negli stessi Organismi Paritetici dello stesso Ente Bilaterale.

Ente bilaterale, quello del mio territorio, che fornisce anche sorveglianza sanitaria.

Sorveglianza sanitaria che dovrebbe essere affidata in ogni azienda ad un unico medico competente invece.. succede che tale ruolo venga talvolta svolto da più soggetti seppur della stessa società: un medico firma il DVR, un secondo effettua le visite mediche, un terzo effettua il sopralluogo sul posto di lavoro e nel corso degli anni non sono magari neppure sempre gli stessi. Con ciò voglio porre l'attenzione, non tanto sulla professionalità dei medici, non ne ho la competenza, quanto sull'efficacia del ruolo di medico competente e sull'idea di burocrazia trasmessa alle aziende.

A questi sono spunti di riflessione sulla nostra attività quotidiana vorrei aggiungerne altri evidenziando la necessità di intervento dell'ISTITUZIONE SCOLASTICA. Sono convinto che solamente con la formazione scolastica, erogata a partire dalle scuole primarie, si possano porre le basi per un effettivo cambiamento culturale.

Dobbiamo darci da fare per far sì che ciò avvenga il prima possibile.

Utilizzo quest'ultimo accenno alla Formazione per evidenziare una necessità inderogabile per il nostro ruolo di RLST: FORMAZIONE, FORMAZIONE, FORMAZIONE CONTINUA.

Differentemente dai RLS Aziendali, che conoscono al meglio l'ambiente nel quale lavorano, agiscono in un unico comparto/settore e si confrontano giornalmente con gli altri attori della sicurezza aziendali, i RLST dell'artigianato agiscono in molteplici settori, dovendo seguire numerosissime aziende e senza quel contatto giornaliero con lavoratori e datori di lavoro. Necessitano pertanto di più aggiornamenti e eventi formativi.

Termino questo riassunto del mio breve intervento evidenziando una difficoltà e un suggerimento operativo legati alla specificità del ruolo di RLST.

1) Difficoltà legata al fatto che possiamo essere sostituiti in qualunque momento. E' sufficiente che venga eletto un RLSA interno e di colpo il nostro ruolo viene meno. (ciò, se fosse frutto di una

libera scelta non solo non sarebbe un problema, anzi, sarebbe auspicabile; per esperienza vissuta però so che non è quasi mai così).

2) Per incentivare il primo contatto con l'azienda suggerirei di comunicare alle aziende il nominativo dell'RLST assegnato solamente dopo aver effettuato il primo sopralluogo in azienda.

Auguro e mi auguro, cosciente di aver toccato solo parzialmente le difficoltà e le frustrazioni che costellano il nostro agire quotidiano ma altrettanto sicuro che siamo consapevoli della responsabilità a noi assegnata, che il nostro lavoro contribuisca a diffondere sempre più la consapevolezza che investire sulla salute e sulla sicurezza sia un esercizio irrinunciabile per il bene collettivo.

Interventi RLS

Gabriella Lanni

RLS FLAEI CISL Veneto

ESSERE RLS IN UN GRANDE GRUPPO: ENEL

Buon giorno a tutti

Sono, meglio siamo, visto che sono qui con altri RLS Flaei Cisl del Veneto del gruppo Enel, dicevo siamo RLS di varie aziende del gruppo Enel: Enel Distribuzione, Enel Produzione, Enel Servizi, Enel Mercato.

Serve chiarire il contesto in cui operiamo.

IL CONTESTO

In Enel l'esperienza dei RLS parte dal 1998 a seguito degli accordi per le elezioni RSU sottoscritti a valle del d.lgs. 626/96. Il gruppo Enel è composto di molte società. I RLS sono eletti per ciascuna società in relazione alle unità organizzative definite negli accordi.

Le unità organizzative delle ultime elezioni nel 2008 hanno travalicato i confini fisici del classico luogo di lavoro. Questo significa che il RLS ha come, passatemi il termine, "ambito di riferimento", impianti o luoghi di lavoro anche distanti tra loro decine, se talvolta non centinaia di chilometri.

Questa definizione delle unità organizzative fa emergere una difficoltà nello svolgere il ruolo di RLS: la distanza tra i luoghi dove si lavora.

Direttamente collegata a questa difficoltà è la gestione delle risorse di cui dispone il RLS: il tempo, innanzitutto, e in secondo piano gli accessori economici per sostenere gli eventuali costi dovuti agli spostamenti.

L'accordo con Enel prevede per il ruolo di RLS, 35 ore all'anno di permesso che sono insufficienti soprattutto nei casi di sedi di lavoro lontane. Si pone rimedio alla mancanza di ore di permesso utilizzando ore di permesso sindacale delle RSU. Per l'impatto economico legato agli spostamenti vige un accordo che pone il 50% delle spese a carico delle OOSS e il restante a carico dell'azienda.

Per questi aspetti, vista anche la riorganizzazione continua del gruppo Enel, un nuovo accordo dovrebbe trarre in considerazione la definizione di un nuovo RLS caratterizzato da "queste nuove caratteristiche territoriali" alle quali si aggiungono quelle ambientali che per contratto sono state attribuite a questa figura.

In effetti il nostro acronimo è RLSA; ma in ambito ambientale non abbiamo definito "attribuzioni specifiche" coerenti con le prerogative di questa figura. Al momento svolgiamo ciascuno il nostro ruolo con una trasposizione personale dello stesso partendo dalla formazione sulla gestione delle problematiche ambientali alla quale in questi anni abbiamo partecipato.

FORMAZIONE

I contenuti della formazione per i RLS ricomprendono gli aspetti della normativa, dei rischi, delle procedure dei sistemi di gestione sicurezza e anche delle problematiche ambientali tipiche della varie società del gruppo.

Non si può affermare che la formazione non sia in linea con quanto previsto dalla normativa, ma solo nelle edizioni degli ultimi due anni ha superato la metodologia consueta e stantia di lezione frontale svolta da supertecnici, arricchendosi di altri percorsi che puntano alla valorizzazione di questo ruolo come elemento non estraneo di un sistema di prevenzione aziendale.

Questa nuova formazione ha origine da due diversi elementi: la costituzione ed il lento avvio di un organismo bilaterale di gruppo Enel sulla Salute&Sicurezza e il coinvolgimento di esperti di Safety delle OOSS nella progettazione e nella formazione per i RLS.

COINVOLGIMENTO E PARTECIPAZIONE

Le società del gruppo sono praticamente tutte certificate OHSAS 18001:2007: adottano quindi un sistema di gestione per la salute e sicurezza del lavoro articolato, anche dal punto di vista documentale, e complesso vista la natura delle attività.

La struttura è nella maggior parte delle società fortemente verticalizzata e riportata alle direzioni centrali fisicamente collocate a Roma. Questo significa che nelle unità organizzative di riferimento per i RLS solitamente è presente un delegato del datore di lavoro.

Il rapporto con questa figura di delegato è un forte elemento di “avvilimento” per i RLS: non tanto perché non è definito il contenuto della delega per la salute e sicurezza secondo crismi standard, ma perché le procedure, le istruzioni, le modalità operative, gli acquisti, in una parola i sistemi di gestione sono definiti da funzioni centrali. Il delegato del datore di lavoro e talvolta anche i datori di lavoro non hanno che un ridotto margine di manovra nelle azioni ingabbiati nelle procedure, nelle scelte, nelle decisioni organizzative definite da altre funzioni lontane dall’operatività e dalle responsabilità direttamente legate alla sicurezza.

In questa situazione le scelte, le decisioni richiedono lunghi e complicati percorsi.

Emerge anche un altro aspetto di queste organizzazioni complesse.

A fronte di un alto vertice aziendale che elabora la politica per la salute e sicurezza, i principi della responsabilità sociale d’impresa, anche il codice etico, elementi nei quali non dubitiamo che il vertice creda, non fosse altro che per consapevolezza degli effetti dell’applicazione di un dlgs 231/01, l’organizzazione si sviluppa verso il basso, cioè verso i luoghi di lavoro “che hanno i rischi”, attraverso una struttura di delegati che hanno ben presenti gli obiettivi aziendali di efficientamento e rendimento ed il loro compito di perseguirli talvolta anche a costo di alcuni compromessi nell’organizzazione del lavoro, elemento principale di prevenzione, con effetti sulla salute e sicurezza.

Questo “insoddisfacente” uso della delega diventa poi elemento di mortificazione per i RLS durante le riunioni periodiche previste all’art. 35 del dlgs 81/08, che si trasformano in meri incontri di illustrazione degli argomenti definiti e di ratifica “notariale” delle iniziative aziendali.

Per quanto riguarda il DVR e/o le sue modifiche in questa riunione non si effettua un’attività di esame, che in qualche modo potrebbe declinare in parte il concetto di consultazione preventiva del RLS, ma si prende atto semplicemente di quanto stabilito da qualcun altro.

I piani di formazione sono già stabiliti dalle funzioni centrali e talvolta comprendono iniziative a livello regionale; solitamente non sono presentate le iniziative del livello locale. Non si parla neppure lontanamente della formazione dei dirigenti e non vi è molto spazio per altre proposte.

In merito ai DPI, invece, si discute a lungo sull'efficacia e sui problemi collegati. Sui risultati di queste discussioni solitamente bisogna attendere anche a lungo.

FORMAZIONE

Merita un momento di riflessione la formazione dei lavoratori ed i piani annuali.

I piani annuali presentati nelle riunioni art. 35 rendono evidente un enorme impegno aziendale, cioè un grande investimento in questo strumento. Le ore all'anno destinate alla formazione, delle quali la salute e sicurezza impegna una gran parte, circa il 90%, sono in quantità importante.

Enel Distribuzione ha sperimentato strade diverse per la formazione: dalla tradizionale in aula, ai cartoni animati sui computer e smartphone, ai film sugli infortuni accaduti, fino a Enel va in teatro realizzata in tutte le regioni d'Italia con protagonisti attori professionisti e colleghi operativi.

In questo momento forse è necessario che l'azienda si fermi a meditare profondamente, insieme anche con i RLS, non solo sull'efficacia di questa formazione. Infatti, in controtendenza con gli anni passati, negli ultimi mesi abbiamo avuto gravi infortuni elettrici a colleghi Enel e a imprese che lavorano in appalto, alcuni dei quali purtroppo mortali (2 colleghi Enel deceduti, in Liguria e Lazio, e 3 lavoratori deceduti nelle imprese).

A questo punto non basta solo formare sui DPI, su come e quando si indossano, sulle procedure per la prevenzione del rischio elettrico. Questa analisi deve comprendere non solo i metodi con cui si fa formazione, l'idoneità dei docenti che la progettano e la svolgono, gli obiettivi, il reale apprendimento dei contenuti anche con delle verifiche idonee a questo scopo, ma alcuni aspetti che fino ad oggi sono stati off limits per la discussione con i RLS: la cultura della sicurezza e la percezione del rischio che i modelli aziendali costruiscono e l'organizzazione del lavoro come strumento principale di prevenzione.

IL CONTRIBUTO DI NOI RLS

Pur nelle difficoltà che vi ho descritte, noi RLS Enel del Veneto abbiamo in questi anni continuato con caparbia testardaggine, consapevoli del nostro ruolo nel sistema di prevenzione, convinti che la cultura della sicurezza passa necessariamente dall'organizzazione del lavoro e delle organizzazioni, la ricerca di un tavolo di confronto e coinvolgimento con i nostri interlocutori aziendali in tutti gli ambiti possibili.

Abbiamo discusso con il Datore di lavoro, i suoi delegati e con il RSPP

- di efficacia di DPI fino a diventare partecipi della sperimentazione sul campo di alcuni di essi prima di procedere all'acquisto nazionale,
- di formazione sul campo fino a far diventare il cantiere didattico, progetto tutto dei RLS e dei responsabili del Veneto per formazione e addestramento alle attività, uno degli strumenti di formazione dei neoassunti dell'intero gruppo gestito con una linea guida precisa e dettagliata,
- di valutazione dei rischi fin a vedere richiesto il nostro parere, se pur contenuto, sulle attività legate ad alcuni rischi per la revisione della valutazione stessa,
- di valorizzazione del RLS nelle figure della prevenzione fino ad incontrare tutti i giovani neoassunti durante la formazione di inserimento in un appuntamento dedicato a noi RLS, al nostro ruolo.

Questi sono forse piccoli passi di coinvolgimento preventivo del RLS che però pagano della fatica, delle frustrazioni di molti anni, che fanno intravedere un cambiamento anche nella lettura di questa figura di rappresentanza da parte dei nostri responsabili aziendali, forse perchè più sensibili, disponibili dei precedenti forse perchè l'approccio di noi RLS è stato di cooperazione responsabile, preparata, competente non necessariamente di contrapposizione.

Forse perché noi RLS ci siamo sempre sentiti l'anello di congiunzione, trasmissione e comunicazione, a prescindere dalle norme, tra chi lavora e chi gestisce chi lavora.

Forse perché siamo riusciti a parlare con tutti e per tutti. E se non è semplice parlare con i datori di lavoro, non lo è neppure parlare con i lavoratori specie quando commettono errori che li espongono a rischi.

Forse perché ci siamo parlati, confrontati, anche confortati nelle difficoltà lavorative e personali che il ruolo ci ha portato, coordinati, quasi passati da colleghi ad amici, in dialetto veneziano declinerei con "amighi", che condividono due valori fondamentali: il rispetto della vita e la dignità del lavoro.

Il nostro impegno è su questa strada.

Interventi RLS

Andrea Fussi

RLS UILTEC UIL Ravenna

Sono Andrea Fussi Rlssa dal 2003 in ENI Versalis Ravenna

La realtà dalla quale provengo è caratterizzata da una cultura della sicurezza maturata nel tempo e da tempo.

La nostra è una situazione definibile molto buona, dove il rapporto rls-rlspp funziona e dove nulla viene lasciato al caso.

L'attenzione dell'azienda verso le tematiche della sicurezza ha contribuito a ridurre drasticamente gli indici infortunistici dal 2000 a questa parte e a dare credibilità alla struttura aziendale nel territorio, sfatando il mito che vede legata l'industria chimica agli infortuni e all'inquinamento. Se ti poni degli obiettivi e li vuoi raggiungere i mezzi e gli strumenti ci sono.

È stato però l'impegno di tutti gli rlssa a migliorare notevolmente la qualità di vita lavorativa, il loro valore aggiunto in quanto persone sul campo, lavoratori che conoscono gli impianti nella realtà di tutti i giorni ha contribuito notevolmente al raggiungimento dell'obiettivo infortuni zero. Il nostro occhio di riguardo ci ha permesso di individuare situazioni migliorabili e di portarle al tavolo dell'rspp durante le riunioni periodiche di revisione del dvr ex art. 35 d.L.gs. 81/08.

Fra gli strumenti principali nelle mani dell'rls abbiamo sfruttato il near miss (mancato incidente-infortunio), mettere per iscritto situazioni reali che avrebbero potuto causare incidente o infortunio ci ha concesso una leva potente per effettuare migliorie importanti che altrimenti un po' per via dei costi un po' per via del poco occhio non sarebbero state effettuate.

Ultimo ma non meno importante, finalmente si è cominciato a seminare nella cultura degli italiani. Eni col suo programma ENISafety ha cominciato un percorso di sensibilizzazione rivolto a tutto il personale dal dirigente, al quadro, dai preposti, agli operatori; guidati da professionisti i lavoratori sono stati chiamati a riflettere sulla tematica della sicurezza, quello che deve cambiare e che dobbiamo cercare di cambiare (oltre alla struttura degli impianti naturalmente, ma che nel nostro caso ormai è praticamente sistemata) è la testa delle persone, agire quindi su una cultura che manca, ma che col tempo si potrà creare, per permettere alle famiglie di avere la certezza di rivedere i propri cari una volta partiti per il 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/RISU), 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 inapplicazione 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 s.m. 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 stato 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 s.m.), 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 problematicità 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 s.m., 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 un 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 popolazione 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 s.m. 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 s.m., 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 s.m. – 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, vd. 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.

