



S.ervizio
I.nformativo
R.appresentanti
S.icurezza

S

I

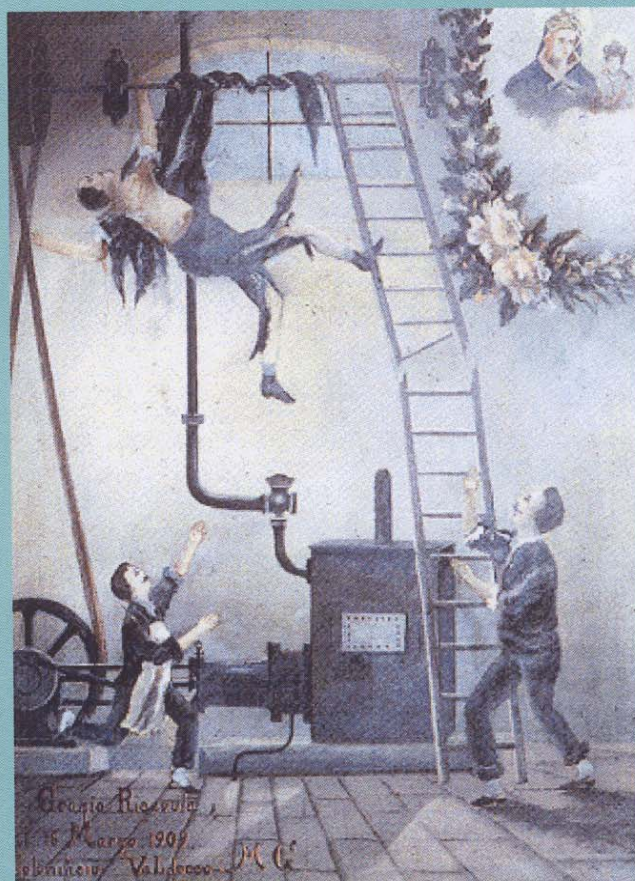
R

S

Bologna 6 Maggio 2003

ATTI DEL SEMINARIO

Infortunati sul lavoro: un fenomeno inarrestabile?



Collana **INFOSIRS**

N° 1 ANNO 2003

DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA
AUSL CITTA' DI BOLOGNA
VIA GRAMSCI n. 12 - 40121 BOLOGNA
TEL 051 6079934-9936-9717-9805 FAX 051 6079541
www.sirs.provincia.bologna.it

**INFORTUNI SUL
LAVORO, UN
FENOMENO
INARRESTABILE?**

Il SIRS - Servizio Informativo Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Bologna è costituito da

- Provincia di Bologna;
- Dipartimenti di Sanità Pubblica della provincia di Bologna;
- Cgil Cisl Uil della provincia di Bologna;

I componenti il Comitato di Progettazione e valutazione del SIRS sono:

Villiam Alberghini	SPSAL Ausl Città di Bologna
Claudio Arlati	CISL Bologna
Claudio Calzoni	UIL Bologna
Giorgio Dal Fiume	AGEFORM Bologna
Giorgio Ghedini	SPSAL Ausl Bologna Nord
Ileana Pompei	SPSAL Imola
Leopoldo Magelli	PROVINCIA di Bologna
Leo Morisi	SIRS di Bologna
Daniela Patelli	SIRS di Bologna
Sacchi Giuliano	CGIL di Bologna
Turchi Stefania	CSES Ausl Città di Bologna
Anna Maria Zacchi	PROVINCIA di Bologna
Andrea Spisni,	SIRS Bologna

La presente pubblicazione è stata curata da

- Leonildo Morisi, responsabile SIRS di Bologna
- Daniela Patelli, RLS della Provincia di Bologna e collaboratrice SIRS
- Andrea Spisni, RLS Az. USL Città di Bologna e collaboratore SIRS

Le immagini della presente pubblicazione sono tratte dal volume “Tra iconografia votiva e simbologia di sicurezza” e riprodotte per gentile concessione dell’INAIL

Copia del volume può essere richiesta a:

SIRS – Via Gramsci, 12 40121 Bologna
tel. 051-6079934 – 9936 – 9717 – 9805 fax 051-6079541
e-mail: Daniela.patelli@ausl.bologna.it
e-mail: Andrea.Spisni@ausl.bologna.it

Programma della giornata

“INFORTUNI SUL LAVORO, UN FENOMENO INARRESTABILE?”

ore 9.00 – Infortuni sul lavoro: alcuni dati utili per interpretare un fenomeno complesso.

(T. Gualtieri – INAIL di Bologna)

ore 9.30 – Perché accadono gli infortuni? Da eventi imponderabili a cause prevedibili.

(L. Magelli - Coord. Task Force RER)

ore 10.00 – Obblighi assicurativi e tutela sociale dell'infortunato.

(S. Vacirca – Patronato INCA Bologna)

ore 10.30 – Azioni dell'organo di vigilanza in caso di infortunio.

(D. Fogacci - SPSAL Ausl Bologna Città)

ore 11.00 – Il comportamento del RLS a seguito di un infortunio in azienda

(L. Morisi – Coordinatore SIRS)

ore 11.30 - Dibattito

ore 13.00 – Cosa si sta facendo per contenere il fenomeno infortunistico in provincia di Bologna?

(V. Alberghini - SPSAL Ausl Bologna Città)

ore 13.30 – Chiusura lavori

INDICE

INFORTUNI SUL LAVORO: ALCUNI DATI UTILI PER INTERPRETARE UN FENOMENO COMPLESSO	6
PERCHÉ ACCADONO GLI INFORTUNI? DA EVENTI IMPONDERABILI A CAUSE PREVEDIBILI	10
OBBLIGHI ASSICURATIVI E TUTTELA SOCIALE DELL'INFORTUNATO	26
AZIONI DELL'ORGANO DI VIGILANZA IN CASO DI INFORTUNIO	32
IL COMPORTAMENTO DI UN RLS A SEGUITO DI UN INFORTUNIO IN AZIENDA	40
DIBATTITO	60
COSA SI STA FACENDO PER CONTENERE IL FENOMENO INFORTUNISTICO IN PROVINCIA DI BOLOGNA	87



INFORTUNI SUL LAVORO: ALCUNI DATI UTILI PER INTERPRETARE UN FENOMENO COMPLESSO

Relatore dr. Tullio Gualtieri
- Direttore della Sede Inail di Bologna -

Il 2002 ha fatto registrare una diminuzione complessiva del numero degli infortuni su tutto il territorio nazionale.

Il dato, che andrà comunque verificato su analisi di più lungo periodo, è ancora più significativo se confrontato con l'andamento dell'occupazione nello stesso periodo: gli occupati nel 2002 sono aumentati di 315.000 unità.

Molto significativa, a livello nazionale, è la diminuzione degli incidenti mortali che sono scesi a 1.360 (910 nel settore industria-commercio-servizi).

La diminuzione complessiva degli infortuni è da attribuire per il 4% *all'industria e ai servizi* e per il 10,5% *all'agricoltura*.

Il calo ha riguardato in minor misura le *donne* che hanno subito 228.167 infortuni (-2,3% rispetto all'anno precedente), mentre gli *uomini* con i 744.237 infortuni subiti hanno fatto registrare una diminuzione più accentuata, pari al 5,4%.

La diminuzione dei casi mortali ha riguardato invece esclusivamente i maschi; per le femmine va segnalato un lieve incremento dei casi mortali (+2,8%) di cui quasi la metà "in itinere". Va tuttavia sottolineato che l'occupazione femminile ha fatto registrare un incremento più che doppio rispetto a quella maschile. Sia per i maschi che per le femmine il calo infortunistico risulta più accentuato nelle classi di età fino a 34 anni e oltre i 64; la classe 35 - 49 anni è quella in cui la diminuzione è più limitata (maschi: -2,7%, femmine: + 0,8%).

Il trend è ancora più positivo se rapportato *all'ampliamento dei soggetti assicurati* (dirigenti, lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti) ed *alla definitiva normazione dell'infortunio in itinere* che costituisce una quota significativa nel numero complessivo degli infortuni denunciati all'Istituto.

A livello regionale il dato totale è in leggera contro tendenza (aumento dello 0,5%) come anche a livello provinciale (aumento del 2%), nonostante in settori a rischio come quello delle costruzioni edili, che ad oggi con il 6,3% esprime il più alto tasso degli indici di frequenza degli infortuni, si registri una riduzione sia nel territorio della provincia di Bologna (-11%) che in quello dell'Emilia Romagna (-12%).

Anche per gli *infortuni mortali* si registra una riduzione rispetto all'anno 2001: - 21% per la Regione e - 4% per il territorio della provincia di Bologna. Meno infortuni, quindi e meno gravi, comunque sempre troppi e comunque inaccettabili dalla coscienza sociale.

Bisogna cercare nuove soluzioni per diminuire il fenomeno infortunistico che, oltre ai costi umani e sociali, pesa sulla spesa pubblica allargata per un importo impressionante: 30 miliardi di euro l'anno. Non si può abbassare la guardia solo perché il numero degli infortuni è diminuito.

La sicurezza diventa non un costo ma un fattore di competitività dell'impresa che ha un miglioramento della qualità produttiva. Per l'acquisizione di una corretta cultura della sicurezza il cammino da fare è ancora lungo, nonostante il positivo contributo di una legge importante come la 626/94.

Bisogna investire in cultura della sicurezza certo con *campagne di sensibilizzazione*, ma anche *sostenendo finanziariamente i datori di lavoro* che investono in prevenzione e facendo leva sulla formazione e sull'informazione dei lavoratori.

L'INAIL ha svolto un ruolo molto incisivo nell'inversione di tendenza del fenomeno infortunistico sia attraverso la promozione e la diffusione della cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro, sia intervenendo con progetti formativi e informativi.

L'INAIL è da tempo impegnata concretamente nella prevenzione degli infortuni con azioni mirate alla costruzione di una cultura della prevenzione a tutti i livelli, dalla scuola alle aziende, alla formazione dei lavoratori. Per questo sono stati *finanziati oltre 5.000 progetti per la formazione ed informazione* di 800.000 lavoratori, 17.000 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, 94.000 addetti alla gestione delle emergenze, 23.000 datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione e protezione. E' in corso inoltre il finanziamento di 7.100 programmi presentati dalle piccole e medie

imprese e da quelle dei settori agricoli e artigianali per l'adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alla normativa di sicurezza.

La stessa tutela assicurativa Inail ha un aspetto prevenzionale in quanto prevede un bonus malus fortemente accentuato (si può arrivare a pagare fino al 35% in meno di premio se si ha un buon andamento infortunistico).

Va infine evidenziato il ruolo incisivo dell'Istituto nella *vigilanza integrata con tutti gli altri Enti* (INPS, Direzione Provinciale del Lavoro, ASL, Guardia di Finanza) preposti all'emersione del lavoro nero che con la sua mancanza di ogni sicurezza e tutela anche minima è una delle cause prime alla base del rischio di incidenti sul lavoro.



PERCHÉ ACCADONO GLI INFORTUNI? DA EVENTI IMPONDERABILI A CAUSE PREVEDIBILI

Relatore dr. Leopoldo Magelli
- Coordinatore Task Force Regione Emilia Romagna -

Il dr. Gualtieri dell'INAIL ha parlato di infortuni e malattie professionali : si tratta di due cose completamente diverse :

- l'infortunio è definito come un evento lesivo (un trauma, una frattura, una ferita, una contusione, una ustione ecc.) da causa violenta che agisce in modo concentrato nel tempo in occasione di lavoro;
- una malattia professionale è un evento lesivo che si verifica per una azione prolungata (di mesi, di anni) nel tempo di un fattore nocivo presente nell'ambiente di lavoro, ad es. la sordità da rumore, la silicosi, un tumore professionale ecc.

Sono due aspetti dello stesso fenomeno, ovvero di una organizzazione aziendale che non tutela la sicurezza, ma hanno due caratteristiche diverse e vanno quindi affrontati in modo parzialmente diverso.

Oggi ci limitiamo ad affrontare il discorso degli infortuni.

L'infortunio è quasi sempre un sintomo di una cattiva organizzazione aziendale in campo di sicurezza. E' chiaro che esiste anche l'infortunio puramente casuale (scendo per delle scale dell'azienda in cui lavoro, che sono perfettamente a norma, ben illuminate, col corrimano, con i gradini antisdrucchiolo, ecc. ; inciampo nel laccio della mia scarpa che è slacciato, cado e mi rompo una gamba: è un infortunio sul lavoro, ma in questo caso è pura sfortuna, non è questione di cattiva organizzazione, è un evento meramente accidentale), però la maggior parte degli infortuni non sono casuali.

Oggi si parla sempre di più in campo di sanità di **“morti evitabili”**, cioè le morti che sono una spia di una cattiva organizzazione sanitaria e sociale. Ebbene, le morti per incidenti stradali e quelle per infortuni sul lavoro sarebbero quasi tutti morti evitabili, quindi è un settore nel quale bisogna lavorare molto.

Cerchiamo di dare una lettura più approfondita del fenomeno infortunistico. Io vi propongo tre definizioni, che ho trovato in diversi testi, che cercano di inquadrare l'infortunio in modo sistemico, ovvero partendo dal modo in cui si inserisce l'infortunio nella vita aziendale.

La prima definizione è infortunio come: **“disturbo di adattamento del sistema che ha un'incidenza sull'integrità della componente umana di questo sistema.”** Questa definizione mi sembra un po' troppo generica e “s sofisticata”.

La seconda definizione è : **“termine di un processo che sopravviene in una situazione definita come la risultante di elementi relativi alla persona e a ciò che la circonda..”** Questa seconda definizione mi pare più interessante, perché porta l’attenzione sul cosiddetto “fattore umano” degli infortuni in un modo un diverso dal come molte volte si intende: fattore umano non è soltanto la distrazione, l’errore, la colpa, ma sono le caratteristiche psicofisiche della persona che opera in un certo contesto e sono da esso condizionate.

La terza ed ultima definizione è quella che mi piace molto di più: “

espressione della discrepanza tra il sistema azienda (ovvero l’essere) ed il sistema sicurezza (ovvero il dover essere)..”

E’ a questa quindi che farò sostanzialmente riferimento nel mio intervento. In sostanza l’infortunio è quello che si chiama in epidemiologia, un evento sentinella, ci dice che in quella organizzazione il sistema di protezione e sicurezza non è del tutto adeguato, perché, se fosse perfettamente adeguato, il fenomeno infortunistico dovrebbe essere molto ridimensionato rispetto a quello che è.

Credo che il punto di partenza di ogni nostro discorso sia un gioco di parole, quello che in enigmistica si chiama “cambio di consonante”: **è preveNibile solo ciò che è preveDibile.**

Non si può impedire il verificarsi di un evento che non si può prevedere, ma se si hanno delle ragioni per poter prevedere un possibile evento allora si può, o meglio si deve, mettere in atto le misure per prevenirlo. Infatti

parliamo tanto di infortuni, non solo per indennizzare chi ha avuto un infortunio, non solo per punire chi lo ha causato, ma anche, perché conoscendo e studiando bene gli infortuni avvenuti, dovremmo riuscire ad evitare che ne succedano altri. Conoscere ciò che è prevedibile e di conseguenza mettere in atto le misure per prevenirlo: questo è il circolo virtuoso della prevenzione. Ma come si fa a conoscere e studiare gli infortuni?

Il mitico e obiettivo giornalismo anglosassone (mi sono permesso una aggiunta personale: “prima della guerra in Iraq”, perché in questo caso mi pare che l’obiettività e la neutralità siano state un po’ carenti) si fonda sulla regola delle cinque “W”.

Quando si descrive un fatto, si deve sempre rispondere a cinque domande, e tutte quante iniziano con la “W” :

- what? (= che cosa è successo, anche nel senso di “**come**”)
- where? (= **dove** è successo)
- when? (= **quando** è successo)
- who? (= **chi** lo ha fatto o subito o è stato interessato e coinvolto)
- why? (= **perché** è successo)

Quindi, un bravo giornalista dovrebbe, ogni volta che descrive un fenomeno, tenere conto di questi parametri di riferimento. Possiamo applicare questi cinque parametri agli infortuni sul lavoro: i dati correnti che per esempio il dott. Gualtieri ci forniva, oppure i dati contenuti nel registro infortuni delle aziende o nei certificati medici o nei moduli di denuncia all’INAIL, a quali voci rispondono di quelle cinque ?

Certamente ci dicono “che cosa” è successo, certamente ci dicono “quando” è successo, certamente ci dicono “dove” è successo e ci dicono anche qualcosa sul “chi” : chi è la persona infortunata, anche se su questo ci danno delle informazioni che oggi cominciano ad essere un po’ insufficienti. Invece ci dicono molto poco, o quasi nulla, sul “perché” : infatti tutte queste fonti informative descrivono la dinamica dell’infortunio, ma la dinamica è soltanto l’ultimo elemento, l’ultimo anello di una sequenza complessa di eventi precedenti.

Ad es., io posso dire: “Ho avuto un incidente stradale perché sono andato a sbattere contro un palo”, ma in realtà in questo caso io racconto “come” è avvenuto l’incidente, non “perché”: il perché sta altrove, in quanto l’urto contro il palo è stato solo l’evento finale di qualcosa che si è verificato prima, ed è quello il “perché”. Andavo troppo forte ? Avevo le gomme lisce ? Mi ero addormentato o distratto ? Avevo bevuto ? La strada era scivolosa ed io non ho saputo tenere la macchina perché sono un pessimo guidatore ? Qualcuno mi ha tagliato la strada, costringendomi ad una frenata o sterzata improvvisa? Qualcuno mi ha abbagliato ? oppure, si sono sommate più di una di queste cause?

L’evento finale, il momento del trauma, è soltanto l’ultimo anello della catena, il problema è capire perché siamo arrivati a quel momento.

Quasi sempre le statistiche e le informazioni correnti, per quanto molto esaurienti e complete, ci aiutano a capire il “perché”, in quanto, lo ripeto, ci danno una descrizione dell’evento, ci danno dei dati sui parametri che lo

caratterizzano, ma ci danno poche informazioni sugli elementi determinanti dell'infortunio.

Cerco di spiegarmi meglio: i ricchissimi dati INAIL (adesso per semplicità il dott. Gualtieri ci ha dato solo i dati di incidenza e di gravità, ma molti altri ve ne sono: sulla forma e modalità dell'infortunio, ovvero come è successo, quale agente materiale lo ha provocato, quale è la natura della lesione, e quale la sede, quali le conseguenze della stessa - inabilità temporanea, permanente, morte-, quale la durata dell'inabilità temporanea, ecc., oltre agli elementi identificativi sul giorno della settimana e l'ora dell'infortunio, la distanza di tempo dall'ultimo riposo, e così via) contengono tutti elementi che descrivono quello che è successo, ma che poco ci dicono del perché è successo.

Allora, se vogliamo capire il perché, dobbiamo cominciare a ragionare in termini di determinanti dell'infortunio. Ogni infortunio, in sostanza, andrebbe studiato con attenzione e con cura per individuare le vere radici dell'infortunio e da qui far discendere i veri ed efficaci interventi di prevenzione.

Togliamoci dalla mente l'idea che l'intervento antinfortunistico sia sempre un intervento materiale, concreto sulle macchine o sugli impianti; non è così, sempre di più la prevenzione si gioca sugli aspetti immateriali, sulla formazione, sull'organizzazione, sulle procedure di sicurezza.

Quindi l'intervento preventivo non è solo andare a metter un carter, una presa più sicura o un pannello protettivo. L'intervento preventivo il più delle volte, oggi più che mai, si gioca sul piano organizzativo, procedurale, della formazione. Pensiamo solo, per fare un esempio, ai lavoratori interinali:

perché hanno una maggiore probabilità (documentata da varie statistiche) di infortunarsi molto rispetto ai lavoratori non interinali? Perché sono lavoratori che molte volte all'anno si trovano ad affrontare il loro primo giorno di lavoro in ambienti nuovi, in ambienti non conosciuti: non sanno le procedure, non hanno la formazione; ed allora è un problema di organizzazione che è carente, non è questione di un carter in più o in meno, che pure ci vuole.

Quali sono alcuni dei possibili determinanti degli infortuni ? Credo che ogni volta che noi affrontiamo un infortunio dovremmo porci una puntuale serie di domande, per esempio :

- **informazione e formazione alla sicurezza** erano stati fatte ai lavoratori oppure no?
- **esistevano procedure di sicurezza** e se esistevano erano corrette?
- **i mezzi di protezione individuali** necessari erano disponibili e utilizzati?
- qualcuno nell'azienda vigilava (ed era suo compito preciso) **sul rispetto delle procedure e sull'uso dei mezzi di protezione ?**
- le condizioni del contesto lavorativo permettevano di operare **rispettando le norme di sicurezza?** (Non basta infatti fare procedure, occorre garantire un contesto che permetta di lavorare rispettando quelle procedure, sennò si prendono in giro i lavoratori)
- i lavoratori erano impegnati in **compiti coerenti con le loro capacità** professionali, con le loro condizioni di salute e con la loro esperienza? (Perché, se c'è discrepanza su queste cose, l'infortunio è lì che incombe)

- **esistono sistemi di verifica e controllo** sulle macchine e sugli impianti?
- il problema che ha causato l'infortunio **era stato previsto nella valutazione dei rischi** dell'azienda ?
- **dirigenti e preposti giocavano un ruolo favorente o un ruolo disincentivante** rispetto alla sicurezza ?. (Molte volte i dirigenti e i quadri intermedi hanno un ruolo positivo sulla sicurezza, molte volte hanno invece un ruolo negativo, che disincentiva nei fatti comportamenti corretti e buone prassi di sicurezza da parte dei lavoratori)
- gli infortuni precedentemente accaduti in azienda **sono stati studiati analizzati per capirne le cause**, per trarne indicazioni oppure no?

Ecco dobbiamo cominciare a porci queste domande di fronte ad un infortunio per capire il perché è successo, per passare cioè dal “come” al “perché”. Ma ci sono anche degli altri aspetti che apparentemente sono esterni l'azienda, oppure lo sono realmente, ma che hanno forti relazioni con la causalità dell'infortunio.

Per esempio, i lavoratori arrivano al lavoro con grossi percorsi spazio-temporali di pendolarità? Ricordo circa 20 anni fa un convegno a Cortona, vicino ad Arezzo, in cui si parlava di infortuni in edilizia. Fece un intervento molto bello una persona di grande valore che purtroppo è morta pochi giorni fa, il professor Antonio Greco, direttore della Clinica del Lavoro di Milano, un grosso amico degli operatori e dei lavoratori, che ha lavorato per anni su questi argomenti. Diceva infatti il prof. Greco: attenzione, voi giustamente vi preoccupate dei parapetti, dell'impianto elettrico, ecc., ma

quanto incide sul rischio d'infortunio il fatto che questa gente si alza alle quattro del mattino, si fa due ore di pulmino come su un carro bestiame, arriva a lavorare già stanca....

Queste cose sugli infortuni pesano, incidono anche se non sono legate direttamente a quell'azienda e così pure incidono la forza di un lavoratore sul mercato del lavoro o la sua ricattabilità: pensate che incida poco sul rischio di infortunio il poter avere voce in capitolo, richiedere o pretendere o viceversa il dover subire in silenzio ? Lo sapete molto meglio voi di me.

E ancora: **i lavoratori hanno conoscenza e consapevolezza dei propri diritti? I lavoratori hanno una sufficiente esperienza lavorativa specifica? I lavoratori hanno sufficiente conoscenza della lingua italiana?** Anche questi sono aspetti che oggi cominciano a diventare importanti. Ecco allora che entrare nel merito di queste cose vuol dire avere un approccio con gli infortuni che comincia a puntare molto di più al “perché” e non al come. Ed oggi questo salto logico e metodologico è quanto mai necessario.

Io mi occupo di queste cose da quasi 30 anni. Mi ricordo che, quando ero al posto che oggi occupa il dott Alberghini, quello di responsabile dello SPSAL di Bologna, ogni mattina guardavo i dati degli infortuni che arrivavano al Servizio; negli anni Novanta, rispetto a 20 anni prima, notavo che, mentre una volta la maggior parte degli infortuni era legata a carenze intrinseche delle macchine e degli impianti, pian piano gli infortuni diventavano infortuni organizzativi, sulla strada, da movimentazione, da procedure non rispettate, da carente formazione, ecc. Quindi la componente organizzativa, specialmente in certi settori, come i servizi, è l'elemento determinante.

Allora, se l'infortunio è sempre più legato a carenze nell'organizzazione sul lavoro, ovviamente la prevenzione deve "colpire" a quel livello; la domanda che poneva il dr. Morisi (" come evitiamo gli infortuni") trova lì la sua risposta:

li evitiamo se riusciamo, e non è facile, a incidere sulla organizzazione del lavoro e del sistema di prevenzione delle aziende. Ma per agire occorre conoscere.

Allora, per un RLS è utile saper analizzare il fenomeno infortunistico nella sua azienda? Io credo di sì; credo che, anzitutto, debba interessare l'azienda, ma se l'azienda non lo fa (e anche se lo fa!) interessa molto anche al RLS. Perché? Perché analizzare gli infortuni dal punto di vista epidemiologico, ha delle finalità molto precise: se io li analizzo e li studio bene posso individuare nell'azienda le situazioni più critiche e pericolose, usando come indicatore l'andamento del fenomeno infortunistico (oppure, lo vedremo in conclusione, anche dei cosiddetti quasi infortuni, altra cosa molto importante).

Una volta individuati i punti critici, posso impostare e applicare le misure preventive e protettive, ovvero come RLS posso chiedere all'azienda che le imponi e le applichi, posso organizzare meglio l'informazione, la formazione e le procedure relative alle fasi più critiche che ho individuato, e posso infine verificare dopo un certo tempo se facendo queste cose i dati sugli infortuni sono o non sono migliorati. **Quindi, conoscere i dati mi permette di mirare in modo molto più attento i miei interventi.**

Che metodologia posso seguire in questo lavoro? Intanto devo partire da adeguate fonti informative: per esempio il RLS ha a disposizione per legge (non c'è privacy che possa essere portata a pretesto per non fornire i dati, lo dico con molta chiarezza) il registro degli infortuni dell'azienda (su cui vengono registrati tutti gli infortuni che hanno almeno anche un solo giorno di durata; possono non essere registrati quelli in cui l'evento si chiude nel giorno stesso dell'infortunio: io mi faccio male, vado a casa e rientro il giorno dopo al lavoro), il quale, pur essendo sempre un registro che informa più sul "come" che non sul "perché" degli infortuni, fornisce comunque una serie importante di informazioni, e precisamente :

- 1) cognome, nome, età e sesso del lavoratore o lavoratrice infortunato o infortunata
- 2) qualifica professionale, reparto di appartenenza
- 3) data e ora dell'infortunio e data della ripresa del lavoro
- 4) descrizione sommaria delle cause e circostanze dell'infortunio
- 5) sede e natura della lesione
- 6) conseguenze della lesione
- 7) prognosi: giorni di assenza per inabilità temporanea
- 8) grado percentuale dell'eventuale inabilità permanente

N.B. vanno registrati tutti gli infortuni che comportano assenza dal lavoro anche di un solo giorno (escluso quello dell'infortunio stesso)

Ma si possono usare anche altri strumenti: interviste, questionari ad hoc, valutazione dei rischi, indagine sui quasi infortuni. Si deve disporre, oltre

che dei dati sugli infortuni, anche di altri dati che sono necessari per ottenere, con alcuni semplici calcoli, e quindi si possono poi individuare le situazioni più critiche sulla base di questi indici, e si possono fare ulteriori approfondimenti. In qualche modo si lavora un po' con un sistema quasi simile all'uso del microscopio. gradualmente, per tappe successive, si vanno a mettere a fuoco gli aspetti che interessano in modo particolare.

Gli indici per analizzare il fenomeno infortunistico sono tanti: io ne ho presi in considerazione soltanto alcuni, attingendo dal volumetto pubblicato dal SIRS nel 2001, per non fare confusione, in modo che il messaggio sia omogeneo e chiaro.

- **l'indice di incidenza**: *che consiste nel calcolare la percentuale di lavoratori che hanno subito infortuni in rapporto a quelli esposti a rischio e si calcola con questa formula:*

$$\text{INCIDENZA} = \frac{\text{N. Infortuni}}{\text{N. Lavoratori esposti}} \times 100$$

Per disporre di un dato correttamente utilizzabile è necessario che gli infortuni da valutare, non solo per il calcolo dell'incidenza ma anche per gli altri parametri che seguiranno, non siano quelli totali di azienda, ma di vari “**raggruppamenti**” omogenei tra loro (ad es. per reparto, o per mansione, o per modalità di accadimento, o per agente materiale, o per patologia, ecc) così da poter permettere confronti ed identificare, in questo modo, i momenti più a rischio nell'ambito della variabile (cioè del parametro) preso in considerazione (ad es. quale tra tutti i reparti presenta un maggior numero di infortuni in relazione al numero degli esposti).

- **L'indice di frequenza:** invece è il rapporto fra il numero di infortuni e le ore lavorate rispetto ad un periodo di tempo ben preciso (ad es. un anno); precisamente:

-

$$\text{FREQUENZA} = \frac{\text{N. Infortuni}}{\text{N. ore lavorate}} \times 1.000$$

Con questo indice si tenta di valutare come si configura il fenomeno infortuni, sempre nei confronti dei diversi aspetti che vogliamo prendere in considerazione, rispetto alle ore di lavoro che vengono effettuate all'interno dell'azienda o di reparti particolari.

- **l'indice di gravità:** ovvero il rapporto che intercorre tra il numero di giorni di assenza per infortunio e le ore lavorate in un arco di tempo preciso (ad es. un anno):

$$\text{GRAVITA}' = \frac{\text{N. giorni di infortunio}}{\text{N. ore lavorate}} \times 1.000$$

- **la durata media:** cioè la media aritmetica delle giornate di lavoro perse per infortunio:

$$\text{DURATA MEDIA} = \frac{\text{N. giorni di infortunio}}{\text{N. ore lavorate}}$$

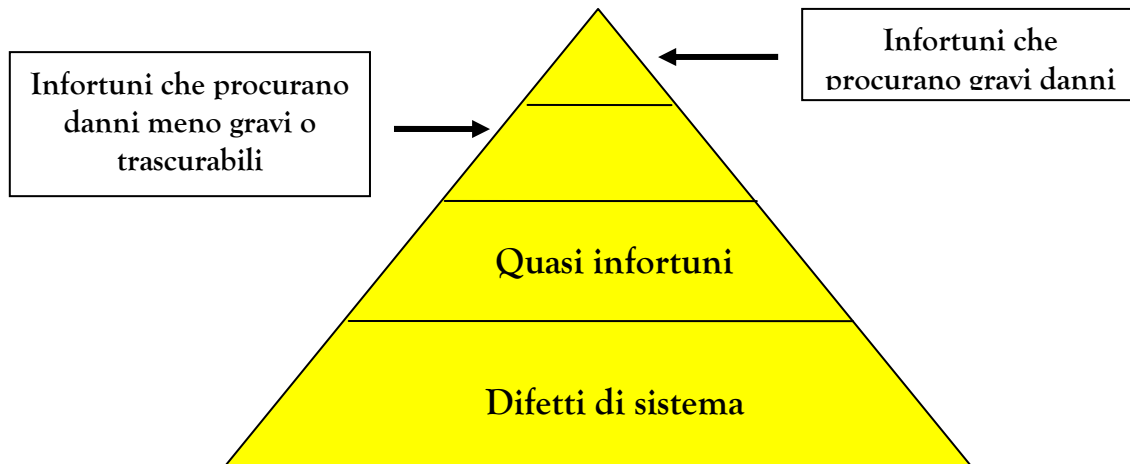
Scegliete tra questi gli indici più facili da usare, ovvero quelli che si basano sul numero dei lavoratori (lo conoscete o lo potete appurare con facilità: per esempio l'indice di incidenza, l'indice di frequenza relativa, il rapporto di gravità giorni per assenza per infortunio diviso il totale dei lavoratori : sono quelli più semplici da calcolare, ma sono più che sufficienti per poter analizzare il fenomeno. L'importante è ovviamente che, se volete seguire i dati nel tempo, usiate sempre gli stessi indici. L'analisi degli infortuni può essere fatta per reparto, per tutta l'azienda, per mansione, per tipologia di lavoratori, ecc.

Le ultime considerazioni riguardano una cosa che da sempre, da anni ed anni, io vado predicando inutilmente e cioè l'uso dell'analisi dei **quasi infortuni**, che sono uno strumento incredibile.

Ognuno di voi pensi un attimo al 2002: tutti o quasi guidate la macchina, ma probabilmente pochi di voi hanno fatto incidenti, mentre certamente tutti quanti avete sfiorato almeno 5-6 volte in un anno l'incidente, o no?

Ecco, il quasi infortunio è un elemento fondamentale, è un accadimento che avrebbe potuto causare danno ma per fortuna, per bravura della persona, per puro caso, non ha provocato un danno. E' comunque, come l'infortunio la spia di una criticità nel sistema organizzativo della prevenzione di quell'azienda, ma con un grosso vantaggio: come spiegavo prima con l'esempio degli incidenti stradali, i quasi infortuni sono molto più numerosi degli infortuni, e quindi ci forniscono più materiale su cui lavorare.

Prendendo spunto da un progetto dell'agenzia sanitaria regionale, che sta lavorando sulla sicurezza negli ospedali, ho rappresentato come una piramide il fenomeno infortunistico.



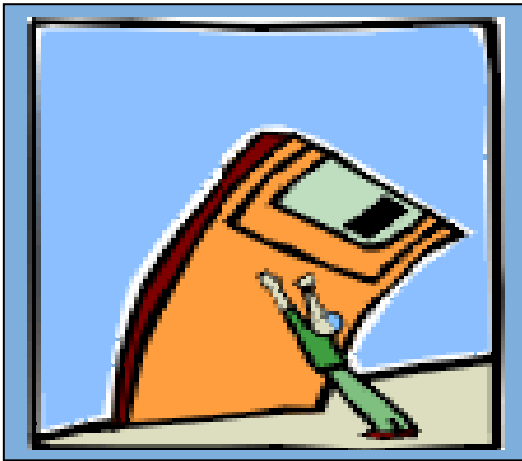
Gli infortuni più gravi rappresentano solamente la punta dell'iceberg di ciò che avviene in un luogo di lavoro, al di sotto di essi abbiamo una area ben più vasta di infortuni con conseguenze non gravi ed ancora al di sotto un numero ancora molto più grande di eventi che sono i quasi infortuni. Se io riesco ad analizzare bene i quasi infortuni, posso costruirmi una conoscenza degli eventi prevedibili che mi permette di intervenire in modo efficace per controllare il tutto.

Come si può tentare di analizzare i quasi infortuni ? Si possono analizzare con gli indici di frequenza (come per gli infortuni), per avere dei dati di riferimento, dopo averli raccolti in diversi modi :

- si può istituire un registro in cui giorno per giorno vengono annotati i quasi infortuni : in capo a pochi mesi quel registro sarà una miniera di informazioni utilissima per potersi orientare;

- si può, per esempio, prevedere una raccolta ad hoc (ogni tre mesi o sei mesi) delle informazioni sui quasi infortuni accaduti nella settimana precedente quella della rilevazione;
- si possono definire 3 o 4 settimane di riferimento nell'arco dell'anno in cui effettuare uno specifico monitoraggio

Si possono adottare, cioè, sistemi anche diversi: l'importante è che ci si metta in grado di sapere quello che potrebbe succedere perché ripeto, chiudendo con quello che avevo detto in apertura, “solo ciò che è prevedibile è prevenibile”.



OBBLIGHI ASSICURATIVI E TUTTELA SOCIALE DELL'INFORTUNATO

Relatore S. Vacirca
- Patronato INCA Bologna -

Mi sembra utile fornire ad una platea di rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza non tanto un lungo elenco di norme che, visto il tempo a disposizione risulterebbe non esaustivo nell'ambito di una materia complessa come quella in tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e malattie professionali, ma alcuni messaggi che ritengo importanti e di utilità per chi si occupa di salute dei lavoratori nel luogo di lavoro.

I Patronati di CGIL CISL e UIL possono costituire un punto di riferimento importante per i RLS che hanno bisogno di informazioni circa le prestazioni economiche, sanitarie e riabilitative fornite dall'INAIL ai lavoratori infortunati o affetti da una probabile malattia professionale nella loro azienda. Sono sicuro che già oggi i lavoratori si rivolgono al loro rappresentante alla sicurezza per avere qualche informazione quando subiscono un infortunio anche di lieve entità.

Il contatto con il patronato non deve essere quindi considerato un onere aggiuntivo rispetto ai già difficili ed impegnativi compiti del RLS ma un qualcosa che può agevolare il suo lavoro quotidiano. Le due principali normative di riferimento sono: il Testo Unico L. 1124/65 e il DL n.38 di marzo 2000.

Questa ultima legge contiene norme che pur non rielaborando complessivamente il vecchio testo unico lo adeguano di fatto alle diverse e nuove realtà lavorative: penso alla nuova norma che prevede l'assicurazione obbligatoria per i parasubordinati e le collaborazioni coordinate continuative, alla diversa mobilità dei lavoratori rispetto al passato; mi riferisco agli infortuni in itinere, e al nuovo concetto di danno alla integrità psicofisica detto anche “**danno biologico**” che anche in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale oggi deve essere indennizzato dall'INAIL.

Il primo messaggio da dare ai lavoratori è **che in caso di infortunio sul lavoro anche lieve o di sintomo di patologia causata dal lavoro (malattia professionale), per cui magari non si ritiene subito di interrompere il lavoro per recarsi al pronto soccorso, occorre segnalare il fatto al datore di lavoro o al preposto.** Questo al fine di evitare ogni contestazione da parte dell'azienda o dell'INAIL se le conseguenze fisiche dovessero manifestarsi successivamente con conseguente difficoltà a provare il rapporto tra lavoro e danno subito. Tenuto conto che il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare l'infortunio entro 48 ore (24 per i casi mortali) da quando riceve il certificato medico contenente una prognosi superiore ai 3 giorni.

Molte delle cosiddette nuove patologie da lavoro hanno caratteristiche e sintomatologie che stanno a confine tra l'infortunio e la malattia professionale, possono derivare cioè non tanto da un unico evento traumatico ma bensì da una serie ripetuta di traumi e sforzi che si producono sul lavoro: esempio: **il tunnel carpale e l'epicondilite o i traumi e gli sforzi alla colonna vertebrale**. In questi casi, ai fini del riconoscimento delle indennità erogate dall'INAIL è molto importante circostanziare bene, anche con prove fornite dai lavoratori o da colleghi, i traumi o gli sforzi fisici subiti durante l'attività lavorativa.

Altra fattispecie particolare a cui prestare attenzione è l'infortunio cosiddetto **in "itinere", quello cioè in cui può incorrere il lavoratore nel tragitto casa-lavoro, lavoro-casa e durante la pausa mensa**, è utile allegare al datore di lavoro insieme al certificato medico contenente la prognosi due righe scritte dove si specifica che l'infortunio stradale è avvenuto mentre si era nel tragitto da o per il lavoro sempre per evitare contestazioni in caso di mancata denuncia all'INAIL da parte dell'azienda con conseguente "status" di malattia a carico INPS.

Fino al D.L. n. 38 l'infortunio in "itinere" era regolato dalla giurisprudenza che per fare fronte al fenomeno, ahimè crescente, di questa tipologia di infortuni ha negli anni stabilito dei criteri che si sono modificati nel tempo, tale nuova normativa non fa altro che recepire gli orientamenti giurisprudenziali più innovativi. Oggi cercando di esemplificare viene riconosciuta la tutela INAIL a quel lavoratore che non avendo deviato dal normale percorso casa/lavoro/casa o nella pausa per il pranzo per ragioni personali ha subito un infortunio.

Nel caso di utilizzo di un mezzo di circolazione stradale proprio (bicycletta, motorino, automobile) essendo statisticamente più rischioso rispetto a quando si va in autobus o a piedi occorre dimostrare di essere “necessitato” ad usarlo per l'assenza o l'inadeguatezza di altri mezzi di trasporto.

Veniamo alle prestazioni economiche a cui ha diritto il lavoratore quando è in infortunio; l'indennità giornaliera è regolata dalla legge (T.U.L. 1124) per quanto riguarda l'INAIL e dal contratto collettivo di lavoro se questo prevede l'anticipo o l'integrazione della quota di salario che eroga l'INAIL. L'Istituto infatti eroga dal 4°giorno dell'infortunio fino al 90°giorno il 60% della retribuzione e successivamente fino a guarigione clinica o stabilizzazione dei postumi il 75%.

Il contratto di lavoro può, come si è accennato, disporre condizioni migliorative prevedendo non solo l'anticipo della quota a carico INAIL in busta paga ma anche l'integrazione del salario fino al 100% (condizione questa molto importante ai fini pensionistici al fine di considerare i periodi di infortunio come periodi contributivi validi a tutti gli effetti e non solo figurativi). Per essere informati a riguardo e ottenere questa prestazione con puntualità o per ulteriori informazioni su eventuali terapie o cure il consiglio è di farsi assistere dal patronato.

La chiusura dell'infortunio da parte del medico dell'INAIL può essere un momento delicato; il medico INAIL deve tenere in considerazione l'evoluzione e la stabilizzazione dei postumi in relazione anche al lavoro

effettivo che l'assicurato svolge. In caso poi che questi dopo la chiusura dell'infortunio non sia in grado di riprendere il lavoro occorre informare il lavoratore che può recarsi dal medico di famiglia per eventuali continuazioni o ricadute dell'inabilità temporanea assoluta al lavoro, sapendo che questi se ritiene può proporre all'INAIL un ulteriore periodo che l'Istituto ha facoltà però di contestare. Per gli eventuali contenziosi che sorgono i Patronati hanno stipulato delle convenzioni con medici legali che assistono l'utente anche in questa fase complessa.

Alla chiusura dell'infortunio l'INAIL deve quantificare il grado di invalidità, solo nei casi in cui per le particolari condizioni delle lesioni queste non possono essere valutate subito i sanitari dell'istituto possono rimandare la valutazione definitiva entro 1 anno e stabilire in via provvisoria l'invalidità se questa raggiunge il minimo indennizzabile che con la nuova normativa contenuta dal decreto n. 38/2000 è costituito dal 6%. Infatti la nuova normativa prevede 3 fasce:

fino al 5% il danno viene considerato in franchigia e quindi non indennizzato, dal 6 al 15% viene erogato con una liquidazione unica a titolo di danno biologico, infine dal 16 fino al 100% viene erogata una rendita mensile.

Consiglio in tutti i casi in cui si ritiene di avere riportato delle invalidità permanenti di rivolgersi al Patronato per verificare la congruità della valutazione INAIL nel rispetto delle tabelle di legge. Possono sorgere inoltre in questa fase di rientro del lavoratore in azienda possibili problemi, negli infortuni di una certa entità, circa la mansione sul luogo di lavoro, problemi

che possono essere temporanei ma che nei casi più gravi non sono risolvibili in breve tempo. Anche per questo tipo di informazione è possibile rivolgersi presso il patronato che in sinergia con le strutture di tutela del sindacato di appartenenza può cercare delle soluzioni con le figure istituzionali preposte, ad es: il medico “competente” può porre delle limitazioni alla mansione che il lavoratore attualmente svolge o per i casi più gravi fino al cambio della mansione stessa.

Il campo quindi delle materie trattate dai patronati nell’ambito della salute del lavoratore sono tante e coprono tutta l’area che va dal previdenziale all’assistenziale fino ad operare in stretta connessione con le strutture sindacali dentro e fuori il posto di lavoro. L’auspicio quindi è di vedere sempre più spesso i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza nei nostri uffici facendo loro fin da subito un “in bocca al lupo”, ce né bisogno, per il loro compito non facile, ma ritengo di grande soddisfazione .



AZIONI DELL'ORGANO DI VIGILANZA IN CASO DI INFORTUNIO

Relatore Daniele Fogacci
- SPSAL Azienda USL Bologna Città -

Come tecnico della prevenzione che esegue sul campo le indagini a seguito di un infortunio, quando ho visto il titolo di questo seminario ho provato a dare una risposta a questa domanda: gli infortuni sul lavoro sono un fenomeno inarrestabile? La risposta che mi sono dato, con l'esperienza maturata, è stata no; però ad una condizione: se c'è un impegno quotidiano da parte di tutte le figure coinvolte: il datore di lavoro, i dirigenti, preposti, l'organo di vigilanza ecc.

E' chiaro che questo impegno è faticoso; sono ben consapevole che la sfida è difficile ma non impossibile, soprattutto per alcune figure quali il RLS e noi che dobbiamo in qualche modo stimolare questo tipo di intervento.

Mi sono fatto un'altra domanda: qual è la consapevolezza che devono avere le figure che sono coinvolte nel processo della prevenzione? Che l'evento

infortunio sancisca il fallimento della prevenzione, dal momento che si è generato un infortunio, piccolo o grande che sia, è sicuramente un segnale di un qualcosa che non ha funzionato all'interno dell'organizzazione del lavoro e quant'altro.

A cosa è dovuto questo fallimento? A volte è riferito ad uno specifico contesto, ma sono pochi i casi in cui, in una situazione, diciamo così, sicura, si genera poi un infortunio. In realtà la maggior parte delle volte, come aveva già accennato il dott. Magelli, il fallimento si riferisce ad una situazione ben più generale, ben più complessa; è l'organizzazione che c'è alle spalle di un sistema complesso e la parte progettuale del sistema della prevenzione che genera l'infortunio.

A seguito di un infortunio l'organo di vigilanza avvia un'inchiesta nella quale il tecnico deve cercare di fotografare a posteriori quello che è successo, la dinamica dell'evento, la situazione reale al momento preciso dell'infortunio attraverso le testimonianze e i documenti che reperisce nel corso delle indagini.

Le inchieste infortuni vengono attivate o con procedura d'urgenza, nei casi in cui ci sia un infortunio grave o gravissimo o mortale; ad attivarlo può essere la Procura della Repubblica, i carabinieri, la polizia, i vigili urbani, Bologna Soccorso, i VV.FF, i giornali o i telegiornali, quasi sempre attraverso una telefonata di uno di questi organi. L'altra attivazione è invece una attivazione di tipo programmato, può venire sempre su richiesta della Procura, su richiesta INAIL, su querela dell'infortunato o dei parenti più prossimi, oppure su iniziativa diretta del Servizio di vigilanza se nella

documentazione in suo possesso emergono delle carenze antinfortunistiche che fanno intravedere la possibile non ottemperanza alla normativa vigente.

La finalità dell'inchiesta infortuni, è verificare se sussistono delle responsabilità connesse con l'evento, questo è un lavoro molto delicato da parte nostra, perché appunto si tratta di coinvolgere delle persone e dare loro delle responsabilità, che dovranno poi essere confermate in seconda battuta dalla Procura.

E' importantissima questa fase del nostro lavoro e dobbiamo svolgerla in maniera molto rigorosa e puntuale perché se non riusciamo ad individuare correttamente le responsabilità tutto l'iter che verrà dopo rischia di saltare per cui si rischia di fare un lavoro a vuoto.

La metodologia che utilizziamo prevede innanzitutto la ricostruzione, come ho detto prima, della dinamica dell'infortunio attraverso testimonianze, documenti ecc. poi dell'organizzazione aziendale, la quale può contenere anche delle deleghe, ed entrare nel merito di queste deleghe; se sono effettive se cioè la persona interessata ha l'autonomia e la capacità per essere veramente responsabile del compito assegnato, oppure fittizia e quindi senza nessun valore vincolante.

Poi si devono ricostruire anche gli eventuali appalti, gli organigrammi aziendali delle ditte che ne sono coinvolte e le relative deleghe all'interno di queste ditte. Un tempo gli appalti comparivano quasi esclusivamente nell'edilizia mentre oggi giorno gli appalti (ad esempio le imprese di pulizia, manutenzione ecc..) sono presenti anche in tutte le altre organizzazioni di

lavoro; quindi anche in questo caso è necessario andare a capire esattamente chi doveva fare, che cosa doveva fare e chi doveva coordinare il tutto.

In molti casi si deve individuare anche chi ha progettato e costruito e commercializzato e installato la macchina o l'impianto che ha causato l'infortunio, perché appunto entrano in gioco anche queste figure, dopo le altre che abbiamo già visto. Le azioni che può compier l'organo di vigilanza in caso di infortunio sono:

- il sequestro probatorio;
- il sequestro preventivo.

Il sequestro probatorio è quell'atto che ci permette di mantenere ferma la situazione come era al momento dell'infortunio, oppure abbastanza prossima; il sequestro preventivo invece viene fatto per le situazioni analoghe. Facciamo un esempio: abbiamo una macchina che ha generato un infortunio, non è stata ancora modificata e presenta la stessa identica carenza che ha generato l'infortunio; in questo caso si procede ad un sequestro di tipo probatorio; per eventuali altre macchine che sono presenti e che sono identiche si procede ad un sequestro preventivo per evitare appunto che generino un altro infortunio ad un altro lavoratore.

Gli altri atti che possiamo compiere sono le sommarie **informazioni testimoniali** di persone informate sui fatti; tutte le persone che possono essere coinvolte possono raccontare qualcosa che spieghi come è avvenuto il fatto, come funziona l'organizzazione ecc. Possiamo richiedere dei documenti attinenti all'infortunio, ma dobbiamo comunque produrre dei riscontri oggettivi che avvalorino le varie testimonianze in quanto i documenti, a

volte, possono essere soltanto formali ma non sostanziali; possiamo effettuare o richiedere delle perizie tecniche per ottenere questi riscontri.

Possiamo interrogare l'indagato alla presenza dell'avvocato, possiamo effettuare fotografie, filmati rilievi, campionamenti ecc. Tutto quello che ci serve appunto per svolgere correttamente le indagini ed avere informazioni. Terminata questa fase istruttoria viene inviato un rapporto all'autorità giudiziaria, nel quale viene indicato, ove ve ne fossero, le responsabilità e le persone a cui attribuire queste responsabilità, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro in merito all'infortunio accaduto.

Ultimamente la procura ci chiede anche di citare gli articoli 589 e 590 del codice penale, che fanno riferimento rispettivamente all'omicidio colposo e alle lesioni colpose, perché poi se dovessero esserci delle responsabilità di carattere antinfortunistico, queste verranno correlate appunto alla lesione colposa o all'omicidio colposo.

Se nel rapporto sono state rilevate delle responsabilità l'organo di vigilanza deve provvedere ad applicare anche la 758, per ogni singola persona a cui è stata rilevata la responsabilità. Ha l'obbligo di rilasciare un verbale di prescrizione, dare dei tempi per la sua attuazione e alla fine del periodo prescritto verificare se la carenza è stata eliminata. Se la carenza è stata eliminata si ammette a pagare in sede amministrativa una sanzione pari ad un quarto del massimo.

Nel caso in cui l'infortunio sia stato generato da una macchina marcata CE che non rispetta i requisiti essenziali di sicurezza, l'organo di vigilanza deve darne comunicazione anche al Ministero delle Attività Produttive e al

Ministero delle Politiche Sociali, dopodiché si attende la risposta che può essere positiva o negativa; se è positiva non si fa altro che prendere la risposta del Ministero e trasferirla al Magistrato, che ha già tutti gli atti del nostro rapporto, se è negativa la cosa si fa un po' più complessa, perché sarà poi il Magistrato che deciderà, o nominerà un tecnico che esamini ulteriormente il problema, se avevamo ragione noi oppure il Ministero.

Una difficoltà che incontra l'organo di vigilanza durante questo tipo di indagine, è l'assenza di testimoni diretti; a volte, purtroppo nemmeno l'infortunato è testimone di quello che gli è accaduto, nel caso peggiore in caso di infortunio mortale, sicuramente non può essere testimone, ma a volte non ricorda, appunto per i traumi che ha avuto, cosa stava facendo dieci minuti prima e cosa gli è successo. Un'altra grossa difficoltà che incontriamo è la presenza di testimonianze discordanti o addirittura contraddittorie che rischiano di vanificare le testimonianze dalle persone che raccontano il vero.

Un ulteriore problema sono le modifiche non dichiarate delle macchine, perché se una macchina è stata modificata dopo l'infortunio, in quanto il datore di lavoro si è accorto che la macchina era pericolosa, ben venga; il problema è se non lo dichiara durante le nostre indagini, creandoci difficoltà a capire come funzionava quando non rispettava le norme previste.

Se le cause che hanno generato l'infortunio sono da attribuire alla informazione o alla formazione, può succedere che, a volte la formazione sia stata fatta soltanto in modo formale (anche se c'è il documento che ne attesta l'attuazione) oppure la formazione non è stata fatta o non è stata

sufficiente, oppure non è stata fatta al momento del cambio mansione di quella persona.

Prendiamo per esempio il periodo estivo, quando molte persone vengono dedicate alla manutenzione di impianti e macchine che fino al giorno prima erano in produzione, quasi mai questi lavoratori vengono formati e messi in condizioni tali da svolgere quella nuova attività in sicurezza, in quanto, la formazione fatta in precedenza, non è attinente al nuovo lavoro.

Ci sono poi delle complessità di carattere tecnico, da risolvere da parte nostra, mentre quando esistono delle deleghe nebulose fatte dal datore di lavoro, molto vaghe e a volte non veritiere rispetto alla realtà delle cose, dobbiamo ricostruire il sistema reale delle responsabilità interrogando le persone e esaminando i documenti. Un altro aspetto problematico è la frammentazione degli appalti, in quanto bisogna andare a capire chi fa che cosa.

In questo contesto quali azioni può fare un RLS per darci una mano?

In via prioritaria è bene che cerchi di attuare ciò che prevede la normativa, dall' articolo 19 ed in particolare i punti h, m, n. quello di promuovere l'elaborazione, fare proposte, avvertire i responsabili ecc..; qualora abbia delle difficoltà nel fare attuare le problematiche rilevate è bene scrivere le cose perché innanzitutto è un deterrente per il datore di lavoro o per un dirigente che, di fronte ad documento ufficiale, non può dire che non lo sapeva, poi se dovesse avvenire un infortunio, per noi questo documento diventa una prova del fatto che l'azienda era al corrente di una determinata situazione.

A seguito di infortunio è importante la collaborazione del RLS, perché egli è un po' la memoria storica di quell'azienda, depositario di documenti che possono essere connessi all'infortunio, quindi è una persona informata sui fatti. Se poi è anche una persona che conosce la tecnologia applicata (noi siamo tecnici che dobbiamo spaziare a 360 gradi in tutte le industrie chimiche, metalmeccaniche ecc per cui non sempre conosciamo le macchine che dobbiamo esaminare) potrebbe darci una mano oppure dirci chi all'interno dell'azienda è particolarmente preparato per poterci aiutare.

Un aiuto fondamentale il RLS lo può dare nel prestare attenzione che le prove non vengano occultate, cercando di presenziare, quando è possibile, agli interventi di manutenzione che vengono fatti dopo l'infortunio, perché rientra nel discorso che avevamo detto in precedenza sulle modifiche delle macchine non dichiarate; se la macchina è stata modificata e il RLS ne è a conoscenza ecco che l'organo di vigilanza può attingere le informazioni di come la macchina era al momento dell'infortunio e poter meglio impostare la nostra inchiesta infortuni.

In conclusione come avete visto l'inchiesta infortuni è fatta da tanti piccoli pezzi, che compongono un puzzle e il RLS potrebbe darci una mano in molti casi a trovare quei pezzi mancanti da collocare in questo quadro per poterci consentire di fare un corretto rapporto finale.



IL COMPORTAMENTO DI UN RLS A SEGUITO DI UN INFORTUNIO IN AZIENDA

Relatore L. Morisi
- *Coordinatore SIRS Bologna* -

Premessa

Non v'è dubbio che un infortunio rappresenta la spia più evidente e più traumatica che qualcosa nel processo di prevenzione attuato da un'azienda, a seguito dell'emanazione del d.lgs 626/94, non ha funzionato e che persistono ancora dei **“buchi neri”** che minano l'efficacia delle misure di sicurezza messe in campo dal datore di lavoro.

Alla presenza di un tale evento, indipendentemente dalla sua gravità, è prioritario, da parte di tutte le componenti aziendali coinvolte, intervenire tramite una revisione del processo di valutazione dei rischi mirata all'attuazione di ulteriori misure in grado di eliminare le cause all'origine dell'infortunio ed aumentare ulteriormente i livelli di sicurezza precedentemente previsti, ma risultati, alla luce dei fatti, inadeguati.

Visto in questa ottica perciò l'infortunio dovrebbe essere, non solo, il sintomo di una carenza di prevenzione, ma anche il punto di partenza per

attuare migliori e più efficaci misure di tutela nei confronti dei lavoratori; in realtà è (quasi sempre) l'esito finale (purtroppo traumatico) di un "errore" di processo e non diventa (quasi mai), il punto di partenza per un miglioramento della prevenzione in azienda.

E' ormai opinione accettata da tutti coloro che si occupano del fenomeno infortunistico che l'infortunio è **"un disturbo di adattamento"** del sistema azienda che si ripercuote sulla persona; l'infortunio non viene considerato un evento accidentale, casuale ed avulso dal contesto, ma è la logica conseguenza di un'incapacità o non volontà del sistema azienda di adeguarsi a delle condizioni di sicurezza in grado di tutelare l'integrità del fattore umano; in altre parole l'infortunio, come del resto la malattia professionale, non possono essere considerati come eventi a sé, ma inseriti in un sistema aziendale complesso e inadeguato. Oggi, essendo subentrata la consapevolezza che l'impresa è un luogo organizzato, cioè con una sua strutturazione (o non strutturazione) peculiare anche nel campo della sicurezza, (ne è una chiara prova l'emanazione del DLgs 626/ del 1994 che detta appunto le regole di una nuova organizzazione della prevenzione) l'infortunio è considerato un evento che risente di più cause coincidenti che nascono dallo scontro tra l'interesse del "sistema azienda" e le esigenze del "sistema sicurezza"; in altri termini

"l'incidente" è strettamente connesso con aspetti ambientali, tecnologici, organizzativi e comportamentali e non ad una sola componente produttiva.

Azioni necessarie per evitare un infortunio

Ora, fatte queste brevi considerazioni, se è abbastanza semplice comprendere cosa sia un infortunio o una malattia professionale, allo stesso tempo risulta complesso capirne la corretta dinamica per essere in grado poi di rimuovere le cause che lo hanno determinato proprio perché i fattori che possono intervenire sono numerosi, complessi e diversificati.

Ecco che allora diventa particolarmente importante il momento preventivo, il momento della valutazione dei rischi presenti in azienda, in cui tutte le cause possibili che possono concorrere a determinare un danno debbono essere prese in considerazione non in maniera separata (la macchina, il DPI, le procedure di sicurezza, ecc.) ma correlate tra loro in una visione generale e strettamente interconnessa tra i due sistemi molto spesso contrapposti, ma che, al contrario, dovrebbero essere sinergici: **il sistema azienda e il sistema sicurezza.**

Se oggi parliamo del comportamento di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di fronte ad un infortunio in azienda, dobbiamo comunque rimarcare con forza che un possibile danno alla salute di un lavoratore si contrasta efficacemente solo con una politica della prevenzione forte e mirata nei confronti dei rischi presenti sul posto di lavoro. E' solo in questa fase cruciale che si possono combattere efficacemente gli infortuni e le malattie professionali attraverso una serie di passaggi fondamentali nei quali è essenziale la presenza ed il contributo del RLS su alcuni particolari aspetti:

- una valutazione dei rischi completa, coerente e condivisa con i lavoratori;
- l'adozione e l'aggiornamento di misure preventive adeguate ai livelli di rischio riscontrati;
- un'azione di informazione e formazione veramente incisiva, non solo nei confronti dei lavoratori, ma anche e soprattutto dei preposti e dei dirigenti;
- la predisposizione e la gestione puntuale di procedure di sicurezza nelle fasi più critiche dell'attività produttiva;
- un sistema informativo efficiente tra tutte le figure che hanno un ruolo nella gestione della prevenzione
- una organizzazione del lavoro basata sulla chiarezza dei compiti e delle responsabilità

Il RLS, proprio per il suo ruolo istituzionale di interfaccia e raccordo tra il sistema azienda e il sistema sicurezza, diventa la figura centrale e privilegiata dal momento in cui, in una azienda, si voglia mettere in campo tutte le conoscenze e le energie necessarie ad affrontare un aspetto così grave e complesso quale è la prevenzione degli infortuni.

Deve essere chiara a tutti una cosa:

non esiste una vera sicurezza senza il coinvolgimento ed il contributo del RLS alla organizzazione ed alla gestione del sistema della prevenzione in azienda.

I dati del monitoraggio nazionale sulla corretta applicazione del d.lgs 626/94 fatto in circa 8.000 aziende italiane e terminato proprio in queste settimane, confermano senza ombra di dubbio quanto appena affermato: la partecipazione del RLS alle scelte aziendali è un valore aggiunto alla qualità della prevenzione per l'impresa ed aumenta notevolmente il livello di sicurezza per i lavoratori.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza infatti è legittimato come **soggetto attivo nei luoghi di lavoro** oltre che per le misure generali di tutela come previsto ampiamente dal d.lgs 626/94, più precisamente anche nelle indagini e nelle visite delle autorità competenti di natura ispettiva.

Si riportano, in quanto efficacemente esplicative, alcune affermazioni contenute nella Circolare del Ministero del Lavoro del 23-2-2000 proprio inerenti il coinvolgimento dei RLS durante i sopralluoghi ispettivi degli organi pubblici di vigilanza:

....."Al riguardo occorre premettere che l'intervento pubblico deve assumere un maggiore contenuto partecipativo, nella fase ispettiva, dei lavoratori interessati per il tramite delle loro rappresentanze.

Necessita, pertanto, che gli organi e i servizi di ispezione e controllo istituiti in ogni ambito di competenza diano concreta attuazione a quanto previsto nei predetti punti, mediante il diretto coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sia prima che durante il sopralluogo ispettivo.

E' evidente, infatti, che solo un tipo di prevenzione che inizi sul luogo di lavoro, con la collaborazione dei soggetti interessati, e che prosegua nella

successiva fase dell'intervento ispettivo può garantire un'azione prevenzionistica più incisiva.

Più in particolare, sotto l'aspetto operativo, si sottolinea l'esigenza che le ispezioni siano arricchite da colloqui con il RLS - RLST, il quale può fornire un contributo prezioso e notizie più precise e dettagliate circa le effettive situazioni di rischio grazie alla sua continua osservazione dinamica della situazione aziendale.....”

Azioni possibili per un RLS a seguito di infortunio

Un infortunio è un evento comunque possibile all'interno di un luogo di lavoro proprio perché legato, a volte, a fattori imponderabili o a ragioni difficilmente prevedibili e quando avviene è necessario avviare una serie di iniziative tali che possano arrivare ad eliminare le cause che lo hanno determinato senza volerlo archiviare, come succede nella maggior parte dei casi, come un semplice errore o una banale distrazione del lavoratore che “ha sbagliato”.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che in base a quanto previsto dal d.lgs 626/94 all'art. 19 comma 1. lettera e) **“Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente..... gli infortuni e le malattie professionali.”**, ha, come si è detto, un ruolo di primaria importanza sul tema degli infortuni e delle malattie professionali.

Il suo coinvolgimento diretto al momento di un infortunio è essenziale per due motivi principali:

1. contribuire a comprenderne la dinamica e collaborare con il Responsabile SPP, con il datore di lavoro, dirigenti e preposti per eliminarne la causa;
2. raccogliere informazioni e dare il proprio contributo alle autorità competenti nell'individuazione di eventuali responsabilità.

Le azioni che un RLS può intraprendere al momento in cui viene a conoscenza di un infortunio o di una malattia professionale nella propria azienda sono :

1) **Attingere ed acquisire informazioni e documentazione aziendale mirate ad individuare le cause dell'evento ed in particolare:**

- *la natura del rischio specifico e ambientale correlato all'infortunio;*
- *la scheda tecnica del mezzo di produzione (macchina, impianto, struttura, ecc..) o la scheda informativa in materia di sicurezza riferita al prodotto chimico;*
- *le condizioni lavorative, relazionali ed organizzative in cui è maturato l'infortunio o la malattia professionale;*
- *il livello di informazione e il programma di formazione offerto al lavoratore in merito all'attività svolta;*
- *la presenza di procedure di sicurezza;*
- *i dispositivi di protezione individuali indicati o prescritti dal servizio di prevenzione e protezione aziendale e dal medico competente;*
- *la trasmissione del primo certificato di denuncia all'INAIL (entro 48 ore dalla conoscenza dell'evento)*

La raccolta di tutte queste informazioni e di eventuale documentazione di supporto ha come obiettivo principale quello di capire in quale ambito l'evento sia maturato cercando di individuarne le cause principali che ne hanno determinato l'accadimento; procedere cioè ad una verifica puntuale di quello che avrebbe dovuto essere (anche partendo ovviamente dal documento di valutazione dei rischi) e di quello che nella realtà è o avviene.

In questa fase l'obiettivo principale è quello di individuare “**l'agente materiale**” che ha determinato l'infortunio, le sue dinamiche e la sequenza che ha portato all'esito finale; è fondamentale fotografare la situazione antecedente al trauma per poi ripercorrere così l'evento nei minimi particolari.

2) **Analizzare l'infortunio con il lavoratore, con i testimoni e con i rappresentanti sindacali, dove esistono, per rilevare:**

- *la natura e il livello delle responsabilità (le modalità con cui è maturato l'infortunio, la mansione svolta, la posizione gerarchica o di comando, ecc.);*
- *l'eventuale particolare condizione del lavoratore se in appalto, interinale, ecc.;*
- *la rilevanza della stanchezza psicofisica (ritmi, stress lavorativo e orari di lavoro);*
- *la rilevanza della gravità (giorni di assenza temporanea riportata sul primo certificato);*
- *l'avvio della eventuale inchiesta amministrativa dell'Ispettorato del Lavoro, prevista dagli artt. 56 e 57 del Testo Unico, (oltre i trenta giorni);*

- *l'eventuale segnalazione del caso agli organi di vigilanza dell'Azienda USL per l'accertamento delle responsabilità.*

Questa seconda fase è sicuramente più importante e complessa da mettere in atto, ma è certamente quella che può chiarire davvero le cause di un infortunio in quanto l'agente materiale richiamato nella fase precedente è certamente la causa del danno subito dal lavoratore, ma non è detto che sia effettivamente la vera ragione dell'infortunio e che la sua rimozione non eviterà nuovi infortuni.

Se accettiamo l'idea, dichiarata in premessa, che un infortunio è l'esito finale di un processo lungo e complesso che vede la presenza di numerosi fattori, non ci si può limitare ad analizzare solo l'ultimo aspetto o il più evidente, ma è necessario considerare tutto il percorso per cercare di capire precisamente dove sia il momento critico del sistema sicurezza messo in atto dall'azienda.

Se ad es. un lavoratore ha un infortunio alla guida di un muletto perché il carico era stato fermato non correttamente, non è sufficiente sostenere che se quel lavoratore avesse ancorato meglio quel carico non sarebbe successo nulla e che, una volta fatto quello, non si avranno più infortuni alla conduzione dei muletti, ma sarà necessario capire "come" e perché" sia stato possibile che quel carico fosse in quelle condizioni (per necessità? per ordine superiore? per non conoscenza del rischio? per sottovalutazione? per far prima?, ecc.).

Come è facile intuire per poter rispondere ad ognuno di questi interrogativi è necessario avviare una serie di valutazioni sul come è organizzata e gestita la movimentazione del materiale in quella azienda per poter individuare con

certezza gli elementi che hanno maggiormente influito sull'accadimento di quell'evento ed intervenire prioritariamente su questi senza limitarsi al solo ancoraggio sbagliato!!.

Questo secondo approfondimento e ricerca di informazioni e di documentazione ha anche un ulteriore obiettivo: quello di individuare le figure che a vario titolo e in qualche modo hanno avuto un ruolo attivo o passivo nella dinamica dell'infortunio e contribuire, se richiesto, all'individuazione di eventuali responsabilità penali da parte degli organi competenti (organo di vigilanza USL e magistrato).

E' chiaro comunque, che il ruolo del RLS in questo frangente non è quello di scovare i "colpevoli", ma esclusivamente quello di individuare le "responsabilità"

(nei limiti delle loro competenze), cosa che molto spesso diventa problematica a causa sia dell'assenza di un sistema prevenzionistico ben definito e formalizzato ufficialmente che del fatto che ognuno tenta di sfuggire ai propri obblighi per paura delle conseguenze.

Il passaggio successivo dalla responsabilità alla colpevolezza (in quanto responsabilità non è sinonimo di colpevolezza) spetta ad altre strutture designate ad hoc che si possono avvalere della conoscenze acquisite dal RLS nell'ambito della propria funzione di rappresentante del lavoratore che ha subito il danno biologico.

- 3) **indirizzare il lavoratore ai Patronati di zona ai fini di un'assistenza personale nei confronti dell'INAIL o della Pubblica**

Amministrazione per la richiesta della causa di servizio e dell'equo indennizzo.

I Patronati, secondo il D.M. in vigore, trattano e controllano presso l'INAIL:

- *l'analisi dell'evento;*
- *le competenze retributive riferite alle carenze lavorative;*
- *il calcolo delle temporanee anche nei casi di ricadute, di ricoveri, di cure;*
- *la valutazione medico-legale dei postumi accertati dall'INAIL;*
- *il ricorso amministrativo all'INAIL in presenza di una discutibile valutazione infortunistica;*
- *il ricorso giudiziario, in presenza di un rigetto inappellabile del caso, o infortunistico o tecnopatologico.*

Controllare il rientro in azienda

Quando dopo un infortunio, il lavoratore riprende il lavoro in Azienda e viene riassegnato alle mansioni pre-infortunistiche, devono essere attuate, da parte del datore di lavoro, alcune tutele conseguenti previste dalla legge e dai contratti di lavoro, sulle quali il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, insieme alla RSU hanno spazi di intervento quali:

- *accertamento di idoneità specifica alla mansione da parte del medico competente (per infortuni superiori ai 30 gg. in quanto si potrebbe ipotizzare una diminuita capacità lavorativa dell'infortunato);*
- *accertamento di idoneità specifica alla mansione per lavoratori affetti da sospetta o riconosciuta malattia professionale;*

- assegnazione a mansioni compatibili e confacenti alle caratteristiche dell'infortunato;
- assegnazione con limitazioni o prescrizioni in caso di inidoneità parziale;
- contrattazione in azienda con le R.S.U. per mansioni alternative e sostitutive praticabili nell'organizzazione aziendale.

Infine il rappresentante dei lavoratori può promuovere, assieme al responsabile SPPA e al medico competente quando possibile, un monitoraggio sull'andamento infortunistico e tecnopatologico aziendale per verificare tramite, alcuni indicatori, l'efficacia delle misure di sicurezza e di tutela della salute che il datore di lavoro ha attuato in seguito alla valutazione dei rischi, oltre che individuare eventuali problemi ancora presenti ed indicare così le priorità degli interventi da attuare.

In particolare i parametri che possono essere presi in considerazione, sono:

- la quantità degli infortuni, il/i reparto/i più "colpito/i" e le assenze temporanee con relativa durata;
- la sede o parte del corpo più frequentemente colpita dalle lesioni;
- quali strumenti di lavoro, attrezzature o impianti entrano in gioco con maggiore frequenza nel causare un'assenza dal lavoro, un infortunio o una malattia professionale;
- in che misura l'ambiente di lavoro (pavimenti, scale, microclima, ecc) influenza il numero e la tipologia degli infortuni;
- la presenza in azienda di rischi per la salute "non tradizionali" e per questo non molto conosciuti;
- le condizioni contrattuali con cui viene fornita la prestazione lavorativa;

- i “quasi infortuni” (near accident) cioè tutta quella serie di eventi che avrebbero potuto causare un infortunio, ma che per cause fortuite o fortunate, non hanno prodotto nessun esito traumatico e che passano spesso sotto silenzio mentre in realtà possono essere, se analizzate, una spia molto utile per individuare crepe nel sistema sicurezza dell’azienda ed evitare, un domani, possibili infortuni gravi o mortali.

Questo ultimo aspetto è particolarmente importante ed utile per individuare i punti deboli della sicurezza aziendale, ma per essere davvero efficace necessita di un sistema di relazioni tra RLS e lavoratori veramente efficiente. E’ necessario che i lavoratori stessi siano consapevoli dell’importanza del loro contributo e quindi una eventuale iniziativa in questo senso deve essere preceduta da una serie di incontri informativi per illustrare loro gli obiettivi di questo monitoraggio ed eventuali strumenti operativi da utilizzare (ad es. una scheda specifica su cui annotare una serie di parametri predefiniti).

Possibili strumenti operativi

Ora tutte le possibili iniziative che sono state evidenziate in precedenza in casi di infortunio e/o malattia professionale, sarebbe opportuno fossero strutturate con chiarezza e formalizzate in una sorta di procedura in cui le modalità e gli spazi d’azione per il RLS fossero puntualmente definiti e concordati con l’azienda così da evitare che al momento dell’accadimento (a cui seguono inevitabilmente momenti di panico ed emergenza) questi non vengano negati o rimessi in discussione.

Di conseguenza per definire in modo più puntuale le modalità d'intervento del RLS sul problema degli infortuni, proponiamo una possibile ipotesi di protocollo d'intesa tra azienda, RLS ed RSU in ordine agli infortuni sul lavoro, che può essere la traccia su cui concordare a livello aziendale le “regole del gioco” tra le varie parti interessate.

a) Ipotesi di protocollo

Il Datore di lavoro e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, d'intesa con le rappresentanze sindacali unitarie, concordano quanto segue:

fermo restando quanto previsto agli artt. 18, 19 e 21 del DLgs 626/94 e successive modifiche, ad integrazione di quanto ivi esposto, con specifico riferimento agli infortuni sul lavoro, fra le parti si conviene quanto segue:

- 1) In caso di infortunio sul lavoro, qualunque ne siano la causa o la gravità delle conseguenze, il datore di lavoro, personalmente o tramite un dirigente od un preposto, avvisa immediatamente il RLS e il RSU dell'avvenuto infortunio;*
- 2) Il RLS può recarsi immediatamente sul luogo dell'infortunio, assumere informazioni dall'infortunato (se in grado di fornirle) e dai suoi compagni di lavoro, o dai preposti e può esaminare l'ambiente, le attrezzature, i materiali implicati;*
- 3) Il RLS può altresì richiedere che vengano conservati inalterati gli elementi relativi all'infortunio che a suo avviso acquisiscono particolare rilevanza nella genesi dello stesso, in modo che essi siano esattamente valutabili dall'organo di vigilanza in caso di un suo immediato sopralluogo (es. per*

infortuni molto gravi o mortali), ovvero che vengano scattate fotografie e registrati dati, che controfirmerà per attestare la sua partecipazione ai riscontri;

- 4) Il RLS redigerà una memoria scritta di quanto riscontrato (nei casi in cui ritiene che tale procedura sia necessaria, per la gravità o la particolare dinamica dell'infortunio) da esibire all'organo di vigilanza al momento del suo eventuale intervento (anche se ritardato nel tempo). La stessa memoria la consegnerà anche al RSU;
- 5) Gli infortuni che rientrano in determinate casistiche definite da criteri concordati (da stabilire in base alla tipologia dell'infortunio, alla prognosi e conseguenze, alla ripetitività, alla tipologia del lavoratore infortunato, ecc..) saranno oggetto di specifico approfondimento, nel corso di un incontro ad hoc tra il datore di lavoro (o un suo rappresentante), il RSPP, i dirigenti e preposti interessati, il RLS, ed eventualmente i lavoratori del reparto, per individuare le criticità tecniche ed organizzative che hanno giocato un ruolo causale o concausale nella genesi dell'infortunio, al fine di individuare le necessarie misure da adottare per evitare il ripetersi di eventi analoghi;
- 6) Con frequenza semestrale è indetta una riunione di prevenzione mirata al fenomeno infortunistico, che prenderà in esame il complesso di infortuni avvenuti nel periodo antecedente, con l'obiettivo di individuare le criticità tecniche ed organizzative che hanno giocato un ruolo causale o concausale nella genesi dell'infortunio, al fine di individuare le necessarie misure da adottare per evitare il ripetersi di eventi analoghi; (ovviamente, qualora nel semestre non vi siano stati infortuni, la riunione non si terrà);
- 7) Una o due volte all'anno viene organizzata un'indagine (raccolta dati) sui "quasi infortuni" verificatisi nella settimana (o nel mese, a seconda della

dimensione aziendale: più piccola è l'azienda, maggiore deve essere il periodo di osservazione) antecedente, che saranno presi in esame nelle riunioni di cui al punto 6;

- 8) *Il registro infortuni è consultabile in qualsiasi momento da parte del RLS; l'azienda si impegna altresì a fornire, una volta all'anno, in occasione della riunione annuale di prevenzione, una relazione statistica sull'andamento degli infortuni stessi, corredata dalle proposte relative alle misure da adottare per controllarli e ridurli. Tale relazione sarà oggetto di discussione nella riunione stessa;*
- 9) *Al momento del rientro in azienda di un lavoratore infortunato o con una malattia professionale che ne limita la capacità lavorativa, prevedere un momento di consultazione tra il medico competente, il RSSP, il RLS e le RSU per l'individuazione delle nuove mansioni consone allo stato di salute del lavoratore.*

Ovviamente questa è solo una indicazione ed una traccia per un eventuale documento di intesa sulla gestione degli infortuni sui luoghi di lavoro; esso dovrà essere rivisto e modulato sulle reali esigenze dell'azienda, sul suo livello di organizzazione e, soprattutto, sui livelli di collaborazione instaurati tra le diverse figure coinvolte.

Con questa proposta di protocollo intendiamo esclusivamente proporre un possibile strumento di lavoro in grado di rendere più semplice ed efficace l'azione di un RLS su un tema molto importante nel garantire la sicurezza dei lavoratori, ma altrettanto complesso nella sua concreta gestione.

b) Valutazione economica degli infortuni

Una ulteriore iniziativa che potrebbe essere proposta all'azienda da parte del RLS è una **valutazione economica** della prevenzione degli infortuni sul lavoro a livello aziendale in quanto, dati alla mano, il miglioramento delle condizioni della sicurezza e della salute può apportare vantaggi economici ad una azienda. Gli infortuni e le malattie professionali hanno un costo economico rilevante soprattutto per le piccole aziende ed una valutazione economica di questi costi può incidere in maniera rilevante sulle politiche aziendali ed un tale obiettivo si può raggiungere solo con il contributo di tutti gli operatori attraverso l'elaborazione di una stima dei costi totali degli infortuni e dei vantaggi che derivano dalla loro prevenzione.

Non solo la prevenzione degli infortuni determina una riduzione dei costi, ma contribuisce anche a migliorare le prestazioni aziendali in molto modi, ad esempio:

- i lavoratori che si sentono tutelati sono più produttivi e producono una migliore qualità;
- un numero inferiore di infortuni e malattie significa una minore assenza per malattia con conseguente caduta dei costi diretti ed indiretti legati a tali eventi;
- un ambiente di lavoro ottimizzato e delle attrezzature sicure ed ergonomiche determinano una maggiore produttività, una migliore qualità e minori rischi per la salute e sicurezza;
- una riduzione degli infortuni e malattie significa meno danni e meno responsabilità civili e penali.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha messo a punto un modello (scaricabile gratuitamente da internet all'indirizzo dell'Agenzia:

<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets>) e degli strumenti semplici e facili da applicare che, attraverso un'analisi dei costi e dei benefici permette di elaborare i dati raccolti e confrontare così le diverse situazioni presenti in azienda. L'agenzia mette addirittura a disposizione il software necessario per l'elaborazione dei dati, l'azienda, insieme al RLS, deve solamente individuare e quantificare le variabili in gioco al proprio interno. Come esempio di strumento di valutazione delle spese aziendali in materia di sicurezza e salute sul lavoro, riportiamo la tabella seguente che illustra, a livello generale i fattori di costo più comuni. È importante sottolineare che questi fattori, proprio in quanto generali, debbono essere adattati alle specifiche situazioni che si vogliono analizzare per cui può rendersi necessario non considerare alcuni fattori oppure aggiungerne altri se, di contro, sono ritenuti importanti.

Tabella per il calcolo dei costi connessi con la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL)

I. Gestione della sicurezza e della salute	Giorni spesi	Costo medio al giorno	Importo
Tempo di lavoro supplementare (riunioni coordinamento)			
-personale diretto			
-direzione specialisti			
Servizi di SSL esterni			
Equipaggiamento di protezione			
Prodotti di sostituzione			
Attività interne alla società (promozione)			(+)
TOTALE (costi gestione SSL)			
Sovvenzioni e compensazioni			(-/-)
<u>NETTO (costi gestione sicurezza e salute)</u>			

II. Costi connessi con sicurezza e salute	Giorni spesi	Costo medio al giorno	Importo
Assenteismo legato al lavoro (giorni lavorativi)			
Eccessiva rotazione del personale dovuta a carenze dell'ambiente di lavoro			
Spese generali amministrative			
Spese legali			
Attrezzature e materiale danneggiati			
Indagini			
Effetto sui premi di assicurazione			(+)
TOTALE (costi connessi con la SSL);			
Compensazioni da parte dell'assicurazione			
<u>NETTO (costi connessi con la SSL)</u>			(-/-)

III. Ripercussioni degli incidenti sul rendimento della società	Giorni spesi	Costo medio al giorno	Importo
Effetti sulla produzione dovuti alla SSL			
<i>-perdita di prodotto (produzione ridotta)</i>			
<i>-perdita di ordinazioni</i>			
Effetti sulla qualità direttamente connessi con la SSL			
<i>-rielaborazioni, riparazioni, rifiuti</i>			
<i>-garanzie</i>			
Effetti operativi			
<i>-più lavoro (ad es. a causa di procedure di sicurezza)</i>			
Effetti immateriali (immagine della società)			
<i>-capacità di attrarre potenziali clienti</i>			
<i>-posizione sul mercato del lavoro, capacità di attrarre nuovo personale</i>			
<i>-capacità innovativa dell'impresa</i>			
<u>TOTALE (effetti sul rendimento della società)</u>			

Una peculiarità importante di questa tabella è che essa può essere utilizzata sia per un'analisi complessiva o annuale degli infortuni in azienda, ma anche per una valutazione dei costi di un singolo infortunio; in tal caso basterà specificare solo le voci dei costi relativi a quello specifico incidente per una verifica di quanto quel infortunio ha inciso sul bilancio aziendale.

Insieme a tutte queste iniziative (a cui ovviamente ogni RLS può aggiungere "del suo") che vedono sempre e comunque azioni legate alle figure dell'infortunato, dell'azienda e del RLS, è indispensabile, come detto, promuovere momenti di coinvolgimento dei lavoratori.

Non deve assolutamente passare l'idea (a volte cara all'azienda) che un infortunio o una malattia sono sempre eventi "per caso e per colpa del lavoratore"; deve essere chiarito loro le cause e le modalità con cui si è verificato l'evento per poi concordare insieme a loro le modifiche da attuare per impedire ulteriori effetti traumatici.

Solo facendo crescere la cultura della sicurezza, il lavoratore avrà la consapevolezza che l'infortunio può essere prevenuto e che non è parte intrinseca, e quindi inevitabile, del proprio lavoro.



DIBATTITO

ALFONSO MELE - -PRESIDENTE DEL COMITATO CONSULTIVO PROVINCIALE DELL'INAIL -

Devo congratularmi con tutti gli intervenuti per il valido contributo offerto all'interessante argomento della sicurezza sul lavoro .In qualità di Presidente del Comitato Consultivo dell'INAIL - organismo collegiale composto da dieci rappresentanti dei lavoratori, da sei rappresentanti dei datori di lavoro , da un rappresentante degli artigiani, da un funzionario degli organi periferici del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, da un funzionario medico designato dalla Regione e dal Direttore della Sede Provinciale dell'INAIL - desidero dare un contributo all'argomento in discussione nel convegno .

Premetto che il Comitato, che annovera tra i suoi compiti la formulazione di pareri e proposte sull'attività istituzionale della sede dell'INAIL e l'analisi dell'andamento del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali nella provincia, è da considerarsi una propaggine territoriale del Consiglio di

indirizzo e vigilanza (CIV), organo nazionale che fissa gli indirizzi pluriennali strategici dell'Istituto .

Mi preme evidenziare come gli indirizzi formulati dal CIV per i prossimi anni pongano l'accento sui seguenti punti :

- generalizzazione dell'obbligo e del regime di tutela per tutti i lavoratori dipendenti, mantenendo fermo il principio di congruenza tra tasso di contribuzione ed entità del rischio lavorativo;
- definizione legislativa della nozione di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, partendo dalla considerazione che la prima non è più identificabile con il solo rischio assicurato ma con il complesso dei rischi connessi alla prestazione lavorativa;
- istituzionalizzazione dei finanziamenti in favore delle imprese che adottino misure tese al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed adozione di forme di sostegno per le aziende che registrino una flessione del fenomeno infortunistico e tecnopatico;
- consolidamento del principio assicurativo dell'esonero della responsabilità civile del datore di lavoro;
- superamento dell'attuale sistema di versamento dei premi su base annuale e passaggio ad una forma di pagamento mensilizzata, in modo da assicurare al lavoratore la continuità della retribuzione , qualunque sia la fase di trattazione della pratica di infortunio, prevedendosi la compensazione delle spese anticipate per il pagamento dell'indennità di temporanea con i premi dovuti.

Da quanto premesso, appaiono evidenti le connessioni che dagli indirizzi enumerati possano derivare per l'argomento oggetto dell'odierno seminario.

Ringrazio per l'opportunità offertami ed auguro buon proseguimento per il dibattito che seguirà.

CORTICELLI TAMARA - RLS

Sono RLS da vecchia data e sono sempre stata seguita da Morisi e dal SIRS. Diciamo che l'inizio è stato abbastanza duro essendo i primi tempi in cui si cercava di applicare il 626, però sono riuscita a fare accettare il mio ruolo e ad arrivare ad un punto di collaborazione con l'azienda e con il RSPP; abbiamo lavorato bene e sono stati contenti anche loro. Nel 2001 abbiamo visto il calo degli infortuni all'interno dell'azienda e abbiamo lavorato sulla formazione, sull'informazione;. Morisi è venuto a fare due assemblee ai lavoratori e abbiamo avuto degli ottimi risultati. È chiaro che non ci si deve fermare ma continuare con l'informazione, la prevenzione, la formazione anche perché adesso c'è un ricambio nelle aziende ed entrano lavoratori extracomunitari, lavoratori con i contratti più disparati, persone che hanno paura e accettano qualsiasi cosa e devo personalmente, perché sono sola, essere sempre attenta, guardare e controllare.

Nella mia azienda c'è un cambio dirigenziale; abbiamo a che fare con nuovi dirigenti aziendali, nuovi manager, che io chiamo yuppie. Io continuo comunque ad andare al SIRS perché sono aumentati i problemi e mi si è rivoltato tutto quello che ho fatto: non vengo più informata, non si fa più formazione e informazione, (per formazione intendono il chiamare un lavoratore per 5 minuti o poi mandarlo al posto di lavoro), per cui la formazione la fanno direttamente sul posto di lavoro. Usano i metodi più disparati: il mobbing ad esempio; io in azienda tengo un diario dove segno quello che succede. Avendo fatto un corso sul mobbing, so benissimo che il

mobbing, se fatto molto finemente, non lo riesci a capire e a percepire. Nel mio reparto ho ragazze giovani che seguo e spiego loro che quello che le stanno facendo è mobbing; e lo fanno anche a me. Oggi il mio ruolo di RLS è diventato molto difficile con questi manager perché a loro non interessa che un lavoratore si sia male e con il mobbing un lavoratore può rischiare anche altre cose. Noi RLS chiediamo degli strumenti per poter operare, purtroppo anche l'USL ha un iter molto lungo; io ho dei lavoratori alle spalle!! Per me 20 giorni vuol dire veder ammalarsi anche due persone. Io intervengo oggi perché credo che questo sia un posto dove queste cose ce le possiamo raccontare e bisogna comunque avere un attimo di coraggio. È molto faticoso fare l'RLS e ci vuole anche passione perché l'RLS è quella figura che può mettere il naso dappertutto e mettere il naso in troppe cose a loro non piace e molto probabilmente tutti questi attacchi sono una conseguenza di questo nostro "curiosare". Io continuo, non è che mollo e aspetto dall'USL, che è presente al tavolo, delle risposte su quali strumenti possiamo usare; per il resto "spero che io me la cavo".

Grazie

SANTI ROBERTO – RLS

Saluto tutti i partecipanti al seminario, io sono qui e vi porto il saluto anche degli altri RLS di Trenitalia.

In teoria siamo in tanti, in pratica è difficile fare l'RSL. L'intervento della collega RLS di un'azienda della periferia di Bologna dimostra come è difficile. Forse per certi aspetti è molto più difficile da noi, perché siamo di fronte ad una struttura piramidale dove i DdL individuati, i dirigenti e i

preposti di fatto si comportano come propri e veri muri di gomma. Vi è una struttura centrale ma i datori di lavoro in realtà prendono tempo e sono dei filtri per non risolvere le problematiche che vanno avanti di mesi e di anni, fino a quando non avviene un accadimento molto grave. Io sono macchinista sugli Eurostar e sugli Intercity e rappresento circa 200 macchinisti dell'impianto di Bologna. Sbagliare da noi, è evidente, significa non solo mettere a rischio la propria incolumità ma mettere a repentaglio anche quella dei viaggiatori. La questione più negativa che in questi anni abbiamo vissuto, almeno per me che sono RLS dal 1996, è stata la presenza di amianto sui treni. La maggior parte dei treni infatti erano "ammantati" e l'organo di vigilanza interveniva, facendo già ispezioni in quegli anni. Altri RLS sono stati eletti in seguito a Bologna ed è stata una guerriglia quotidiana, un'azione di pressione continua che coadiuvata dall'Azienda USL, ha portato ad ottenere piccoli risultati. Oggi però è ancora più difficile, perché? Perché di fronte ad accadimenti come 13 colleghi macchinisti deceduti sul lavoro in incidenti gravissimi, 14 con un capotreno che si trovava in cabina di guida, l'azienda corre al riparo dal punto di vista penale. I nostri dirigenti temono esclusivamente ed evitano, coadiuvati da studi legali ferratissimi quali AGENS di Confindustria e quant'altro, l'aspetto legale e l'aspetto penale.

In questo modo non vengono portate avanti problematiche che potrebbero evitare la ripetibilità di accadimenti così gravi. Vi faccio un esempio per non tediarevi: nel 2001 accadde un incidente gravissimo, morirono due macchinisti, furono coinvolti due treni merci nei pressi di Bolzano, e tutto nacque perché nella cabina di guida dei due macchinisti, mancava una chiavetta del valore di circa 1 euro. Non potevano azionare l'apparecchiatura di sicurezza della ripetizione segnali che abbiamo in cabina di guida; c'è n'era

solo una nella cabina posteriore della stessa locomotiva. Eravamo a metà del 2001, siamo a metà del 2003, e ieri mi telefona un dirigente di sicurezza di sistema e mi chiede perché ho richiesto di avere almeno due chiavette sulle locomotive, una nella cabina posteriore e una in quella anteriore. Dopo due anni siamo ancora a questo livello, forse avremmo fatto meglio a fare una colletta tra i macchinisti, andare in ferramenta e ad un euro l'una far mettere le chiavette di ripetizione dei segnali in tutte le cabine come avevano una volta in dotazione tutti i mezzi.

Arrivo in fondo con il fatto ultimo che è poi l'oggetto del mio intervento per essere più sintetico possibile e lasciare spazio agli altri: perché pagano gli RLS in prima persona?

Io in questo momento ho sul collo 18 giorni complessivi di sospensione dal servizio; un mio collega RLS ne ha 7, un altro RLS di Livorno ne ha 7 e uno di Torino ne ha due; questo perché abbiamo denunciato, dopo 5 anni di inadempienza alle norme di sicurezza e di violazione dell'articolo 15 del 626, che sulla maggior parte dei treni, oggi mancano i presidi sanitari di pronto soccorso; abbiamo denunciato la cosa agli organi di vigilanza, alla Polizia di Stato, alla Polfer che ha fatto indagini, le ha passate ai magistrati, agli uffici del lavoro; e la Polizia giudiziaria è intervenuta. La ritorsione è stata quella di stroncare sul nascere i RLS che si rifiutavano come macchinisti preposti e poi come lavoratori informati, sanzionandoli pesantemente perché temevano l'emulazione e che dilagasse questa proposta, perché evidentemente non avevano 100 euro di cassetta sanitaria da mettere su ogni treno della Azienda. Abbiamo già vinto anche se per ora abbiamo questa sospensione dal servizio.

All'inizio di marzo ho chiesto personalmente l'intervento dell'AUSL Città di Bologna come per altre tematiche e dove è intervenuta abbiamo avuto una

risposta positiva senza la necessità di arrivare alle sanzioni, in quanto questo è il solo strumento di pressione che temono i datori di lavoro: la paura del penale. Funziona spesso come deterrente; però il 25 di marzo si sono riuniti i megadirigenti, gli iuppy come li definisce la Corticelli, e hanno convenuto e confermato la validità quelle stesse disposizioni interne a cui si appellavano i RLS dei macchinisti, perché? Perché temono l'art. 89 della 626 per violazione dell'art.15, una sanzione penale. Viene confermata la validità delle disposizioni degli ultimi 5 anni, ma in questi 5 anni non le hanno mai applicate, mai.

Ad esempio, il materiale sanitario presente nelle cassette di pronto soccorso sui treni è datato 1998 e non vi è mai stato nessun reintegro; ma cosa è capitato dal '98 ad oggi! Quanti incidenti, quanti infortuni ci sono stati. Un mio collega con un dito sanguinante in maniera copiosa, si è potuto medicare quasi 1 ora e mezza dopo in quanto non c'era niente sul treno.

Questa è una cosa normale; la richiesta di intervento l'ho fatta dopo aver assistito a Bologna centrale ad una scena agghiacciante: un viaggiatore rotolato sul primo binario della stazione nel tentativo di soccorrere la sua bambina che era rimasta a terra, tutto pieno di escoriazioni è stato messo sul treno, ma non essendoci nulla è stato possibile medicarlo solo a Modena oltre 30 minuti dopo che si era fatto male. Il treno era partito ugualmente perché i treni non si devono mai fermare e, se succede, si sanziona il lavoratore dimenticando anche le più elementari basi di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Guarda caso proprio la cassetta di PS sul treno.

Vi ringrazio.

MANCIN - RLS

Io stavo ripensando se fare questo intervento, perché alla fine sono sempre più in difficoltà. Il desiderio di partecipare a questi seminari, è sempre maggiore perché si impara sempre di più, ma ne esco sempre più confuso.

Le cose sono sempre tante; anche oggi i RLS che hanno cominciato nel '96 le conoscono già, hanno già abbastanza esperienza tanto è vero che su molte cose esposte riusciamo anche a sintetizzare. Io esprimo un desiderio: quello che i RLS si ritrovino, spontaneamente, a parlare di queste cose alla fine di questi seminari e magari si trattengano ancora due ore a chiacchierare, anche animatamente, di questi argomenti.

E mi piacerebbe anche un altro punto: sintetizzare al massimo alcuni aspetti perché le normative sono sempre di più e ci si perde, di fronte alle tantissime difficoltà che il mio collega in maniera molto concreta ha espresso poco tempo fa.

Quello che mi ha fatto decidere di intervenire è una cosa che ha detto il Dr. Gualtieri dell'INAIL perché nel '96, nei primi corsi di formazione ci fu detto che il nostro ruolo era di snodo tra l'azienda, i sindacati, i lavoratori, gli organismi di vigilanza e fu citato anche l'INAIL, ma oggi dovremmo rivedere il rapporto che abbiamo con l'INAIL poiché l'INAIL è certamente un interlocutore principale dell'azienda, ma è molto distante dai lavoratori. Dovremmo riavvicinarci o comunque fare in maniera che l'INAIL si avvicini, o si riavvicini ai lavoratori. Infatti io vedo ancora l'INAIL come una struttura assicurativa, cioè la vedo più come struttura punitiva che struttura collaborativa, perché nel corso di questi anni ho avuto occasione di rapportarmi oltre che con il SIRS, con l'USL con lo SPSAL con i VV.FF.,

con il patronato e ho avuto sempre trovato una grossa disponibilità; mi aspetterei quindi la stessa disponibilità da parte dell'INAIL nel contribuire al coinvolgimento dei RLS nell'attività di prevenzione.

Ci sarebbero tante cose da dire. Io purtroppo mi sono trovato ad operare in occasione di infortuni mortali . La prima cosa è stata quella di parlare con i lavoratori. I lavoratori invece scappavano chi di qua e chi di là e l'azienda si è trincerata dietro il fatto "Adesso deve intervenire la magistratura e quindi non possiamo dire niente". Alla fine, nonostante l'insistenza, emergono sempre pochissime cose. Ho avuto anche la possibilità di leggere il registro degli infortuni e i verbali che l'azienda trasmette all'INAIL ed ho riscontrato che la descrizione dell'evento fatta spesso non corrisponde alla verità. È una descrizione molto sommaria e molto soggettiva. Il dr. Morisi diceva del coinvolgimento dei RLS da parte degli organi di vigilanza durante i sopralluoghi negli ambienti di lavoro e faceva riferimento alla circolare ministeriale; questo noi lo desideriamo enormemente poiché se fossimo coinvolti prima e durante i sopralluoghi ci sentiremmo un po' più forti. Io non lo so quanto sono stato chiaro, comunque mi piacerebbe avere una maggiore capacità di incidere su questi aspetti però la realtà è che siamo di fronte a dirigenti che fanno quello che vogliono, sembrano dei tritacarne, cercano solo di proteggersi legalmente e se all'inizio vi era una certa coscienza per quanto riguardava la tutela della salute, adesso si sono resi conto che ne possono fare a meno e stanno vincendo, purtroppo.

MORISI

Il mobbing è una di quelle nuove forme di ritorsione con cui vengono attaccati e isolati dei lavoratori scomodi e tra questi anche i RLS; ultimamente però, ci sono delle

grosse novità da parte dell'INAIL. Infatti il mobbing è stato riconosciuto come malattia da lavoro e di conseguenza risarcito il relativo danno subito dai lavoratori che avevano denunciato azioni intimidatorie nei loro confronti, quindi il mobbing è rientrato nel campo dei rischi possibili presenti sui luoghi di lavoro da valutare nell'ambito della valutazione dei rischi legati ad una sbagliata organizzazione del lavoro di un'azienda, con tutto quello che ne consegue. Quindi sia la Corticelli sia qualche altro RLS o lavoratore che ritiene o pensa di essere soggetto ad azioni di mobbing ed in possesso della documentazione o delle testimonianze necessarie, può avviare, insieme al patronato, il percorso per il riconoscimento del mobbing come malattia professionale.

GUALTIERI

Vorrei rispondere per tranquillizzare il signore di Trenitalia sulla percezione di un Ente che esercita piuttosto una sorta di diritto di punizione, anziché altri doveri. Intanto le ricordo che i dipendenti delle ferrovie dello Stato è una delle ultime categorie di clientela che noi abbiamo, tra virgolette, assunto nella competenza della nostra attività di assistenza; a seguito della legge di privatizzazione i dipendenti di Trenitalia sono assicurati per tutti gli effetti contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Quindi personalmente non ho capito se la sua percezione dipende da una esperienza diretta negativa che ha avuto con il nostro istituto e su quale sede del territorio; se è stato questo la invito caldamente a interagire direttamente con me se vuole sulla eventuale esperienza negativa che ha avuto. Per quanto riguarda il resto la precisazione che posso fare, ma credevo di essere stato chiaro nel corso del mio intervento, è che il nostro istituto ha una lunga storia nell'ordinamento dello stato, nasce più di 100 anni fa, come ente di cui si è ritenuta

necessaria la presenza per erogare prestazioni, quindi la matrice è una matrice di carattere risarcitorio, cioè intervenire nel caso in cui il lavoratore assicurato subisca l'infortunio o contragga la malattia professionale sostituendosi al datore di lavoro nell'erogazione delle prestazioni economiche e prima ancora nell'erogazione delle prestazioni sanitarie.

Nell'evolversi, nel corso di questi 100 anni, le funzioni dell'istituto sono state amplificate fino al Decreto Legislativo 38/2000, ricordato credo da quasi tutti i protagonisti di questo seminario, che ha ampliato notevolmente le funzioni, ha mantenuto e conservato la funzione risarcitoria, ma insieme a questa, ha assegnato all'istituto una serie di altri compiti che vanno, come dicevo prima, dalla prevenzione alla riabilitazione fino alla ricollocazione nel mondo del lavoro del lavoratore che ha contratto la malattia professionale o ha subito l'infortunio.

Voglio ricordare il centro di Vigorso a Budrio, che è uno dei centri in tema di erogazione di prestazioni sanitarie specialistiche credo all'avanguardia a livello europeo, ricordo anche gli interventi che ha menzionato nel suo intervento il Dr. Mele finalizzati alla incentivazione della prevenzione e della diffusione della cultura della prevenzione con sovvenzioni economiche vere e proprie finalizzate all'informazione alla formazione dei lavoratori e del RLS in particolare. Le sovvenzioni sempre economiche finalizzate alla ristrutturazione delle strutture impegnate nell'organizzazione del lavoro. Queste sono alcune delle sfaccettature in cui è impegnato il nostro istituto negli ultimi anni, quindi io spero con questo intervento che non può essere esaustivo delle funzioni e dei compiti dell'INAIL, di aver contribuito a ravvicinare l'ente ai lavoratori, d'altra parte il rapporto che ho evidenziato all'inizio del mio intervento tra infortuni indennizzati e infortuni denunciati denotano poi alla fine, a parte la casistica delle nuove malattie professionali che è un argomento in assoluta evoluzione non soltanto in INAIL ma

nel mondo della medicina del lavoro, quel rapporto è indicativo di un contenzioso quasi azzerato tra l'istituto e il richiedente la prestazione.

Noi non abbiamo un ruolo diretto con il RLS nel senso che tra i nostri compiti non c'è quello di avere un rapporto diretto con i RLS, lo facciamo partecipando a questi convegni, lo abbiamo fatto negli anni passati e sarà nelle linee programmate dal nostro consiglio di indirizzo e vigilanza.

SABBI GIANCARLO - RLS

Partecipando a questo seminario non credevo di avere delle cose da dire perché nella mia azienda infortuni di una certa rilevanza non ne accadono da tanti anni. Accadono dei piccoli infortuni e sono contento di aver appreso che vi è un programma che ci può aiutare nell'individuazione della sicurezza attraverso i mancati infortuni, e quindi dopo chiederò al dr. Magelli di fornirmi i lucidi per poter approntare un monitoraggio in azienda. Ma l'elemento forte che voglio portare qui è un insuccesso. Io vengo recentemente da una riunione periodica dove, per l'ennesima volta, ho posto il problema delle malattie professionali non riconosciute alle lavoratrici del reparto confezioni. È 10 anni, non ero ancora RLS, che frequento patronati, sollecito i Medici Competenti che si sono succeduti, alla denuncia di queste situazioni. Sono arrivato alla riunione periodica ultima, facendo un illecito violando cioè la privacy; ho intervistato le persone (anche quelle in pensione) ammalate all'apparato osteo-articolare, con periartriti, tunnel carpale e che sono state operate e rioperate, e soffrono durante il lavoro perché hanno acquisito un danno biologico. Quando il medico competente mi ricorda che ha svolto il suo dovere nel non prescrivere certificati di inidoneità che

porterebbero le lavoratrici fuori dall'azienda e quindi a fare i conti con un altro problema psicologico ed economico di trovarsi fuori dall'azienda, non ha però esaurito il discorso.

Via via negli anni ho trovato le relazioni e gli accertamenti medici sempre più criptati, sempre più svolti in modo tale da mascherare il problema, li ho confrontati a partire dal 94/95, e ho riscontrato che questi medici cercano di occultare il problema, riferendosi solo all'eventuale peggioramento rispetto all'anno precedente, non alla situazione oggettiva del lavoratore e quindi abbiamo dei giovani che, poiché non si è trovata una soluzione al problema, avranno il destino di ammalarsi. Ho sollecitato indagini già anni fa, ho sollecitato l'USL, sono venuti diverse volte; il risultato è stato qualche palliativo, qualche elevatore di piano di lavoro regolabile per evitare la continua flessione, però per quanto riguarda il movimento che provoca i disturbi non è stato fatto nulla. Ho letto molto e mi sono particolarmente preparato su questa patologia, che è a cavallo tra l'infortunio e la malattia professionale. Ho quindi intervistato le sei lavoratrici residue, che vengono da 20/25 anni di lavoro in reparto e delle giovani lavoratrici a tempo determinato che hanno affermato che dopo qualche giorno di quel lavoro manuale già ne risentono. Dopo aver intervistato queste lavoratrici di cui sono state perse le cartelle cliniche, (per questo ho fatto un promemoria al medico), mi sono presentato con le loro dichiarazioni e le ho consegnate al MC, al RSPP e al DdL . Il medico me le ha firmate per ricevuta mentre il DdL è stato più furbo, non l'ha accettata. Io mi ero messo dentro la borsa le loro copie firmate e quindi ora sono informati del fatto che non è vero che non ci sono più queste malattie, ed anche se sono sparite dalle relazioni, esse si sono aggravate negli anni. Il DdL, una volta entrati nel merito, ha detto "Quando stanno molto male che stiano a casa, io non ho la possibilità di

applicare la rotazione delle mansioni” rotazione, si badi bene, che era già stata individuata alcuni anni fa dal SPSAL di San Lazzaro, ma se quel lavoro è dannoso, bene proviamo a ruotare. Quando si presentano delle foliazioni, particolarmente appiccicose, che non scorrono sul carrello e che bisogna aiutare, dopo un’ora il lavoratore va a fare un’altra mansione. Se una mansione alternativa non c’è bene, allora inventiamoci una pausa, come poteva essere quella dei videoterminalisti. “No, se non vi è un documento io non lo faccio” ha risposto il DDL. Quindi queste lavoratrici, quando non ne possono più fanno dei giorni di malattia.

Sono disposto a relazionarmi individualmente con il tavolo della presidenza, perché se qualcuno mi può aiutare visto che non considero chiusa questa battaglia, anche se fosse l’ultima cosa che riesco e posso fare, voglio provare.

CARCAS - RLS

Buongiorno, parte di quello che volevo dire è stato detto da Mancin e dal primo intervento molto simpatico, peraltro, del collega di Trenitalia. Io noto una cosa: è davvero più difficile fare il RLS oggi rispetto al 1996, c’è stata una fase transitoria centrale dove, anche con Magelli abbiamo parlato più di una volta, dissi in un altro convegno “abbiamo gli strumenti per poter lavorare”. Ora dico che gli strumenti li abbiamo, ce ne sono ancora di più, ma siamo più soli per una semplice ragione: perché molti RLS, diciamolo pure, rispetto ai problemi del cambiamento dei cicli lavorativi, dei carichi di lavoro, della flessibilità e dei vari tipi di contrattazione, si devono confrontare con tutta una serie di ulteriori problemi. Un altro grosso problema, e lo diciamo da anni, sarebbe il poter lavorare in maggior sinergia;

voglio dire: gli SPSAL, la Medicina del lavoro, l'Ispettorato del lavoro, il collega di prima parlava dell'INAIL: io vedo nell'INAIL una cosa molto interessante, quando facciamo ogni anno a Modena la fiera sulla sicurezza, gli stand dell'INAIL, dell'ISPSEL e del SIRS, fanno delle cose stupende, materiali stupendi, collegamenti ad internet con la possibilità di accedervi. Mi piacerebbe però che queste cose non fossero fatte in modo autonomo dai RLS anche perché, rammento una cosa, ci vuole tempo! Io ho 40 ore all'anno e poi lavoro. Inoltre siamo sempre più esposti, perché più quanto io come RLS e cittadino acquisisco conoscenze tanto più sono una spina nel fianco e sono attaccato. Il sottosegretario Sacconi ha detto delle cose ben precise mesi fa, il governo è favorevole alla depenalizzazione dei reati che riguardano la mancata osservanza delle disposizioni in merito alla sicurezza; ciò non facilita il nostro compito. Come ci disse Magelli anni fa, "I vostri interlocutori sono le AUSL, le Medicine del Lavoro, il SIRS, l'INAIL, per me fondamentale, l'ISPSEL e tutti gli organismi di Stato per cui a questi io faccio riferimento, non faccio riferimento ad altri perché è da voi che io mi devo sentire protetto e garantito nel lavoro che faccio. Un'altra proposta che intendo fare sono i rapporti tra RLS e Patronati perché tiro in ballo anche i sindacati. Spesso e volentieri ci siamo detti in mille convegni che dei lavoratori hanno perso milioni perché non sapevano neanche che esisteva all'interno di ogni singola struttura categoriale un patronato, che in relazione ai danni avvenuti potevano dare dei consigli e intervenire in una maniera anziché in un'altra e così hanno perso soldi che gli spettavano. Un'altra cosa importantissima per i RLS, e sono anni che mi batto, sono i rapporti con le RSU, anche qui siamo deficitarii, anche questo è uno dei grandi problemi che i RLS continuano a fronteggiare.

Una cosa che mi sono segnato sono i chiarimenti sugli infortuni in itinere, l'avete citato, è molto interessante e molto importante perché adesso con la flessibilità nel mondo del lavoro, succede che impongono ad uno di arrivare al lavoro alla mattina e non c'è neanche un mezzo pubblico a disposizione e l'unico mezzo è la sua macchina personale, uno si può trovare a 20 km dal primo treno, ma quello è un infortunio in itinere, non può essere un infortunio di altra natura. Però spesso succede che l'INAIL questo non lo riconosca come infortunio sul lavoro perché bisogna verificare tutta una serie di condizioni vincolanti.

Inoltre mi ero anche appuntato cosa fare in caso di infortunio o malattia professionale, a chi fare le denunce, quante copie, dove inviarle, quali sono i tempi, ecc.. tutte cose che sono estremamente importanti anche perché hanno delle regole burocratiche, che bisogna osservare altrimenti si può incorrere, a seconda della gravità dell'infortunio, in grosse difficoltà. Poi una cosa che ripeterò sempre, siamo carenti di formazione, non si scappa. Partimmo nel '96 all'indomani dell'elezione con dei bei corsi di formazione tenuti dalla regione e dal sindacato, fatti benissimo, poi ci siamo fermati, non si fa più formazione. Siccome per l'esperienza che ho acquisito con il SIRS, e per la quale vi dirò sempre grazie, sono convinto che estendere questa iniziativa altrove è fondamentale perché è una carenza veramente grave, solo Bologna ha il SIRS, dobbiamo estenderla in tutte le realtà operative dove c'è una produttività grossa e articolata come in Emilia Romagna.

La formazione inoltre deve essere continua perché col tempo si arriva ad una grossa confidenza e con la confidenza si abbassano certe difese, scatta l'infortunio. Ecco perché è importante la formazione continua, se questo è

valido nell'ambito della produttività, perché non lo è anche per la nostra sicurezza?

MARIA LUISA MASSARDI- RLS

Grazie, io sono RLS da soli tre anni in una facoltà nata nell'86/87 e ho cominciato questo mio ruolo di RLS quasi per gioco perché avevo il vicino di casa che continuava ad insistere "Cosa esce dal fumo del mio camino che è proprio quello che sta sopra lo stabile dell'Università, io faccio il custode, cosa esce da lì?" Da lì ho cominciato a parlare con tutti i protagonisti della sicurezza in Università dove le problematiche sono enormi in quanto l'Università degli Studi di Brescia comprende una facoltà di Medicina, una di Ingegneria, una di Giurisprudenza e quindi ci sono problematiche di ogni sorta a partire dal problema del chimico, del cancerogeno, dell'organismo geneticamente modificato che mi riguarda personalmente perché sono un tecnico di uno dei laboratori di ricerca, a tutte le altre problematiche riguardanti i VDT per chi si occupa di ricerca su materie umanistiche. La mia prima riunione periodica la ritenevo un successo, avevano preso nota di tutte le segnalazioni che avevamo fatto: in primis che l'Università non aveva mai avuto un medico competente e di conseguenza, io che lavoravo in Università dal '87, non avevo mai fatto una visita, nell'ambito della sorveglianza sanitaria. Avevo segnalato che non avevo mai fatto formazione riguardo al rischio al quale io ero esposta lavorando in un laboratorio di ricerca. Inoltre avevo notato che il mio stabile non era fornito delle piantine dei locali, delle vie di fuga, delle designazioni di emergenza, delle luci d'emergenza e così via. A distanza '87 / 2003 siamo ancora nelle stesse

condizioni. Il medico c'è perché a forza di scrivere, segnalare che la sorveglianza sanitaria era carente, il medico è stato nominato. È stato ostacolato in tutti i modi; dalla prima visita agli accertamenti sanitari passano anche 3 o 4 mesi se non 5; si viene informati del giudizio di idoneità a distanza di 7 mesi circa dall'accertamento sanitario. Qualcuno non è stato ancora chiamato alla prima visita dopo anni e anni di lavoro. La prima riunione periodica aveva messo in evidenza l'esigenza delle squadre di emergenza e di pronto soccorso per le quali noi eravamo quasi tutti stati formati seguendo il corso dei vigili del fuoco. A distanza di due anni, la seconda riunione periodica, perché ora si tende a perdere tempo e a portarle a 1 anno 1 anno e mezzo, perché non ci si trova o si rinvia e così via, sono ancora rimaste sulla carta, di squadre di emergenza non se ne parla ancora, cavilli di ogni sorta. Io quello che cerco oggi è il coraggio di fare una denuncia, ma non so da che parte iniziare. Il mio intento è quello di prendere le lettere che abbiamo scritto all'amministrazione con le relative risposte. Volevo mettere il tutto in una busta e mandarla all'AUSL. L'Università degli studi di Brescia non so quanto sia, non dico infiltrata, ma non so cosa mi si ritorcerà poi contro. Questo è il mio intento, sono solo tre anni che faccio il RLS e come ho sentito, ho assistito anch'io a delle bellissime scene che fa il datore di lavoro, ripetute sempre in ogni riunione periodica, tanti buoni propositi che rimangono sempre e comunque sulla carta. Adesso ho bisogno di avere il coraggio perché questi buoni propositi vengano attuati nei confronti dei lavoratori, perché ad esempio io lavoro in una struttura dove sono a contatto con sostanze chimiche e biologiche che finiscono nell'ambiente, senza alcun filtro; per cui quello che io all'interno non respiro perché lavoro sotto cappa, poi me lo ritrovo all'esterno quando

vado a prendere la macchina nel parcheggio o come nube sopra la mia abitazione.

VACIRCA

Volevo dire qualcosa in merito all'intervento di Sabbi della Poligrafici perché ho seguito come patronato, negli anni 95/96, le denunce di malattia professionale che facevano le lavoratrici e/o lavoratori della Poligrafici per avere un indennizzo. In questo caso, come ho detto nel mio intervento, c'è la dimostrazione di quello che, magari esagerando, viene chiamato muro di gomma dell'INAIL in quanto solo nel 2000 con il Decreto 38 e con la circolare del settembre 2001 ha aperto a queste patologie non tabellate, ma fino al 2000 i nostri numeri sono stati terrificanti: a fronte di 90 denunce di malattie professionali non tabellate, ne abbiamo ottenute solo un 4% di indennizzo e di questo 4% praticamente tutte in causa quindi in fase giudiziaria. Questo ci ha provocato una grande frustrazione, in questo senso volevo dare anche un po' di solidarietà, anche se la nostra frustrazione di operatori INCA era minore rispetto alle lavoratrici e al RLS. Però voglio anche dare una prospettiva; oggi qualcosa è cambiato per quelle patologie denunciate dopo il Decreto 38 e quindi dal luglio 2000 e dalla circolare INAIL del settembre 2001, che consente all'istituto di trattare territorialmente quelle patologie (mentre precedentemente dovevano chiedere il parere alla direzione centrale e a quella regionale), oggi riusciamo ad avere dei riscontri: periartrite scapolo omerale, epicondiliti, tunnel carpali riusciamo in qualche caso ad ottenere subito l'indennizzo. Questo è importante tenendo conto che c'è uno spartiacque però di data temporale che non permette di recuperare le situazioni pregresse.

MAGELLI

Volevo rubare solo alcuni minuti per dire una cosa e fare una flebo di ottimismo. Volevo anticiparvi soltanto un dato di quelli che presenteremo il 6 giugno, perché molti degli interventi di oggi forse erano più adatti al seminario del 6 giugno in cui si discuterà del ruolo del RLS. Il dato è questo: a livello anche nazionale abbiamo cercato di correlare la qualità del sistema di prevenzione delle aziende, quindi le aziende meglio capaci di lavorare in sicurezza attraverso alcuni elementi di riferimento. Bene, abbiamo verificato che se prendiamo tre gruppi di aziende, quelle che hanno fatte le cose decentemente e quelle che le hanno fatte male: abbiamo visto che il primo gruppo è correlato in modo molto significativo con la presenza dei RLS e con un rapporto positivo RLS - Azienda. Il terzo gruppo è correlato in senso negativo, questo vuol dire che il fatto che gli RLS ci siano e che abbiano un rapporto positivo con l'azienda è un elemento vincente per la qualità del sistema di prevenzione aziendale. Quindi, al di là di tutte le difficoltà che i vostri interventi mettono in luce, comunque il RLS si è rilevato essere una, seppure debole e non decisiva, garanzia per la qualità della prevenzione. Quando ci piangiamo giustamente addosso le nostre difficoltà, teniamo presente che il RLS è una figura che serve, cioè brutalmente parlando, se non ci fosse le cose andrebbero peggio, quindi questi elementi li dobbiamo sempre tenere presenti perché sono elementi forti.

MORISI

Quello che noi consigliamo ai RLS che hanno difficoltà a far applicare le misure previste, a far mantenere le parole concordate o gli atti scritti è la possibilità di scrivere un documento di richieste da proporre al datore di lavoro e poi, in assenza di

riscontri, andare ad un incontro preventivo con l'organo di vigilanza del proprio territorio e concordare con loro la tipologia e la modalità dell'intervento sul singolo aspetto che si ritiene prioritario rispetto a tutte le problematiche che possono essere presenti. Quindi è necessario valutare i diversi problemi per esempio le cappe, le aspirazioni, i VDT, i cancerogeni per concordare con l'ASL un eventuale intervento su un argomento specifico, in modo da mandare un messaggio preciso all'azienda (collaborate con il RLS e datevi da fare se no c'è anche questo strumento che noi possiamo utilizzare). Possiamo comunque garantirti che a Brescia ci sono degli operatori validi, sicuramente non infiltrati e possiamo mettere la mano sul fuoco perché li conosciamo da anni; se ti interessa possiamo darti il nominativo a cui rivolgerti.

LAMBERTINI FRANCO- RLS

L'infortunio sul lavoro può essere parallelo all'infortunio stradale?

È prevista una informazione e sensibilizzazione culturale all'interno delle scuole a livello di materia di studio?

MORISI

Si, abbiamo visto che si chiamano infortuni in itinere ed avvengono lungo il percorso casa – lavoro e viceversa. Per quanto riguarda la seconda domanda bisogna rifarsi a Carta 2000, che fu una delle ultime iniziative fatte nella precedente legislatura, a Genova, e che consisteva in una serie di intenti che il governo si era preso in carico e tra questi c'era appunto un intervento sulle scuole perché venisse inserita la sicurezza

sul lavoro quale materia di studio nei curricula scolastici e la possibilità per gli istituti didattici di inserire questa materia come percorso scolastico.

Oltre a questo nella nostra regione sono stati predisposti dei Piani per la Salute in ogni provincia che prevedono interventi nelle scuole su diversi temi tra i quali anche quelli inerenti la sicurezza. So per certo che molte province tipo Parma, Bologna, Modena l'hanno già fatto.

Infine vi sono molte Aziende USL che hanno, tra le loro iniziative formative, anche dei corsi specifici in ambito scolastico specialmente negli istituti professionali dove vengono avviati dei percorsi che dovrebbero accompagnare i ragazzi fin sul posto di lavoro già con un bagaglio di conoscenze tali da garantire loro un minimo di tutela della loro salute.

GUALTIERI

Volevo soltanto fare un brevissimo intervento sulla seconda parte della domanda, sulla sensibilizzazione culturale nel mondo scolastico. Sotto questo profilo debbo dire che, a parte l'iniziativa legislativa che risulta chiara negli atti parlamentare che è quella di istituzionalizzare tra le materie scolastiche quella della sicurezza in genere, quindi anche in ambiente di lavoro, l'INAIL ha oramai da 4 anni istituzionalizzato una iniziativa di diffusione della cultura della prevenzione nel mondo scolastico interagendo attraverso un concorso, così detto "Scuola Sicura". Intervenendo presso i direttori didattici, i sovrintendenti regionali sono state promosse iniziative di diffusione della materia sicurezza e della cultura della prevenzione anche attraverso prove ludiche, prove di gioco e collaborando nel predisporre le prove di evacuazione. Ogni anno proponiamo dei concorsi, premiando gli alunni o le insegnanti delle scuole che poi si sono distinti nell'ambito dei concorsi stessi. Crediamo che questa sia una

iniziativa che, partendo dal basso, possa contribuire a creare la cultura della prevenzione negli imprenditori e nei cittadini di domani.

BEDETTI MASSIMO - RLS

Io do un po' di zucchero e un po' di sale giusto per calmare un po' gli animi. Il mio DDL, che preferisco chiamare padrone, ha trovato un rimedio alla 626; intanto siamo un'azienda di 40 dipendenti di cui 22 extra comunitari, a questi extra comunitari ha affittato case, ha anticipato soldi per l'acquisto di autovetture e quindi, come dire, se li è un po' comprati. Quindi in varie assemblee, io sono anche RSU, mi sento dire che sono un "nemico" dei lavoratori perché facendo gli interventi da RLS, obbligo l'azienda quasi a chiudere in quanto le operazioni da fare nella nostra azienda sono tante. Quindi essendo un nemico, mi ritrovo in difficoltà perché, capite anche voi, che quando hai contro anche gli operai, inizia a essere un po' difficile fare il RLS. In questi ultimi 5 anni, da una media di 35 infortuni all'anno siamo arrivati a 20, ma 8 sono purtroppo infortuni non denunciati come tali in quanto il personale ha paura di dire al padrone che sta male per non fare brutta figura. Si è creata quasi una sfida a diventare il "fenomeno di turno", quello cioè che viene acclamato e invitato alle cene natalizie non avendo fatto neanche un'assenza. E sono convinto anche che avrà ricevuto qualche contributo a parte. I fenomeni vengono fuori così, tutti stanno bene però che causano purtroppo male anche agli altri perché sono avvenuti 8 casi di negligenza sui carrelli elevatori con relativi infortuni. Questa è una battaglia che all'interno dell'azienda sto portando avanti da solo, perché il padrone

dice “ Che colpa ne ho io se mi dicono che stanno bene! Io non posso farci niente”.

L'azienda si sta impegnando abbastanza a risolvere i problemi che ho elencato nella valutazione dei rischi, almeno quelli più gravi di conseguenza aumentano gli infortuni meno gravi. Diciamo che ho avuto due casi di infortuni su macchine dove avevo fatto la mia valutazione dei rischi con possibilità di danni di lieve entità. Mi hanno detto che avrebbero fatto i lavori di messa a norma in agosto, ma guarda caso dopo due giorni che ho presentato il foglio si sono fatti male due operai. Al che il datore di lavoro mi ha detto.” Se io fermo la macchina, fermo la produzione”. Sono due anni che siamo in crisi, abbiamo rischiato la cassa integrazione ed una volta è venuto in assemblea a dire “O fermiamo l'azienda e quindi state a casa o lavoriamo in queste condizioni fino a quando avremo i soldi per fare questi lavori.”

Capite anche voi in che condizioni mi trovo, poi lavoriamo a Bazzano, siamo sul confine quindi non sappiamo se siamo Bolognesi o Modenesi perché l'azienda è sita in parte nel comune di Modena, mentre noi siamo sotto Bologna.

Vi sono poi altri problemi, che dobbiamo fronteggiare come RLS e non è facile quando hai contro anche gli operai e mi riferisco all'informazione fatta da me. Avrei bisogno dell'intervento di un esterno che probabilmente verrebbe più considerato e più ascoltato, anche perché dovrei imparare innumerevoli lingue straniere in quanto abbiamo lavoratori di varie etnie e quindi mi trovo costretto a spiegare anche a gesti, quindi capite che è un po' difficoltoso. Questo è il rimedio che il mio padrone ha trovato per la 626.

Grazie

CADEI NORBERTO - RLS

Io cercherò di essere brevissimo perché siamo proprio in conclusione. Il problema che si leva assordante da queste discussioni, da ogni seminario sui RLS, è che questa figura istituzionale è lasciata sola e ce lo siamo detti continuamente senza comunque trovare una via di uscita. Allora io penso che sia da paese incivile il fatto che una figura istituzionale debba subire una repressione mafiosa, mentre il D.Lgs 626/94 ha perso la sua efficacia come momento integrato dove DDL, SPP e lavoratori con i loro RLS interagissero per il bene comune. Evidentemente non siamo la Scandinavia e c'è un interesse contrapposto del DDL rispetto agli interessi dei lavoratori nel difendere la propria salute sul posto di lavoro. Ci sono degli interessi economici contrastanti. Allora io posso portare il mio caso di riunioni periodiche di 3 anni con verbali del DDL e controverbali dei RLS (lavoro in un grosso Ospedale di circa 3600 persone a Milano che è praticamente all'avanguardia nella ricerca), che hanno fruttato numerose sanzioni certificate dall'ASL Città di Milano, su nostro richiamo, su contaminazione ambientale da gas anestetici in sala operatoria. In un centro all'avanguardia europeo, non avevamo i traccianti di contaminazione da isoforano nelle sale operatorie e dunque dovevamo agganciarci a dei laboratori esterni. Una direttiva regionale lombarda prevedeva un controllo sui metaboliti a livello urinario ed ematico dei lavoratori, ma non è stato possibile farlo in maniera celere e tempestiva perché non avevamo le risorse per indagare sugli elementi traccianti per l'isoforano. E' spaventoso sapere che, come Trenitalia o altri, che nella sanità che è un luogo deputato alla salvaguardia e alla promozione

della salute dei cittadini, ci sia in contemporanea questa violazione nei loro confronti.

Abbiamo visto che da qui non si esce, purtroppo, ci sono stati anni in cui per passione abbiamo fatto questo lavoro, con 40 ore a disposizione, è venuto il momento di poter autoorganizzarsi o comunque creare un coordinamento che ponga una serie di questioni (la formazione, l'agibilità, la repressione, fare comunque il RLS nell'unità di lavoro ogni giorno), a elementi esterni istituzionali, a partiti e a sindacati. Io vi ricordo che ci sono compagni della CGIL che hanno militato in quel sindacato e lo hanno criticato fortemente perché 10 anni fa facevano degli accordi sulla produttività che andavano a sacrificare gli elementi di sicurezza e di salute dei lavoratori sul posto di lavoro.

Oggi abbiamo un Governo che vuole togliere il sistema sanzionatorio e la vigilanza depenalizzando i quali per la aziende diventa veramente ridicola la sanzione perché si riduce a pochi spiccioli. Posso essere anche d'accordo che l'elemento educativo non nasce dalla sanzione ma da un nuovo rapporto con le imprese nel fargli capire quali sono le peculiarità che mancano e le carenze che devono essere affrontate dal punto di vista della sicurezza. Vi posso portare l'esperienza dell'ASL città di Milano dove abbiamo fatto, alla Cantona, un progetto Ospedali in cui tutti gli ospedali della provincia milanese hanno aderito al controllo della stessa ASL che ha evidenziato risultati carenti per varie questioni che non sto a segnalare e sono state parzialmente sanzionate. Alla fine la domanda nasce spontanea ed è: "C'è veramente la volontà del DDL di investire nella sicurezza?" Forse oggi no. Sicuramente meno rispetto al passato e rispetto ad un Governo che tende a depenalizzare e a rivedere tutto l'apparato del 626. Noi RLS ci dobbiamo porre la questione e uscire dall'isolamento, auto organizzandoci, creando dei

coordinamenti allargando l'esperienza del SIRS. Io sono venuto a conoscenza del SIRS tramite internet. Possiamo veramente fare tanto da questo punto di vista al di là delle diverse sigle sindacali di appartenenza, al di là delle esperienze politiche, ecc. ecc., ma è ora di farlo perché già scontiamo un forte ritardo e se rispetto al panorama governativo che abbiamo davanti. Se non otteniamo questo saremo sempre di meno, sempre più penalizzati e soffriremo ancora di più l'isolamento fino a ritrovarci in altri seminari a raccontarci le stesse cose. Allora invito operativamente tutti a passarci delle e mail, a costruire un coordinamento che ci tenga presenti e in contatto continuo.

grazie



COSA SI STA FACENDO PER CONTENERE IL FENOMENO INFORTUNISTICO IN PROVINCIA DI BOLOGNA

Relatore Villiam Alberghini
- SPSAL Azienda USL Bologna Città -

Mi attengo al titolo di questo seminario e ad informare su quello che stiamo facendo per cercare di contribuire alla riduzione degli infortuni. Però prima voglio fare una breve considerazione che parte dalla constatazione della grande partecipazione che c'è stata stamattina e non è la prima volta. Sono anni oramai che partecipo a questi incontri - ora seminari organizzati dal SIRS, in precedenza c'erano le assemblee provinciali organizzate dalle OO.SS. direttamente - e la partecipazione è sempre stata molto ampia, molto viva, molto sentita e quindi vuol dire che lo spessore che c'è dietro a questa esperienza degli RLS è uno spessore che è molto più rilevante di quello che poi appaia e di quello anche che si potrebbe avvertire o apparire dagli interventi che sono stati fatti.

Anche io vorrei cercare di rivoltare il messaggio in senso positivo come già richiamava Magelli prima: dobbiamo essere consapevoli che i problemi che

abbiamo di fronte adesso, che abbiamo avuto in passato, che avremo in futuro - io come Magelli sono quasi 30 anni che mi occupo di queste cose - non sono dei problemi molto semplici .Dopo vi farò vedere ad esempio dove è collocato il fenomeno infortunistico, nell'insieme dei fattori che agiscono sul mondo del lavoro, per farmi capire meglio cosa voglio dire

Ci sono delle questioni di estrema rilevanza che vanno alle radici più profonde delle azioni sociali e delle regole economiche, quindi noi quotidianamente dobbiamo fare un lavoro faticoso, difficile e che purtroppo spesso non porta a casa i risultati attesi, anzi, se io ripercorro un po' la storia di questi anni, vedo che sicuramente ci sono stati dei momenti molto positivi, seguiti poi da cadute drammatiche all'indietro, che ci hanno messo in difficoltà. Però bisogna andare avanti, queste sono le regole del gioco, e credo che vedervi così numerosi e constatare che c'è una tale passione ad affrontare questi problemi sia un forte elemento di stimolo che vada valorizzato fino in fondo, pur mettendo in evidenza la rilevanza dei problemi.

Ed è mettendo in evidenza i problemi che possiamo vedere anche gli obiettivi, dove dobbiamo indirizzare le risorse principali. Dicevo, la questione è una questione assolutamente complessa e ci attende una prospettiva a mio parere che sarà ancora più impegnativa.

Ero ieri pomeriggio in Provincia di Bologna dove c'è stato un interessantissimo seminario che trattava dei nuovi lavori, dei nuovi rapporti di lavoro. Ci troviamo già in una realtà dove il lavoro dipendente ed il lavoro a tempo indeterminato si sono molto ridotti rispetto ad altre forme e si stanno fortemente accentuando e diversificando queste altre forme.

Ciò significa che il lavoro organizzato e il lavoratore organizzato si riducono, si va verso l'individualizzazione del lavoratore, verso il lavoratore che si deve rapportare individualmente con un proprio datore di lavoro, perché si riduce il lavoro dipendente ma non si riduce il lavoro subordinato. Tutti questi lavoratori che hanno un'etichetta di lavoratori quasi autonomi, in realtà non sono affatto autonomi, ma sono dei lavoratori totalmente subordinati.

Per noi che ci occupiamo di prevenzione e diciamo che uno dei cardini della prevenzione è la partecipazione, vediamo di fronte delle prospettive che sono quanto mai preoccupanti da questo punto di vista, perché come fa il lavoratore interinale, il lavoratore temporaneo a tempo determinato e tutti gli altri che hanno questi rapporti precari ad avere la forza di partecipare a delle azioni per la propria tutela, dal momento che sono sempre lì in bilico e da un momento all'altro possono essere buttati fuori dal ciclo lavorativo?

Non vado oltre a questa questione, ve la pongo solo come la grossa problematica del futuro, anzi del presente, che si accentuerà nel prossimo futuro, e quindi sia noi, sia voi e sia tutti gli altri che si occupano di prevenzione, sicuramente devono pensare fin d'ora di attrezzarsi, per farvi fronte.

Arrivo rapidamente alla questione che riguarda gli infortuni, riprendendo in senso più generale il discorso che faceva Magelli sui determinanti, dove è collocato l'infortunio, per comprendere poi dove siamo collocati noi e dove sono collocati tutti gli altri soggetti che se ne occupano. Allora vediamo che c'è una grande ampiezza di elementi che vi agiscono, quindi nel momento in cui diciamo: facciamo un progetto per ridurre gli infortuni, dobbiamo essere consapevoli di questo contesto, altrimenti corriamo il rischio di prendere

delle grosse cantonate, di farsi delle illusioni . Questo è il ragionamento che abbiamo fatto anche a livello regionale quando nell'ambito del piano sanitario regionale la Regione giustamente ha dato degli obiettivi precisi alle Aziende USL, le quali poi ovviamente le hanno trasmesse ai Dipartimenti di Sanità Pubblica e alla fine ai nostri servizi. Alla fine l'obiettivo assegnato è stato quello di ridurre gli infortuni in alcuni settori o comparti lavorativi di un tot per cento.

Noi, prima che ci fossero precisazioni ci siamo un po' allarmati, perché non c'è un nesso causale diretto, un rapporto diretto tra una azione e un risultato: ci impegniamo di più, andiamo a vedere di più le aziende, facciamo più vigilanza, facciamo più formazione , facciamo tutte queste cose insieme e alla fine sicuramente portiamo a casa il risultato, riusciamo sicuramente a ridurre gli infortuni.

Non è così, perché ci sono un sacco di altri fenomeni che vi agiscono sopra, in particolare quello che dicevo prima, queste rapidissime e incontrollabili trasformazioni che stanno avvenendo nei cicli lavorativi, sono fenomeni che possono da un giorno all'altro stravolgere una situazione. La possono stravolgere sia in positivo sia in negativo, perché abbiamo anche degli stravolgimenti positivi, ad esempio una grossa azienda che decentra - ne abbiamo diverse a Bologna - le lavorazioni più pericolose, quindi tutti i reparti dove c'è il lavoro diretto con le macchine, con attrezzature che sono trova ad avere un crollo dell'indice degli infortuni.

E' ovvio, non ci sono più le lavorazioni pericolose. Bisognerebbe poi andare a vedere dove sono state trasferite queste lavorazioni e se vengono trasferite in un'azienda qui vicino, abbiamo la possibilità di verificarlo, se vengono

trasferite non si sa dove, in molti casi anche all'estero, non sapremo più nulla.

Questi eventi a Bologna sono frequenti e con il decentramento lavorativo ci sono macroscopici cali di infortuni .Ci sono però anche delle realtà dove gli infortuni aumentano , dovuti ai cambi dell'organizzazione del lavoro. Magelli e altri hanno richiamato ripetutamente il problema dell'organizzazione del lavoro, dove sono state eliminati tutti i fattori di rischio tradizionale e quindi gli infortuni tradizionali, dovuti alle macchine, agli impianti ecc.. E se l'elemento di fondo è l'organizzazione del lavoro, bisogna essere consapevoli che su questa è molto più difficile intervenire. Ancora di più se è un'organizzazione che prevede al proprio interno anche dei lavoratori con dei rapporti di lavoro diversi, atipici, quello cioè che dicevo prima.

Vediamo infatti che i lavoratori interinali si infortunano di più e non si infortunano di più perché vengono messi a lavorare in macchine che non sono sicure, in reparti che siano diversi, da quelle dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Si infortunano di più semplicemente perché si trovano in una condizione psicologica di chi non trova quelle relazioni e quel contesto nel quale la sua tutela sia uguale a quella degli altri, anche se in apparenza sembra che lo sia.

E quindi insomma ci sono tutti questi elementi che fanno dire che noi, come voi, facciamo parte di questo insieme nel quale ognuno deve fare la propria parte.

Cosa stiamo facendo noi, sulla base dei piani mirati che ci ha dato la Regione ? Ci stiamo occupando prioritariamente di alcuni settori e comparti:

le costruzioni, le metalmeccaniche, il legno, l'agricoltura, i servizi sanitari. Ci sono poi le realtà locali, assetti lavorativi e produttivi tipici dei territori delle singole aziende USL. Per esempio nel nostro caso ci stiamo occupando dei lavori atipici, ma anche di altre attività del cosiddetto terziario arretrato.

Sono quelle attività di servizio molto povere di contenuto professionale, nelle quali ad esempio c'è una fortissima presenza di lavoratori immigrati, quelli che non parlano neanche l'italiano, arrivano due giorni prima, va bene se non sono clandestini, e vengono messi lì, con delle oggettive difficoltà al di là delle migliori intenzioni, di fare della formazione, culturalmente del tutto fuori dalle nostre mentalità e anche uno che capisca la lingua fa fatica ad entrarvi.

Ci occupiamo anche, e questo lo si fa a livello provinciale, degli infortuni stradali, ce ne stiamo occupando all'interno dei piani per la salute - per esempio l'azienda USL BO Nord lo sta facendo - consapevoli che è una questione sulla quale si può agire di meno, perché non c'è la possibilità di un intervento diretto e la strada è un mondo molto diverso da un qualunque altro ambiente di lavoro confinato. Siamo però convinti che ci siano dei fattori che agiscono sull'infortunio stradale che hanno una derivazione anche da elementi di organizzazione del lavoro.

Qualcuno anche lo diceva, i turni, i ritmi, la mobilità in determinati tipi di attività, dove c'è una mobilità frenetica, perché un pezzo deve essere portato da un posto all'altro quasi in tempo reale, ecco tutti queste sono degli aspetti che noi riteniamo abbiano un effetto sugli incidenti stradali e quindi ci stiamo occupando anche di questo.

Come ce ne occupiamo ? Le azioni sono molteplici a seconda delle realtà, e quindi non si agisce in una direzione unica: in primo luogo c'è la vigilanza, perché è il nostro campo principale - colgo l'occasione per dire a tutti i RLS, in particolare a quelli che hanno sollevato problemi e fatto intravedere delle situazioni di inadempienze macroscopiche all'interno delle loro aziende, di non aspettare a coinvolgere l'organo di vigilanza: anche se non prendiamo dappertutto, non risolviamo tutto, non abbiamo la bacchetta magica, se ci sono dei problemi di questo genere attivate l'organo di vigilanza.

Facciamo poi formazione informazione ed assistenza; lavoriamo molto su quel campo che veniva evidenziato dal direttore dell'INAIL che è quella della promozione della cultura della sicurezza, della prevenzione. Quello è il campo nel quale se si riesce ad incidere anche poco però c'è una proporzione tra impegno di risorse e risultato più favorevole rispetto ad altre azioni. Se si riesce ad incidere anche un po' all'interno di una realtà lavorativa sulla cultura, se cambia qualche cosa, questo è molto più percepibile di un verbale di prescrizione, magari anche pesante. Il verbale di prescrizione serve, si fanno sistemare le cose, ma ha una durata limitata e comunque il verbale di prescrizione è un atto a termine, invece se cambia la cultura questo è un processo che tiene nel tempo ed è per questa ragione che la promozione della cultura della prevenzione è una parte alla quale dedichiamo tempo e nella quale crediamo.

A che punto siamo ? Da tutte queste azioni diversificate dei risultati se ne stanno portando a casa in alcune realtà, mentre in altre le cose non vanno affatto bene. Siamo però consapevoli, come dicevo all'inizio, che è un processo differenziato nei tempi, nei modi e nei risultati . A questo proposito

credo sia importante sottolineare quello diceva Magelli, riportando dati nazionali: dove c'è un rapporto molto attivo e costruttivo con i RLS si portano a casi risultati migliori. Anche se questa non è una novità, perché anche in passato, quando si riusciva a fare degli interventi dove la partecipazione era l'elemento cardine, la qualità e la quantità dei risultati era sicuramente migliore che da altre parti, credo che questo possa essere il punto più importante su cui lasciarci oggi.

Quindi concludo dicendo che mentre noi cerchiamo di continuare con motivazione e coerenza il nostro lavoro, auspico che tutti voi manteniate vivo lo spirito di partecipazione che avete espresso oggi.