



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

**S**

**I**

**R**

**S**

COLLANA INFOSIRS

N° 2 ANNO 2008

**Bologna 18 dicembre 2008**

**Atti del seminario**

# **“ORARIO DI LAVORO ED EFFETTI SULLA SALUTE”**



**DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA  
AZIENDA USL DI BOLOGNA**

**Via Gramsci n. 12 - 40121 Bologna  
Tel. 051 6079934-9717 Fax 051 6079541**

[www.sirsrer.it](http://www.sirsrer.it)

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 e di Imola;
- ❑ Cgil Cisl Uil della provincia di Bologna;
- ❑ INAIL di Bologna
- ❑ Direzione Provinciale del Lavoro di Bologna
- ❑ Comune di Bologna

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

Giuseppe Lelli	UIL Bologna
Leopoldo Magelli	PROVINCIA Bologna
Leo Morisi	SIRS Bologna - SIRS-RER
Renata Bortolotti	CGIL Bologna
IlIANA Pompei	DSP Ausl di Imola
Fabrizio Ungarelli	CISL Bologna
Carla Tedeschi	INAIL sede di Bologna
Maria Capozzi	Direzione Provinciale del Lavoro di Bologna
Felice Monaco	Comune di Bologna

La presente pubblicazione è stata curata da

- ❑ Andrea Spisni, SIRS RER – AUSL di Bologna - RLS AUSL di Bologna
- ❑ Luca Maiolini, SIRS RER – AUSL di Bologna

Copia del volume può essere richiesta a:

SIRS – Via Gramsci, 12 40121 Bologna  
tel. 051-6079936 - 9717 fax 051-6079541

[andrea.spisni@ausl.bologna.it](mailto:andrea.spisni@ausl.bologna.it)

o scaricabile gratuitamente dal sito internet: [www.sirsrer.it](http://www.sirsrer.it)

## PROGRAMMA DELLA GIORNATA

### Orario di lavoro ed effetti sulla salute

Ore 8.45	Presentazione nuovo Coordinamento SIRS di Bologna (L. Morisi – SIRS)
Ore 9.00	Apertura dei lavori (G. Monterastelli – Ass. Politiche della salute RER)
Ore 9.30	La Normativa e la sua applicazione (M. Monti – DPL di Bologna)
Ore 10.15	L'orario di lavoro e la contrattazione – il ruolo del RLS (R. Bortolotti – CDLM CGIL di Bologna)
Ore 11.00	L'orario di lavoro e l'impatto sulla salute (L. Magelli – Provincia di Bologna) (C. Tedeschi – INAIL sede di Bologna)
Ore 11.45	Dibattito – risposte ai quesiti
Ore 13.00	Chiusura dei lavori

# INDICE

**PROGRAMMA DELLA GIORNATA ..... 2**



# **ORARIO DI LAVORO E EFFETTI SULLA SALUTE**

**Dott. Morisi (SIRS Bologna)**

Anche oggi vedo tanti RLS presenti e ciò significa che la scommessa che abbiamo messo in campo tanti anni fa, cioè la formalizzazione di un servizio a supporto degli RLS, è stata una scommessa vincente ed è sicuramente servita, nella nostra Provincia, a supportare gli RLS nella loro attività e nel loro lavoro.

Oggi ci occuperemo dell'orario di lavoro e del suo impatto sulla salute dei lavoratori, argomento alquanto complesso e difficile, ma certamente di attualità.

Tutti saprete che solo ieri (17/12/2008) il Parlamento Europeo ha bocciato la proposta del Consiglio che aveva cercato di prorogare l'orario settimanale da 48 a 65 ore settimanali come da modello inglese. Pertanto rimane invariato il limite delle 48 ore massime settimanali. Durante le relazioni della mattinata questo aspetto verrà meglio chiarito ed entreremo in merito ad altri aspetti legati all'orario di lavoro con un occhio di particolare riguardo agli aspetti che possono determinare rischi per la salute.

Prima però di addentrarci nei lavori della giornata, ho anche un altro compito, che è quello di darvi tutte le informazioni su quello che è il nuovo SIRS di Bologna, nato a metà del 2008. Ritengo sia una novità particolarmente interessante e positiva che vale la pena di essere condivisa.

Come tutti sapete il SIRS di Bologna è nato da una convenzione tra le Aziende USL di Bologna e di Imola, la Provincia e le organizzazioni sindacali (CGIL-CISL-UIL); tale convenzione scadeva ogni 2 anni e quindi doveva essere rinnovata.

Il 2008 era l'anno di scadenza e si è andati al rinnovo con una grossa novità. La grossa novità è consistita nel fatto che nel progetto SIRS sono entrati dei nuovi soggetti istituzionali. Dopo essere stati contattati, hanno dato la loro adesione e quindi siamo stati molto contenti di averli come partners; in quanto ciò ci ha permesso di aumentare le nostre competenze per poter dare risposte sempre più complete ed esaustive ai nostri interlocutori.

Alcuni di questi nuovi soggetti sono seduti accanto a me al tavolo dei relatori; in modo particolare mi riferisco alla sezione provinciale dell'INAIL di Bologna che ha aderito al comitato SIRS ed è qui rappresentata dalla Dott.ssa Tedeschi e dalla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL), rappresentata dalla Dott.ssa Monti in qualità di relatrice, mentre la referente all'interno del Comitato è la Dott.ssa Capozzi, presente in sala. Ad entrambe diamo il benvenuto.

Oltre all'INAIL e alla DPL di Bologna, è entrato a far parte del Comitato SIRS anche il Comune di Bologna in rappresentanza dell'insieme dei Comuni della Provincia di Bologna. Quindi da tre soggetti che eravamo, siamo diventati sei soggetti nell'ambito del progetto SIRS di Bologna. Credo che questo sia un segnale importante dal momento che nel panorama del mondo del lavoro ci sono grosse difficoltà nell'ambito della tutela della salute e sicurezza.

Il fatto che alcune Istituzioni continuino ad impegnarsi e a dare risorse ed energie, per cercare in qualche modo di aumentare i livelli della tutela della salute e della sicurezza, nei confronti di una figura particolare, quale è l'RLS, credo sia un segnale importante e che in tal senso si debba cogliere il valore di questa nuova convenzione che ha portato al nuovo SIRS.

Quindi nuove opportunità e nuove possibilità in più per gli RLS di sfruttare ed usufruire di queste competenze che questi nuovi soggetti offrono a tutti noi.

In tal senso ci sarà maggiore possibilità di contattare, eventualmente, l'INAIL e la Direzione Provinciale del Lavoro per tutte le tematiche di loro competenza per dare risposte sempre più precise ai RLS. Ciò allarga notevolmente l'ambito di pertinenza del SIRS di Bologna.

Credo che questa sia una notizia di fondamentale utilità per quanto riguarda tutti voi, ma non voglio rubare altro tempo ai lavori della giornata e cedo la parola al Dott. Monterastelli che è stato uno dei padri promotori del SIRS Regionale, il quale aprirà i lavori della giornata.

**Dott. Monterastelli (Assessorato alle Politiche della Salute Regione Emilia Romagna)**

Ringrazio Leonildo Morisi per la presentazione.

In realtà dovendo solamente aprire i lavori, vorrei fare una rapida riflessione sulla questione di come si sta attuando il D.Lgs 81/2008 e in particolare, parlando ad un'assemblea di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, la riflessione è sul ruolo della bilateralità.

Voi sapete che il D.Lgs 81/2008, lo strumento più importante, è in regime di proroga e questa proroga sta scadendo; mi riferisco al documento della valutazione dei rischi.

Ieri ero a Roma al Coordinamento degli Assessori alla Sanità ed è molto probabile che oggi, nel Consiglio dei Ministri, venga riproposta una proroga del documento della valutazione dei rischi e di altre parti collegate, proroga che dovrebbe giungere fino al 15 maggio 2009 e cioè alla scadenza naturale della delega che il governo Prodi aveva avuto per poter realizzare i decreti attuativi dell'81.

La motivazione della probabile proroga è data dal fatto che il nuovo modello di valutazione del rischio, soprattutto per i nuovi obiettivi che si pone (stress lavoro-correlato, ecc.), poteva avere una data di realizzazione troppo vicina senza che esistano ancora indicazioni precise sulla sua realizzazione. Obiettivamente, pur essendo stata la Regione Emilia-Romagna una delle regioni che ha partecipato di diritto nell'ambito del comitato che ha scritto l'81 (erano 3 regioni che partecipavano a tutti gli effetti: le Marche, la Toscana e L'Emilia-Romagna), ritengo questa motivazione condivisibile.

Oltre a ciò il Ministero del Lavoro ha fatto un ulteriore avviso comune, che è una modalità europea per trovare un accordo tra le parti datoriali e le parti sindacali per l'attuazione e nelle modifiche legate all'entrata in vigore dell'81.

In sostanza la metodica si svolge in tal senso: il Ministro dà alle parti sociali, e quindi a CGIL-CISL-UIL e UGL, i temi su cui è possibile intervenire con delle modifiche, le dà alle parti di

rappresentanza datoriali e le dà alle parti di rappresentanza dei lavoratori, e se queste trovano un accordo, questo viene introdotto nel D.Lgs 81/2008.

Il Ministro del Lavoro e le Regioni stanno al di fuori del dialogo che si sviluppa tra le parti sociali e saranno le parti sociali e datoriali sotto la loro responsabilità che introdurranno le modifiche nell'81. Questa metodica, tipicamente europea, può essere espressione di risultati positivi ed è la parte più innovativa, e forse più interessante del D.Lgs 81/2008, al di là degli aspetti normativi che questo decreto prevede. Il fatto di sottoporre a “forte tensione e stress” il lavoro della bilateralità o, come alcuni preferiscono soprattutto in questo territorio, della trilateralità nella quale è presente accanto alle parti sociali datoriali, la parte pubblica in qualche modo come garante, cioè una parte pubblica che non si astiene e che partecipa direttamente, come nel caso dell'avviso comune, ha dato alcuni importanti risultati.

Alcuni interessanti operazioni di questo tipo, in questa regione, sono state fatte nel campo dell'edilizia e nel campo dell'ente bilaterale dell'Emilia-Romagna legato all'artigianato. È naturalmente un territorio tutto da esplorare ma è un modello di government orizzontale che dovrebbe dare buoni risultati.

Faccio questa premessa perché voi essendo Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed avendo un ruolo più o meno legato alle rappresentanze sindacali, certamente dovrete giocare una partita importante in questo contesto.

La Regione Emilia-Romagna, vi dicevo e non voglio portare via ulteriore tempo, si sta muovendo in questo senso e sta costituendo una Commissione Regionale Tripartita che finora ha lavorato sulla regolarità del lavoro, sull'apprendistato, sulla formazione obbligatoria (quella finanziata dall'Europa, per intenderci). La Regione Emilia-Romagna intende portare avanti e sviluppare delle politiche attive del lavoro proprio in questa commissione tripartita in cui verranno valutate alcune azioni, azioni in più rispetto ai livelli fissati dalla legge. Quindi la commissione tripartita avrà nel proprio ambito il compito di svolgere ruoli superiori e di promozione ulteriore rispetto ai livelli di sicurezza previsti dalla legge.

Un primo impegno che la commissione avrà è rappresentato dal recente accordo che è stato sottoscritto tra le regioni e lo Stato; lo Stato, in sostanza, versa alla Regione Emilia-Romagna 4 milioni e mezzo di Euro che la Regione deve cofinanziare con un ulteriore 30%, quindi circa un milione e mezzo di Euro, per finanziare la formazione dei lavoratori in alcuni progetti: uno di

questi progetti di particolare interesse per la sala qui presente, è rappresentato dalla formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Gli altri progetti sono la formazione dei Presidi e del personale docente e non docente della scuola al fine di formarlo in termini di sicurezza, altri tre progetti sono meno definiti e riguardano i lavoratori autonomi, i lavoratori dell'edilizia e i lavoratori in genere di altri territori, soprattutto l'agricoltura. Ma a noi interessa in modo particolare questi due progetti, il primo e l'ultimo, quello sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e quello sulla scuola.

Denaro piuttosto consistente in questo caso: la gestione di questo e le delibere per poter dar seguito a questo utilizzo saranno prese appunto nell'ambito della commissione tripartita, sentiti i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori.

Io non mi addentro sul tema dell'orario del lavoro perché ovviamente non è un tema mio anzi ascolterò con interesse i relatori successivi.

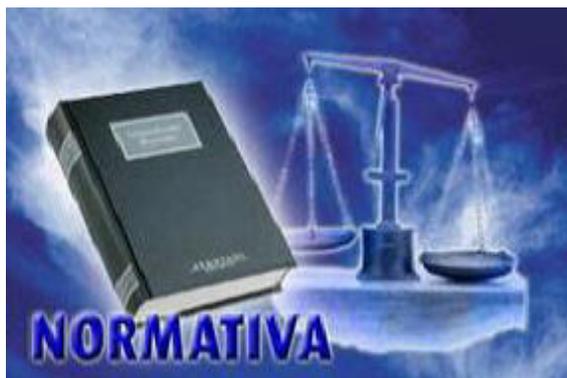
Vi ringrazio e vi auguro buon lavoro.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Ringraziamo il Dr. Monterastelli per due motivi: primo per la sua presenza ai lavori della mattina e a quelli del pomeriggio che verteranno su un altro importante tema rappresentato "dall'Accordo, ai sensi dell'articolo 8, comma 2 dell'Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza", che è stato promosso dalla Regione Emilia-Romagna. Quindi chiedo a tutti, ovviamente se siete interessati, ad essere presenti anche oggi pomeriggio.

La seconda ragione è che finalmente, in questi tempi di crisi, ci sono dei finanziamenti a disposizione della formazione e degli RLS e questo può rappresentare una buona notizia. Vedremo come queste proposte verranno sviluppate nell'ambito della nostra Regione e come verranno realizzate.

Direi a questo punto di entrare nel merito dei lavori della giornata e diamo quindi la parola alla Dott.ssa Monti della Direzione Provinciale del Lavoro, la quale ha un compito abbastanza difficile ed ingrato che è quello di illustrare la normativa sull'orario di lavoro, che è complessa e difficile. Quindi chiedo anche a voi di avere un attimo di pazienza e di attenzione per gli argomenti che tratterà che, sebbene siano difficili e molto articolati, rientrano comunque nella vostra sfera di rappresentanza e su cui probabilmente vi troverete a dover intervenire.



## LA NORMATIVA E LA SUA APPLICAZIONE

**Dott.ssa Monti (Direzione Provinciale di Bologna)**

Buongiorno a tutti.

Sono molto contenta, come Ispettore del Lavoro, che si sia posta l'attenzione su questo tema, l'orario di lavoro, di cui non sempre si coglie lo stretto collegamento con la tutela della salute e sicurezza. È sicuramente un argomento un po' ostico, ma a mio avviso molto importante ed io sono contenta che si sia scelto questo momento di approfondimento.

La normativa è abbastanza complessa. Non so se riuscirò di trattare tutti gli argomenti. Potrei saltarne qualcuno ed eventualmente riprenderlo se ci sarà il tempo, perché effettivamente gli aspetti da esaminare sono tanti.

Mi soffermerei soprattutto sulle ultime modifiche normative.

Il D.Lgs. n. 66 del 2003, che è un'attuazione di una Direttiva che, pensate, risale al '93, seguita da una successiva nel corso dell'anno 2000, ha già subito 2 modifiche normative. La prima nel 2004, il D.Lgs. n. 213, che riguardava soprattutto l'apparato sanzionatorio, perché con il D.Lgs.66 si erano modificati i precetti senza modificare l'apparato sanzionatorio. Quindi ci siamo trovati per un anno circa senza avere un possibilità di intervenire sul piano sanzionatorio nei confronti di buona parte delle ipotesi di violazioni.

Poi, da ultimo, dalle modifiche che penso tutti conosciate, previste dal D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in Legge n. 133 del 6 agosto 2008, le modifiche previste all'art. 41 su cui poi tornerò con maggiore approfondimento:

- **Maggiore flessibilità nella gestione dei riposi giornalieri e settimanali**, soprattutto settimanali.

- L'ottica è quella di una semplificazione e, pertanto, sono stati **abrogati alcuni adempimenti di tipo documentale**; questo non ci disturba particolarmente, perché si trattava
  - 1) della comunicazione che le unità produttive con più di 10 dipendenti dovevano fare al superamento della quarantottesima ora di lavoro settimanale (era solo un dato numerico e quindi abbastanza ininfluente)
  - 2) dell'obbligo di comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro nei casi in cui, in assenza di contrattazione collettiva, si fosse introdotto il lavoro notturno nelle aziende (siccome non era prevista una sanzione, in realtà credo che nessuno l'abbia mai fatto).
- Sono rivisitate alcune **definizioni**: quelle del **lavoratore mobile** e quello del **lavoratore notturno**. Sono rivisitazioni importanti e quindi dopo le vedremo in dettaglio.
- la possibilità di introdurre deroghe, che per alcune norme era attribuita esclusivamente alla contrattazione collettiva di livello nazionale, è stata, in assenza di determinazioni della contrattazione collettiva nazionale, **attribuita anche alla contrattazione di secondo livello**. E anche questo lo guardiamo bene in dettaglio dopo e riguarda aspetti molto importanti come il riposo giornaliero.
- Le **modifiche all'art. 18 bis** riguardano in particolare **l'apparato sanzionatorio** il cui impatto è stato abbastanza ridotto (gli importi delle sanzioni sono stati per lo più diminuiti)

In buona sostanza, l'intervento correttivo del DL 112 è da leggere in un'ottica di semplificazione e di riduzione dell'impatto sanzionatorio.

Inoltre, è stato **modificato l'art. 14 del Testo Unico n. 81 del 2008**, in quanto è stato eliminata la possibilità di provvedere alla sospensione dell'attività imprenditoriale per gravi e reiterate violazioni in materia di orario di lavoro. La **SOSPENSIONE** dell'attività imprenditoriale è un provvedimento tipico dell'Ispettore del lavoro e non appartiene a nessun'altra amministrazione. In realtà non credo che in tutta Italia siano mai stati emanati provvedimenti di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di orario. Resta la possibilità, in base alle norme attualmente in vigore, di sospendere l'attività imprenditoriale nel caso della presenza di lavoratori in nero in misura pari o superiore al 20% dei lavoratori presenti o per gravi violazioni in materia di sicurezza.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, i riferimenti sono le norme che vi ho citato prima e, quindi, il **D.Lgs. n. 66 con le successive modifiche**; poi c'è un'importantissima e molto dettagliata **circolare** che ho visto che è stata messa in cartella, la **n. 8 del 2005**. Inoltre, sono importantissime le risposte ai vari **interpelli** su vari argomenti (a qualcuno, i più significativi, farò riferimento nel discorso di stamattina; comunque, sono tutti reperibili sul sito del Ministero del Lavoro, inseriti in ordine cronologico (sul sito della DPL di Modena, invece, sono inseriti per argomento e, pertanto, risulta più facile consultarli)

Poi, fondamentali sono i rinvii che la norma di legge fa alla **contrattazione collettiva**. Quindi, un Ispettore di lavoro che esamina il rispetto o meno dell'orario di lavoro in un'azienda, deve tener conto non solo dei riferimenti normativi, degli interventi interpretativi del Ministero, ma anche di quello che dice la contrattazione collettiva di qualunque livello, anche aziendale.

A questo proposito, la Direttiva Sacconi del 18 settembre 2008, "...la massima prudenza deve guidare i funzionari ispettivi. L'intervento del legislatore col Decreto Legge n. 112 ha segnato di sicuro un ampliamento della flessibilità del regime di orario a fronte di una riduzione dell'impatto sanzionatorio. In questa prospettiva, **l'ispezione dovrà considerare il quadro normativo accanto a quello contrattuale anche aziendale...**" Quindi, ci viene suggerita particolare cautela nei nostri interventi ispettivi.

È una materia non solo ostica, ma in continua evoluzione quella dell'orario di lavoro. Alla Camera è in discussione un disegno di legge che è già passato al Senato, che riguarda tantissimi aspetti della materia del lavoro, tra i quali ci sono anche le modifiche al D.Lgs. n. 66 del 2003, in riferimento agli aspetti sanzionatori. Per quello che ho potuto vedere, si va sempre nel senso di una diminuzione dell'impatto sanzionatorio. Poi, l'aspetto a cui penso sia posta la nostra attenzione in questi giorni, è quale sarà l'evoluzione della disciplina comunitaria, perché è stata proposta una Direttiva dalla Commissione tendente ad una maggiore flessibilizzazione ( in particolare, rimozione del limite delle 48 ore di media settimanale come limite massimo, inderogabile dalla contrattazione collettiva), ma il Parlamento Europeo non è stato d'accordo.

I temi in discussione a livello europeo sono sia questo discorso del limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro (la media di 48 ore settimanali, poi lo vedremo in dettaglio) ma anche altri argomenti, come, ad esempio, il discorso delle guardie mediche, se sono o non sono periodo di lavoro (si tratta del problema, ad oggi irrisolto, dei cosiddetti "terzi tempi" che non sono né di lavoro né di riposo).

Perché la **definizione di ORARIO DI LAVORO** che noi abbiamo, allo stato attuale della normativa, che potrebbe subire modifiche a seguito di un intervento comunitario, per ora è “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia **al lavoro, a disposizione del datore di lavoro, e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni**”. Il medico di guardia è al lavoro, a disposizione, ma non è nell’esercizio della sua attività o della sua funzione. Allo stato attuale della normativa, il medico di guardia è in orario di lavoro nel momento in cui sta, di notte, a disposizione.

Prima del D.Lgs. n. 66, la definizione di orario era ancora ancorata al “lavoro effettivo”, cioè quello che richiede un’applicazione assidua e continuativa. Con le modifiche del D.Lgs.66/03 il concetto di “orario di lavoro” ha sicuramente una più ampia portata, in quanto, come anticipato prima, comprende i periodi in cui lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione per fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

Su questo problema delle guardie ci sono state sentenze della Corte di Giustizia europea che però creano effettivamente dei problemi e quindi qualche modifica normativa in futuro quasi sicuramente l’avremo.

L’interpretazione che la nozione attuale di orario di lavoro è molto più ampia di quella precedente è confermata dalla circostanza che nella nuova disciplina non sono esclusi i lavori discontinui. È chiaro perché c’è un’esplicita esclusione (lo dice l’art. 16) dall’ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale (art. 3). Questo vuol dire che in generale il D.Lgs. n. 66 si applica anche ai lavori discontinui. Questo a dimostrazione ulteriore che la portata della nozione dell’orario di lavoro è molto ampia.

Invece, il servizio di mera reperibilità, non rientra nell’orario di lavoro perché il lavoratore non è presente sul luogo di lavoro. È orario di lavoro solamente quello che presta se viene chiamato; se invece sta a casa sua, a disposizione per un’eventuale chiamata, ma è a casa sua, non è orario di lavoro.

Altri aspetti problematici rispetto alla definizione di orario di lavoro e su cui la giurisprudenza si è espressa più volte, sono quelle relative alle **attività preparatorie**, come ad esempio la vestizione di una divisa. La giurisprudenza ha affermato che rientrano nella definizione di orario di lavoro solo quando tale attività sia imposta dal datore di lavoro con determinate disposizioni circa il tempo e il luogo di esecuzione, così che possa dirsi etero-diretta. Quindi, se l’uso della

divisa è imposto per particolari motivazioni funzionali alla prestazione lavorativa, allora sì che è orario di lavoro, diversamente no.

Così il **tempo di viaggio** rientra nell'attività lavorativa solo se funzionale alla prestazione. Ho indicato in nota una sentenza, ma ce ne sono altre. La funzionalità rispetto all'organizzazione aziendale sussiste qualora il dipendente obbligato a presentarsi presso la sede di lavoro sia poi di volta in volta inviato in località diverse per svolgervi la prestazione.

Al contrario, la **definizione di RIPOSO** è “qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro”. Però, come vi dicevo, c'è sempre un problema di “terzi tempi”, per esempio i tempi indicati all'art. 8, comma 3, che non sono tempi di riposo ma non sono neanche tempi di lavoro. Così questo resta un problema aperto su cui dovrebbe intervenire la nuova direttiva.

Definizione di “**lavoro straordinario**”: è quello prestato oltre **l'orario normale di lavoro** che è fissato dall'art. 3, in 40 ore settimanali. Dice l'art. 3 che i contratti collettivi (e qui già nella norma originaria non è specificato nulla, quindi vuol dire qualunque livello di contrattazione) possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ad un anno. Cioè, la contrattazione collettiva può introdurre l'orario multiperiodale (N.B. può essere introdotto solo dalla contrattazione collettiva e non individuale).

“ Ai fini contrattuali” significa che questa riduzione del normale orario di lavoro opera sul piano privatistico, cioè sulla definizione di straordinario ai fini contrattuali (cioè il contratto può prevedere una maggiorazione per lo straordinario), ma non interviene invece rispetto alla nozione legale. Faccio questa precisazione perché era prevista una sanzione in caso di superamento delle 40 ore settimanali e sull'applicabilità di tale sanzione la dottrina si era impegnata tantissimo, aveva arzigogolato tanto per capire cosa significasse. In realtà, era impossibile applicarla ed è infatti stata finalmente abrogata dalla Decreto Legge n. 112. Era impossibile applicare la sanzione perché se si supera l'orario normale si entra nel regime dell'orario di lavoro straordinario, ma non c'è un disfavore dell'ordinamento nei confronti del lavoro straordinario, che è regolamentato e pienamente legittimo (si applicano le disposizioni sul lavoro straordinario); anzi in questo momento mi sembra che il lavoro straordinario sia visto con particolare favore dal legislatore che ha previsto in alcuni ambiti, solo nel lavoro privato e entro determinati limiti, addirittura la detassazione dello straordinario, utile per aumentare la

produttività aziendale. Quindi non aveva senso prevedere una sanzione in caso di superamento dell'orario normale.

Sono previste delle **deroghe all'orario normale di lavoro**, all'art. 16 del D.Lgs. n. 66 che elenca tutta una serie di attività. Quello che mi preme sottolineare (è un discorso forse un po' complesso) è che, dal punto di vista legale (poi il discorso contrattuale è un altro), se non si rientra nell'ambito di applicazione dell'orario normale di lavoro non si applica la disciplina sul lavoro straordinario. Quindi chi rientra in questa deroga non ha l'applicabilità di tutte le normative, dei limiti, ecc. del lavoro straordinario, perché non avendo un orario di lavoro normale non è soggetta alla normativa legale sul lavoro straordinario. Un esempio di personale escluso dalla disciplina dell'orario normale, (e quindi dell'orario straordinario perché "straordinario" è ciò che supera l'orario normale), è il personale occupato in lavori discontinui o di semplice custodia (quello che un tempo era escluso dalla normativa generale sull'orario di lavoro), e il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre.

In proposito, lo stesso art. 16 del D.Lgs. n. 66 stabilisce che le attività e le prestazioni elencate verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel decreto legislativo mediante un decreto da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Non mi risulta che sia mai stato emanato alcun decreto ministeriale.

Ritorniamo indietro all'**ambito di applicazione del D.Lgs. n. 66**.

Si applica a tutti i settori di attività pubblici e privati con delle eccezioni. Queste che vi ho indicato nella slide (gente di mare, personale di volo nell'aviazione civile), sono esclusi dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 66 perché rientrano nell'ambito di applicazione di direttive diverse, per la specificità dell'attività lavorativa.

Volevo invece sottolineare in particolar modo il discorso dei **lavoratori mobili** perché è molto complicato. Siccome è stata modificata la definizione dei lavoratori mobili è interessante capire quale normativa si applica ai lavoratori mobili, perché **l'esclusione dal D.Lgs. n. 66 non è totale, ma è limitata ai profili di cui alla Direttiva comunitaria n. 15 del 2002**. (N.B. solo per quei profili).

Come prima cosa, *chi è il lavoratore mobile?* La definizione è contenuta nel D.Lgs. n. 66, che inizia all'art. 2 con le definizioni (in genere si saltano perché non sembrano interessanti, invece

sono importantissime). Il lavoratore mobile è quello impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto di passeggeri o merci, *sia per conto proprio che per conto terzi (modifica del Decreto Legge n. 112)*, su strada, per via aerea, per via navigabile o a impianto fisso non ferroviario. Non è di poco conto questa modifica, perché significa che non si guarda più al settore (l'autotrasporto, come si era espresso in un primo tempo il Ministero del Lavoro), ma al lavoratore, si guarda cosa fa il lavoratore (cosa fa e il mezzo che guida). Quindi, l'autista della ditta commerciale che porta a casa del cliente la spesa rientra, ora, con le modifiche del n. 112, nella nozione di lavoratore mobile, mentre prima no.

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 66 esclude i lavoratori mobili dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 66 solo per i profili regolati dalla Direttiva, come già detto. Questa Direttiva, la n. 15 del 2002, è stata recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. n. 234 del 2007, che concorre con il Regolamento CEE n. 561 del 2006 (che regola i trasporti su strada e quindi disciplina le pause, ecc. del periodo di lavoro su strada, quello legato all'uso dei dischi cronotachigrafi per intenderci) a disciplinare l'orario dei lavoratori mobili.

Per gli altri profili, il D.Lgs. n. 66 si applica, però con delle deroghe (quindi non resta poi tantissimo). Infatti, non si applicano gli articoli 7, sul riposo giornaliero, art. 8, pause, art. 9, riposo settimanale, art. 13 che riguarda il lavoro notturno. Il comma 6 dell'art. 17 dice testualmente "nel rispetto dei profili generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 13 non si applicano al personale mobile". Resta sempre il discorso della salvaguardia e del rispetto dei profili generali della protezione della sicurezza, perché, lo vedremo anche successivamente, l'art. 17 precisa che si può derogare, però purchè siano fornite appropriate protezioni, riposi compensativi. Però non è che queste "appropriate protezioni" siano indicate in dettaglio. Quindi il ruolo della contrattazione, quando si deroga a determinate norme, è fondamentale: va salvaguardato il rispetto dei profili generali della protezione della sicurezza e della salute, che quindi vanno precisati quando si introducono delle deroghe.

Altre esclusioni dall'applicazione del D.Lgs. n. 66, sono le forze di polizia, le forze armate, addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, questo in relazione alle attività ovviamente istituzionali e non per altre attività.

Dal 25 giugno 2008, il D.Lgs. n. 66 non si applica anche agli addetti alla vigilanza privata, che non vuol dire tutti i dipendenti delle imprese di vigilanza ma quelli che, con l'autorizzazione

prefettizia, svolgono attività di vigilanza. Quindi è inutile che le organizzazioni sindacali ci segnalino superamenti abnormi dell'orario di lavoro delle guardie giurate perché purtroppo non si applica più il D.Lgs.66 e noi non abbiamo strumenti sanzionatori. Su questo punto, a parte le perplessità che nascono dal fatto che il personale che ha un'arma non abbia limiti di orario, poi dopo vedremo che non è proprio che non esistano limiti. Alcuni commentatori hanno, peraltro, sottolineato che l'allargamento delle attività completamente eluse dal D.Lgs. n. 66, non sembra compatibile con la Direttiva comunitaria perché la Direttiva comunitaria precisava espressamente le attività eluse.

Poi, il personale della scuola e, in presenza di particolari esigenze del servizio espletato, ..., il personale del servizio civile, ... (vi invito a leggere in dettaglio il testo normativo). Si tratta di attività pubbliche ed il legislatore ha ritenuto che, per l'importanza che tali attività hanno, possano essere escluse dal D.Lgs. n. 66.

Rispetto all'esclusione per alcune attività dall'applicazione del D.Lgs. n. 66, tengo a sottolineare ( si vede dai caratteri che ho usato nella slide) che restano le **tutele costituzionali** sul diritto alla salute, (ad esempio la sentenza della Corte Costituzionale n. 99 del 1971 dice "ove manchi una legislazione speciale la disciplina della durata delle prestazioni in applicazione al principio costituzionale di tutela dell'integrità fisica del lavoratore, sarà sempre deducibile dall'ordinamento"). Quindi, abbiamo sempre l'art. 10 della Costituzione.

Arriviamo ad un argomento molto importante: **la durata massima dell'orario di lavoro**. I contratti collettivi stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. La durata media dell'orario del lavoro non può, in ogni caso, superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

Questa è una delle poche cose inderogabili. Sono due le cose fundamentalmente inderogabili: questa e la consecutività delle 24 ore del riposo settimanale. Tutto il resto, fundamentalmente, è derogabile. Questo, se non cambia la Direttiva comunitaria e non ci sono modifiche( il Parlamento per ora le ha bloccate).

La durata media va calcolata in un periodo non superiore a 4 mesi, salvo che la contrattazione collettiva elevi il limite fino a 6 mesi, oppure fino a 12 mesi. Però in quest'ultimo caso solo a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che vanno specificatamente indicate nel contratto collettivo (mentre fino a 6 mesi non c'è bisogno di specificare nulla).

Il periodo di riferimento va calcolato senza tener conto del periodo di ferie e di malattia, questo dice l'art. 6, non si contano neppure le ore di straordinario se è previsto il riposo compensativo (perché se nello stesso quadrimestre si compensano, si annullano). Su questo punto, la Circolare n. 8 precisa che sebbene la previsione normativa faccia riferimento solo a ferie e malattia, in considerazione della *ratio* della norma, sembra possibile equiparare tali assenze a quelle dovute a infortunio e gravidanza, comunque collegate alla salute del lavoratore. Tutti i restanti periodi di assenza con il diritto alla conservazione del posto, ad esempio lo sciopero, restano invece ricompresi nell'arco temporale di riferimento con indicazione delle ore pari a zero.

C'è molta discussione in dottrina su cosa debba intendersi per la neutralità del periodo assenza per ferie o malattia (è una materia controversa). Per alcuni semplicemente non rilevano, per altri fanno slittare la scadenza del periodo di riferimento (quadrimestre, semestre o anno). La Circolare n. 8 del 2005 esplicita l'interpretazione ministeriale, che è quella di uno "scorrimento" del periodo di riferimento a fronte di assenze per ferie, malattia, infortunio o gravidanza. Questo vuol dire che per ogni singolo lavoratore io ho un periodo di riferimento diverso. Questo per i controlli crea dei problemi notevoli.

Poi non è ancora risolto il problema, che è connesso al precedente (è scorrevole o non è scorrevole il periodo di riferimento, ma qui il Ministero si è espresso, come abbiamo visto, nel senso di ritenere scorrevole il periodo di riferimento in relazione a quegli eventi come malattia, infortunio, ecc.) se questo periodo di riferimento sia fisso o mobile, cioè se si debba calcolare a ritroso a partire da qualsiasi punto di partenza (mi sembra che il Ministero sia più orientato verso questo discorso), oppure debba calcolarsi su un periodo fisso di calendario. Quindi, su come lo calcolo questo periodo, restano parecchi dubbi. Recentemente, sulla intranet del nostro Ministero, c'è stata una video-conferenza in cui il relatore ha lasciato aperto questo discorso, sostenendo che il Ministero si dovrebbe, molto a breve, pronunciare su questo punto controverso.

Sempre in riferimento alla durata massima dell'orario di lavoro, la Circolare n.8 considera anche il caso della rispetto della media da parte dei lavoratori che hanno un contratto a termine di durata inferiore al periodo di riferimento. Non è una cosa di poco conto perché il datore di lavoro potrebbe dire "Il tuo contratto dura 3 mesi però io spalmo l'orario di lavoro su 4 mesi" quindi in quel caso il lavoratore sarebbe chiaramente meno tutelato perché è più lungo il periodo in cui viene spalmato l'orario. Mentre si deve prendere a riferimento l'effettiva durata del rapporto, quindi deve essere tutto proporzionato, cioè la media va calcolata sul periodo effettivo altrimenti

rischieremmo di far fare un orario eccessivo al lavoratore. L'unica eccezione è data da una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, quando cioè il datore di lavoro potrebbe legittimamente pensar di far recuperare le ore in più in un periodo successivo, tenendo conto della durata prevista del contratto a termine, poi invece il lavoratore si dimette o viene licenziato per giusta causa: in questo caso, infatti, non c'è una responsabilità del datore di lavoro perché non poteva sapere che il rapporto si sarebbe interrotto anticipatamente.

L'art. 5 **regolamenta il lavoro straordinario**: fermi restando i limiti di cui all'art. 4 (cioè il limite - inderogabile anche dalla contrattazione collettiva -della media delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento), i contratti collettivi regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. In difetto di disciplina collettiva (quindi in primo luogo si deve guardare la disciplina collettiva), cioè solo ove manchi, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore (N.B. basta l'accordo individuale tra le due parti, in assenza di disciplina collettiva; ove, invece, sia disciplinato collettivamente, il lavoratore, salvo legittimi impedimenti, è tenuto a fare lo straordinario), è previsto il limite legale di 250 ore annuali.

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi il ricorso a prestazione straordinaria è *inoltre*, (e quindi in più delle 250 ore) ammessa in relazione a casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive, forza maggiore ed eventi particolari. Quindi in realtà la possibilità di fare straordinario è consentita da parte del legislatore in modo, a mio avviso, molto ampio, perché sono tante le casistiche (che non vi sto a leggere perché il tempo è abbastanza limitato), oltre al limite delle 250 ore che è – ripeto - il limite posto in assenza di un diverso limite posto dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro. Vi ricordo che in precedenza era prevista una maggiorazione minima del 10%; ora, invece, si rimanda alla contrattazione collettiva. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta ad una maggiorazione retributiva, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Attenzione, nel caso di un orario multiperiodale, introdotto dalla contrattazione collettiva, è *straordinario*, quindi soggetto ai limiti e con le maggiorazioni previste dalla contrattazione

collettiva, solo l'orario prestato oltre l'orario programmato. Ad esempio, se è prevista una settimana di 50 ore, solo dalla 51esima ora si tratta di straordinario.

La Circolare n. 8 precisa, per quanto riguarda le eventuali violazioni, che nell'ipotesi in cui il contratto collettivo preveda un limite inferiore alle 250 ore, solo il superamento del limite legale può comportare l'applicazione della sanzione. Viceversa, laddove la contrattazione abbia previsto un tetto superiore alle 250 ore, è solo al superamento del tetto contrattuale che l'ispettore può applicare la sanzione amministrativa.

Vi dicevo che sono molte interessanti le risposte date agli interpellati. A proposito dello straordinario, mi pare interessante la risposta ad un interpello del Comune di Fivizzano: in nessun caso l'applicazione dell'art. 5, comma 4, cioè la possibilità di fare straordinario nelle ipotesi particolari eccezionali, potrebbe determinare la non applicabilità del limite massimo di 48 ore settimanali di media (limite fermissimo ed inderogabile).

**Riposo giornaliero.** Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. È chiaro che è capovolta l'impostazione della normativa precedente, che poneva un limite giornaliero alle ore effettuate. Ora non si parla di limite di ore di lavoro, bensì di diritto a 11 ore di riposo. Tale riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante l'arco della giornata o da regimi di reperibilità (quest'ultima è una introduzione del D.L. n. 112). Quindi, attualmente la deroga alla consecutività delle 11 ore è prevista non solo per i lavori ontologicamente frazionati, cioè quelli che non hanno un intervallo perché l'ha scelto il datore di lavoro per libera scelta organizzativa, ma perché non potrebbero essere svolti in un modo diverso (l'esempio classico è quello dei lavori di pulizia in un ufficio aperto al pubblico in una banca: è chiaro che non si può pulire passando sotto i piedi del cliente e quindi l'orario è necessariamente spezzato, ma questo in ragione delle peculiarità dell'attività lavorativa), ma anche per i regimi di reperibilità. E quindi in questi casi si possono sommare le varie ore di riposo fino ad arrivare ad 11.

Sulla questione della consecutività del riposo nei regimi di reperibilità, il Ministero si era espresso nel novembre del 2007 ritenendo che il richiamo in servizio di un lavoratore reperibile avesse un effetto interruttivo e non sospensivo del riposo, per cui alla fine della prestazione a seguito di richiamo in servizio riparte il calcolo delle 11 ore consecutive. Poi successivamente (29.5.08) il Ministero ha ulteriormente precisato che questo (cioè l'effetto interruttivo e non sospensivo del richiamo al lavoro) doveva intendersi non in riferimento al riposo giornaliero ma

solo in riferimento al riposo settimanale, perché in realtà la Corte Costituzionale afferma tale principio solo per il riposo settimanale. Ora, con la nuova disposizione di legge, nelle attività caratterizzate di regime di reperibilità la deroga alla consecutività del riposo giornaliero non ha più bisogno di una deroga introdotta dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 17, comma 1, (con le garanzie di cui all'art. 17, comma 4, cioè che siano forniti adeguati riposi, ecc.) ma è automatica perché la prevede espressamente la legge. Quindi, se una persona sta riposando da 3 ore, è reperibile e viene chiamato e lavora 4 ore, le 3 ore si sommano alle ore di riposo che farà successivamente.

In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore (questo è un problema che si presenta sempre più spesso, per la necessità che i lavoratori talvolta hanno, specie se non assunti a tempo pieno, di integrare le risorse economiche con un altro lavoro), la circolare ministeriale afferma che il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni informazione in tal senso. Questo lo stabilisce la circolare ministeriale, con l'evidente finalità di mettere il datore di lavoro nella condizione di garantire le tutele e i riposi adeguati al lavoratore. In realtà, però, non esiste nessun obbligo normativo che stabilisca tale onere per il lavoratore. Nei fatti, i problemi legati alla pluralità di rapporti resta un punto scoperto, anche perché la sanzione prevista dalla norma in caso di inosservanza degli obblighi è riferita al singolo datore di lavoro e, pertanto, difficilmente si potrà intervenire sul piano sanzionatorio se ogni *singolo* datore rispetti il diritto alle 11 ore di riposo giornaliero pur se il lavoratore non riposa per 11 ore. Infatti, se il lavoratore non avverte nessuno dei due datori di lavoro, abbiamo la situazione in cui non c'è alcuna tutela della salute del lavoratore ma non c'è nessuna responsabilità da parte dei due datori di lavoro.

Ai fini del calcolo del periodo minimo di riposo non si computano i riposi intermedi e le pause di lavoro che, peraltro, il Ministero ritiene non computabili neanche ai fini dell'orario di lavoro (si tratta dei cosiddetti "terzi tempi" – di cui ho in precedenza parlato -che non rientrano né nei periodi di riposo né nei periodi di lavoro).

È prevista una sanzione per la violazione delle disposizioni previste dall'art. 7, comma 1, cioè la mancata concessione del riposo di 11 ore consecutive ogni 24. È molto diminuito l'importo sanzionatorio rispetto alla previsione precedente, però è stata introdotta la precisazione (che

prima era prevista solo da una Circolare ministeriale), che la violazione si applica per ogni singolo lavoratore e per ogni singolo periodo di 24 ore.

In una risposta ad un interpello, il Ministero ha precisato che il periodo di 24 ore decorre dall'inizio della prestazione lavorativa.

Deroghe possono essere introdotte dalla contrattazione collettiva, sia con riferimento alla consecutività che alla misura del riposo, ai sensi dell'art. 17, comma 1. Però in questi casi è necessaria la previsione di riposi compensativi o di una "protezione adeguata" (virgolettato perché è una formulazione abbastanza generica). Come vi dicevo prima, mentre il limite delle 48 ore di media settimanale sono un punto fermo ed inderogabile, le 11 ore di riposo consecutive invece no, possono essere derogate. A questo proposito mi pare opportuno sottolineare la necessità che chi va a contrattare in materia di orario di lavoro ponga la massima attenzione al rispetto del comma 4 dell'art. 17, cioè la previsione nel contratto delle modalità di esercizio del diritto a riposi compensativi o ad una "protezione adeguata" (che andrebbe attentamente specificata). Anche se rischio eccessive ripetizioni, mi sembra importante il richiamo alla delicatezza del ruolo della contrattazione collettiva sui temi che riguardano la salute e sicurezza.

Segnalo un'altra risposta ad un interpello, molto recente: le disposizioni di cui all'art. 7 non si applicano al personale mobile, come abbiamo visto prima, e anche a tutti quei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi (sono quelli indicati dal comma 5, dell'art. 17. Queste categorie di lavoratori, quali dirigenti, ecc., hanno pochissime tutele, le ferie, il riposo settimanale mentre il resto non si applica).

Per i limiti di tempo imposti al mio intervento non parlerei delle pause, ma passerei all'**art.9: riposi settimanali**. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. L'aggiunta del D.L. n. 112 è che il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Preliminarmente, vediamo le eccezioni:- per il lavoratore a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno (questa è una modifica del D.L. n. 112; prima si faceva riferimento alla squadra, al cambio turno della squadra, invece adesso il riferimento è al singolo lavoratore che cambi turno), - le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, - alcune attività nei trasporti ferroviari e, ovviamente, - le deroghe previste dai contratti collettivi.

Mi vorrei soffermare su che cosa è possibile derogare nella contrattazione collettiva rispetto al riposo settimanale.

Per quanto riguarda la **coincidenza del riposo settimanale con la domenica è assolutamente derogabile** (tra l'altro sono rimasti pochissimi settori in cui non sia introdotta questa deroga) in quanto non vi è nessuna norma costituzionale che sancisca questa coincidenza (è soltanto la legge ordinaria che prevede in via tendenziale la coincidenza con la domenica). Quindi, sono costituzionalmente legittime tutte le previsioni che prevedono la non coincidenza del riposo settimanale con la domenica.

Con riferimento al principio secondo il quale il riposo settimanale di 24 ore deve essere goduto consecutivamente, invece, vi è **assoluta inderogabilità**: le 24 ore consecutive del riposo settimanale non si derogano. Questo è un punto fermo. La Corte Costituzionale con una sentenza nel 1982 ne ha dichiarato l'inderogabilità in quanto **“la consecutività delle 24 ore è un elemento essenziale del riposo settimanale”**.

Invece, circa il principio del cumulo del riposo settimanale con il riposo giornaliero, ovviamente non ci sono sentenze della Corte Costituzionale perché questo cumulo non era previsto nella normativa precedente. Comunque, la sua derogabilità è ammessa purchè non ci sia sovrapposizione tra riposo giornaliero e settimanale (il principio del divieto di sovrapposibilità tra riposo giornaliero e settimanale è stato evidenziato da una sentenza della Corte Costituzionale). Quindi, risulta **derogabile la cumulabilità del riposo giornaliero con il settimanale, purchè non si sovrappongano**.

La Circolare n. 8 precisa che è derogabile anche la **periodicità della cadenza di 1 riposo ogni 7 giorni** (6 più 1) purchè, nel rispetto dei principi consolidati affermati dalla giurisprudenza, siano rispettate determinate condizioni. Quindi, la periodicità 6 più 1 è derogabile a determinate condizioni, che vanno ben tenute presenti da chi va a contrattare la previsione di una diversa periodicità ( adesso c'è nella legge la previsione che si calcoli su un periodo di 14 giorni, periodo che ci si chiede se possa essere ulteriormente esteso dalla contrattazione collettiva) e sono le seguenti: - casi di evidente necessità a tutela di altri apprezzabili interessi, - che ci sia un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle, particolari, di speciali attività produttive, - a condizione che venga comunque assicurato, con riferimento ad un arco temporale complessivo, il rispetto della media 6 più 1. Date queste premesse, il nostro

Ministero in risposta ad un interpellato (1.9.05) aveva ritenuto che l'accordo collettivo possa derogare alla periodicità 6+1 *in ipotesi eccezionali*.

Tra le novità del DL n. 112 c'è la previsione che il calcolo del periodo di riposo settimanale possa essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Quindi 12 giorni di lavoro e 48 ore di riposo (secondo alcuni commentatori 12 + 2 non rispetta il cumulo con le 11 ore di riposo giornaliero; su questo punto speriamo di ricevere chiarimenti dalla circolare ministeriale che dovrebbe essere emanata a breve).

Un altro aspetto problematico rispetto al riposo settimanale è dato dall'introduzione di una modifica nell'apparato sanzionatorio. A mio avviso per un errore del legislatore (però nelle modifiche all'impianto sanzionatorio che sono previste nel disegno di legge attualmente all'esame del Senato non è prevista alcuna correzione, prevista, invece, per la sanzione relativa alle ferie) nonostante il fatto che il riposo sia riferito ad un periodo di 14 giorni (quindi ogni volta che nei 14 giorni non sono stati concessi 2 giorni di riposo si configura una violazione della norma), la sanzione, sulla base del tenore letterale della norma, risulta applicabile “..per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'art. 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione..” Il riferimento è al quadrimestre, o il periodo maggiore eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva, previsti per il calcolo della media delle 48 ore settimanali, riferimento che, a mio avviso, nulla c'entra con il riposo settimanale. Qualche commentatore l'ha evidenziato, però il Ministero ci ha dato disposizioni di applicare la sanzione in riferimento al quadrimestre, sulla base del testo normativo. Pertanto, se in un quadrimestre la violazione della mancata concessione dei riposi settimanali si verifica più volte per lo stesso lavoratore (e la constatazione avviene in un unico accertamento), la sanzione applicabile è una sola .

Passiamo a parlare del **lavoro notturno**, argomento che penso vi interessi particolarmente.

Un'altra modifica importante introdotta dal Decreto Legge n. 112 è quella della definizione di lavoratore notturno. Erano due le definizioni di lavoratore notturno:

1. chi, durante il periodo notturno (quel periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5, cfr. l'elenco delle definizioni all'inizio del D.Lgs. n. 66), svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero *in modo normale*, cioè sistematicamente;
2. chi, durante il periodo notturno, svolga almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi. Mancando la contrattazione collettiva,

chi svolga per almeno 3 ore (questa è una introduzione del Decreto Legge n. 112, perché prima non era specificato nulla e, quindi, bastava mezzora), lavoro notturno per un minimo di 80 giorni all'anno. Questo secondo criterio di definizione non va a sovrapporsi col primo in quanto prende in considerazione lo svolgimento di una prestazione lavorativa in parte (ora il Decreto Legge n. 112 ha precisato 3 ore) esercitata nel periodo notturno, a prescindere dall'orario normale.

Non è irrilevante la qualificazione di "lavoratore notturno" perché, come certo sapete, ad essa sono legate forme specifiche di tutela.

L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. I contratti collettivi possono stabilire i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

La legge pone dei divieti all'adibizione al lavoro notturno: donne in stato di gravidanza fino al compimento del 1 anno di età del bambino, con sanzioni penali in caso di violazione del divieto. Poi esistono categorie di lavoratori che hanno diritto di resistenza rispetto al lavoro notturno (elencati nella slide). Anche nel caso vengano adibiti a lavoro notturno i lavoratori che hanno diritto di resistenza, la sanzione è piuttosto pesante e ha natura penale. Per quanto riguarda il lavoro notturno ci sono dei limiti di durata: non possono essere superate le 8 ore di media sulle 24, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Non essendo ben chiaro il significato della formulazione, la circolare ha stabilito che ove la contrattazione collettiva non dica niente si può far riferimento al periodo settimanale, che è il normale parametro di riferimento preso in considerazione dalle norme sull'orario lavoro, salva l'individuazione di un diverso periodo da parte della contrattazione collettiva (questo non è possibile per il settore della panificazione non industriale perché la norma dice espressamente che è fisso su base settimanale). Per alcune attività, che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche e mentali – da individuarsi con D.M. – il limite fissato dalla direttiva è fisso con riferimento alle 24 ore (8 su 24). Sono previste specifiche tutele sanitarie per i lavoratori notturni (credo che il tema sarà approfondito in successive relazioni)

Avendo già esaurito il tempo a mia disposizione, tralasciando altri argomenti, sottolineo solo il fatto che la possibilità di deroghe è ora attribuito, in assenza di specifiche disposizioni nel CCNL, anche alla contrattazione di livello territoriale o aziendale effettuata dalle OO.SS.

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (c'è una selezione degli stipulanti, ma non c'è più nessuna distinzione sui livelli di contrattazione).

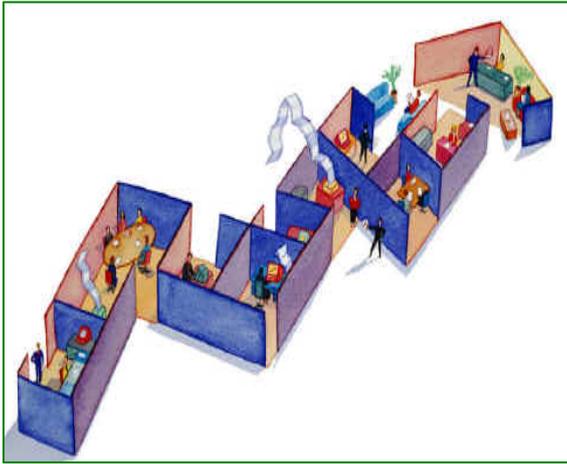
Ringrazio per l'attenzione

**Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Grazie alla Dr.ssa Monti per il suo intervento ma, sicuramente, l'argomento avrebbe bisogno di ulteriore tempo perché molto vasto, complesso e ostico; di conseguenza è necessario una attenzione maggiore perché avete visto come è articolato e quindi libero alle più svariate interpretazioni. Credo che sia stato molto utile e soprattutto veramente importante l'illustrazione della Dott.ssa Monti. Già questo è uno dei primi vantaggi di aver allargato il SIRS a queste nuove competenze che prima non erano presenti e al contributo di conoscenza e di supporto che possono dare. È ovvio che chi fosse interessato e volesse continuare ad approfondire questi argomenti, la Direzione Provinciale del Lavoro è sicuramente disponibile a dare tutti i chiarimenti richiesti. Per ora abbiamo solo introdotto l'argomento nei suoi aspetti peculiari ma non abbiamo approfondito più di tanto da un punto di vista normativo, proprio per un problema di tempo.

Probabilmente le Organizzazioni Sindacali si saranno sentite chiamate in causa perché in questa relazione si parlava continuamente di contrattazione nazionale, contrattazione territoriale e a livello aziendale. Il ruolo del Sindacato in questa tematica è rilevante e di fondamentale importanza, così come ritengo sia importante l'eventuale rapporto tra RLS e RSU su questi aspetti, che penso debba essere molto stretto perché, come avete visto, molti aspetti relativi all'orario di lavoro e quindi all'organizzazione dello stesso sono demandati alla contrattazione.

Quindi il ruolo dei Sindacati è fondamentale in questa tematica. Per cui cedo subito la parola a Renata Bortolotti, Funzionaria della camera del Lavoro CGIL di Bologna, che parlerà a nome di CGIL CISL e UIL della Provincia di Bologna.



## **L'ORARIO DI LAVORO E LA CONTRATTAZIONE IL RUOLO DEL RLS**

**Renata Bortolotti (CGIL-CISL-UIL di Bologna)**

Ringrazio e sono molto contenta dell'importanza che ha avuto il SIRS e dell'impegno e della competenza dimostrata in questi anni dagli Operatori del SIRS.

Essi sono stati un punto di riferimento importante non solo per gli RLS, ma soprattutto credo per una parte delle Istituzioni e per una parte della società che vive e opera in questa città, in questa Provincia. Il SIRS ha cercato di dare il suo contributo per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori, non solo dal punto del rispetto delle norme, ma fornendo anche gli strumenti per cercare di aumentare la cultura della sicurezza che possiamo riassumere in una sola parola: prevenzione.

Devo dire che ho ascoltato con molto interesse la relazione della dottoressa Monti perché ci ha dato uno spaccato molto significativo di cosa è stato modificato, di che cosa è cambiato in questi ultimi 12-14 anni rispetto a come si è comportato il Legislatore, a che cosa è successo nel mondo del lavoro, quali sono stati i ruoli dei contratti e degli accordi sovracontrattuali.

Io credo che dobbiamo partire da lì quando facciamo un'analisi di cos'è la salute in relazione all'orario di lavoro. Certo dobbiamo tenere conto di tutte le questioni di cui ci parlava la dottoressa Monti, tenendo conto anche delle cose che ha detto il dott. Monterastelli, perché sono cose che io metto in stretta relazione: gli Enti Bilaterali, i Decreti Legislativi, la parte normativa sui contratti di lavoro e come la contrattazione dovrebbe inserirsi in questa direzione per cercare di avere una parte che riguarda lo stretto controllo sull'orario di lavoro nei luoghi di lavoro.

Quando io ero molto "piccola" e sono entrata nel mondo del lavoro, in una fabbrica che si chiama Arcotronics, una fabbrica appena nata, le prime cose che mi insegnarono i delegati, allora

c'era la commissione interna che arrivava da una grande azienda che era la Ducati Elettra, erano che bisognava avere prima di tutto coscienza di sé e poi di non vendere mai la salute in cambio di qualcos'altro. Queste sono state azioni che noi, quelli che hanno la mia età e purtroppo sono dovuti entrare nel mondo del lavoro troppo presto, abbiamo vissuto sulla nostra pelle e hanno contribuito ad arrivare alla conquista delle 40 ore settimanali, che non fu una cosa così banale in quanto non fu un regalo delle aziende ma impegno e lotta dei lavoratori.

La conquista delle prime mappe di rischio sull'ambiente di lavoro sono poi arrivate ad essere oggi parte integrante di quei Decreti: la valutazione di rischio; la sorveglianza sanitaria e il Medico Competente, le figure degli addetti al Primo Soccorso, il Servizio di Prevenzione e Protezione, sono nate le figure degli RLS; tutto questo allora non c'era e vi garantisco che sono state conquiste importanti.

Dovevi inventarti come andare a controllare le situazioni di rischio e come conquistarti una parte di dignità sul lavoro che non era legata solo alla professionalità ma era legata proprio a come dovevi crescere nella formazione della tua dignità di lavoratore e di salvaguardare soprattutto la tua salute.

Allora la salute veniva monetizzata, il lavoro era difficile, pesante, con una serie di sostanze che non erano ancora conosciute e che quindi minavano direttamente la tua salute e tu, con grande fatica, dovevi cercare di imparare e farti aiutare da quello che allora ancora non c'era e cioè uno strumento di controllo vero, uno strumento che ti desse la possibilità di capire che cosa dovevi fare. E allora uno dei primi elementi fu l'orario di lavoro.

La salute non si vende e non si baratta neanche con il fatto che tu mi paghi di più. Dico questo perché io credo che siamo ritornati a quel momento o ci stiamo avviando in tal senso

.

Ritornando al tema odierno ritengo che noi oggi abbiamo più leggi, abbiamo più normative, abbiamo conquistato contratti di lavoro più favorevoli, abbiamo conquistato tutta una serie di cose importantissime nei luoghi di lavoro, ma la frantumazione del lavoro in cambio del "mercato" sta devastando tutto quello conquistato fino ad oggi.

Se noi non siamo compatibili con il mercato, e dobbiamo esserlo, dobbiamo ritornare indietro rispetto alle cose che noi abbiamo conquistato.

Lo dico in modo crudele, proprio, facendo anche una serie di autocritiche; io penso che il Sindacato è riuscito a portare a casa tante conquiste nel mondo del lavoro quando ha agito in modo forte e in stretta collaborazione, insomma, quando era il Sindacato vero dei lavoratori,

quando era il Sindacato unitario che portava a casa un percorso che era quello che ci aiutava a capire come dovevamo fare la contrattazione e il contratto di lavoro. Quello che ci portò a casa le 40 ore, la contrattazione che andò a definire il ruolo dei turni di lavoro, che andò a normare tutto quello che era il cosiddetto “straordinario lavoro notturno”. Ciò non è avvenuto secoli fa ma stiamo parlando degli anni '70 e '80.

Oggi che cosa abbiamo quando si frantuma, quando si chiede più flessibilità, quando si chiede più disponibilità se non ottenere minore tutele. Possiamo avere tutti gli organismi di controllo che vogliamo, ma se non riusciamo ad essere presenti nei luoghi di lavoro in modo forte ed organizzato, insieme agli RLS che devono avere un rapporto strettissimo con le RSU, con le rappresentanze sindacali aziendali, con un intreccio stretto fra quello che dice la normativa e quello che dice la contrattazione di secondo livello e la contrattazione del contratto di lavoro, non penso che riusciremo ad invertire la rotta.

Ci metto, in questo caso, anche la contrattazione territoriale che in questa Regione si fa ed ha una forza molto importante perché sta dentro alle cose che diceva prima il DR. Monterastelli che riguardano gli enti bilaterali e la formazione. Mai come in questo momento noi avremmo bisogno di formazione.

Ritorno sempre sul tema dell'orario di lavoro e credo che se noi non riusciamo ad effettuare un controllo rigido sull'orario di lavoro nei nostri posti di lavoro, sarà molto più complicato l'andare ad incidere sull'organizzazione del lavoro e come questa di conseguenza incide sulla salute psico-fisica dei lavoratori, sui relativi carichi di lavoro e sulle differenze di genere.

Non dimentichiamo che bisognerà tenere in considerazione soprattutto il lavoratore in relazione al lavoro che svolge, alla sua età, alle sue caratteristiche professionali e come si pone in relazione alla frantumazione del lavoro.

L'altro giorno ho fatto una riunione con lavoratori delle pulizie e mi sono resa conto di che cosa vuole dire “salute” in rapporto all'orario di lavoro che questi lavoratori fanno e di come il Sindacato puoi incidere nel comunicare loro che quella impostazione non va bene.

Non va bene, però vengono firmati contratti dove queste lavoratrici, se vogliono lavorare, devono fare orari di lavoro che sono apertamente in contrasto con le norme ed effettivamente dannosi per la salute.

A tutto ciò si aggiunge che queste lavoratrici quasi tutte persone che arrivano da altri Paesi e quindi non conoscono la nostra legislazione, i nostri contratti, non sono sindacalizzate, non

conoscono la lingua e che comunque che non hanno la storia che abbiamo noi sulle spalle in relazione alle conquiste relative all'organizzazione del lavoro,

Quando un contratto di lavoro permette al datore di lavoro di farti fare 2 ore in una banca, come diceva prima benissimo la Dott.ssa Monti, poi vai a pulire per altre 2 ore un pezzo di scuola da un'altra parte della città, mettendocene magari un'altra di viaggio per andarci senza che questa sia considerata nell'orario di lavoro, poi ritorni indietro e magari ritorni a pulire la stessa banca e poi ti rechi in altre aziende.

In questo modo in una giornata tu stai via 10-15 ore per farne 8 di lavoro. E allora ecco che subentra per il lavoratore la difficoltà nel gestire la situazione, la difficoltà a rispondere a una flessibilità che il mondo del lavoro oggi ti chiede senza che questa vada ad incidere sulla tua salute.

Io credo che noi dobbiamo andare ad incidere lì, andare a guardare quali sono le difficoltà che noi abbiamo soprattutto in alcuni settori, quelli meno sindacalizzati e dove il lavoro, come dicevo prima, è estremamente frazionato.

Voglio portarvi un ulteriore esempio: l'altra mattina, assieme a Spisni che è anche referente 81/08 per la FP CGIL di Bologna, abbiamo visto alcuni lavoratori della vigilanza che ci ponevano un problema sull'orario di lavoro: a questi lavoratori gli è stato tolto, in relazione alle indicazioni del D.Lgs 66/200, una parte di riposo; ci dicevano: “ma noi facciamo tante ore senza un adeguato intervallo di riposo tra un turno e l'altro, abbiamo una responsabilità che è quella di avere un'arma con noi, e lo stress, la situazione di difficoltà che abbiamo per svolgere il nostro lavoro tutti i giorni, incide fortemente sulla nostra salute”.

Questi elementi di caduta sembrano essere molto piccoli rispetto a macrosistemi, alle regole, alle norme, ai decreti che prima ci venivano elencati, ma incidono seriamente e molto spesso, tragicamente, sulla salute dei lavoratori.

Penso che oggi le Organizzazioni Sindacali abbiano un compito importantissimo da svolgere, che è quello di riprendere un contatto diretto, un confronto diretto con i lavoratori per reggere su una situazione che deve dire “NO” alla massima frantumazione del lavoro e alle esigenze che il mercato globale ha.

Anche qui bisognerebbe dire tante altre cose rispetto alla situazione economica che viviamo, del disastro economico che stiamo vivendo e che avremo sulle spalle fra poco con i prospettati 600.000 posti di lavoro in meno: ciò aumenterà le situazioni di disagio che verranno ancora di

più a pesare sui lavoratori perché, con la paura di perdere il posto di lavoro, si accantonano tutta una serie di controlli che si potrebbero fare sull'organizzazione del lavoro, su come si lavora, su che cosa si lavora, sul perché si deve lavorare in un modo anziché in un altro, sul perché sei costretto a fare tante ore in più di lavoro e le fai perché, come dicevo prima, hai paura di perdere il posto e perché sai che quei soldi in più ti possono permettere di pagare il mutuo o arrivare alla fine del mese. Tutto questo sapendo che ciò va contro alla tua sicurezza e alla tua salute.

Io credo che il compito che avremo di fronte nei prossimi mesi non sarà né facile, né immediatamente e facilmente risolvibile. Per cui penso che le Organizzazioni Sindacali dovrebbero avere un atteggiamento molto più fermo rispetto alle regole, rispetto all'applicazione di quello che abbiamo conquistato fino ad oggi, perché tornare indietro è questione di un attimo e riprenderci ci vorrà molto tempo, lasciando i lavoratori e le lavoratrici alla mercè delle aziende che pensano esclusivamente al profitto.

Veniva detto prima, sempre dal Dr. Monterastelli, che si sta discutendo la proroga del Decreto n. 81/08 e anche su questo c'è una nostra difficoltà di non essere riusciti ancora a impostare un lavoro comune, un lavoro unitario, per evitare che quelle regole che il Governo Prodi ha recentemente legiferato, vengano immediatamente modificate andando a diminuire le tutele per i lavoratori. In questo senso noi dovremmo essere in grado unitariamente di respingere questa situazione e avere più voce in capitolo.

È, tra l'altro, sulle norme sanzionatorie che i Datori di lavoro chiedono di ritornare indietro, mentre noi abbiamo bisogno purtroppo ancora di questo e avremo bisogno anche di un coraggio e una iniziativa maggiore per incidere direttamente sull'organizzazione del lavoro e sul controllo degli orari, perché solo così noi possiamo difendere i lavoratori e le lavoratrici e gli infortuni ma anche le malattie professionali di cui si parla ancora troppo poco.

La stessa detassazione degli straordinari incide sull'orario di lavoro che di conseguenza incide pesantemente sulla salute. Uno poi dice "ma noi siamo liberi di farli o non farli" e questo è vero, ma questo mi porta a farvi un ulteriore esempio: nei cantieri della Variante di Valico, vi sono molte aziende in subappalto dove i lavoratori impiegati arrivano in grande numero da altri Paesi Europei ma anche da Paesi extracomunitari che fanno sacrifici enormi per fare orari straordinario senza calcolare il rischio per la loro salute. In questi cantieri davvero tu rischi tutti i giorni non solo la tua salute ma anche la stessa tua vita, quindi avere un "percorso" dove ti vengono

prospettate garanzie di mantenimento del posto e altre cose allettanti in cambio di una flessibilità maggiore dell'orario di lavoro, anzi ti detasso le ore di lavoro così guadagni di più, non fa altro che aggravare la situazione attuale.

In questo senso siamo di nuovo agli anni '70 in cui io mi sentivo dire dal delegato della meccanica, che era più "grande" di me, di " Non vendere mai la tua salute. La salute non si vende." Io credo che dobbiamo rifare una verifica anche su tutte le seguenti situazioni che si sono venute a determinare nel corso degli ultimi anni: la Legge n. 30, il lavoro a chiamata, la massima flessibilità, l'essere sempre a disposizione.

Questo incide sulla salute psicologica e non solo.

Altro esempio, le donne: oggi dovrebbero lavorare fino a 65 anni con tutti i problemi e le conseguenze del caso. Ma questi signori che vogliono apportare modifiche peggiorative sulla tematica dell'orario di lavoro non hanno preso in considerazione che le problematiche di genere, l'essere noi persone diverse, fare i figli, gestire i loro bisogni, lavorare a casa, allungando così il periodo di lavoro, ecc., significa andare a minare la prevenzione e la salute delle lavoratrici anche all'interno del posto di lavoro.

Per noi la cosa importante è la contrattazione e quindi il contratto di lavoro, ma ritengo che tutto ciò debba essere strettamente collegato, nel rispetto delle norme vigenti, alla prevenzione e alla formazione dei lavoratori nell'ambito della salute e sicurezza nei posti di lavoro. Penso anzi che tali tematiche debbano essere alla base della contrattazione come diritto fondamentale dei lavoratori.

Non possiamo far sì che qualcuno si riempia la bocca tutti i giorni sul fatto che bisogna mettere un freno alle morti bianche, e Sacconi nel suo Decreto, nel suo modo di impostare di nuovo la norma, sta proponendo di fare un'agenzia che le regioni dovrebbero attuare per poter aver il controllo sulla salute e sicurezza, quando invece salute e sicurezza si controllano solo nei posti di lavoro e solo con degli RLS che sanno come è fatta quell'organizzazione del lavoro, come e cosa si produce, con quali strumenti, con quali materiali si produce all'interno di quell'azienda, se le emissioni in atmosfera o dentro i locali sono a norma o meno, se incidono direttamente sulla salute o se possono creare danni.

Oltre a non monetizzare la nostra salute non possiamo fare in modo che si militarizzi o abbia intenzione di militarizzare gli organi di controllo per la parte che riguarda la salute dei lavoratori. La salute dei lavoratori si difende nella misura in cui diamo conoscenza e forza ai lavoratori che stanno nei posti di lavoro e se diamo un attento e costante supporto ai RLS, supporto che credo sia mancato in questi anni.

Mi fermerei qui. Grazie.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Grazie Renata.

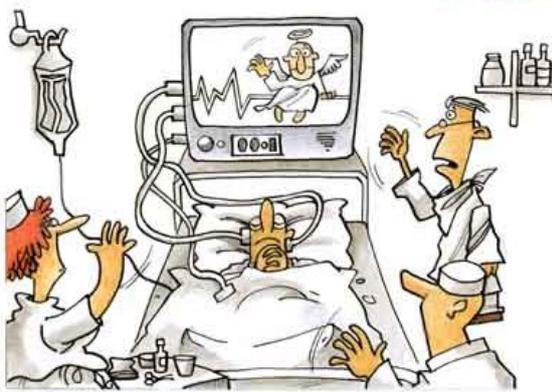
Renata ha ribadito il ruolo fondamentale che ha il Sindacato sul tema della sicurezza e in modo particolare sull'argomento di oggi.

Credo che sia utile il suo richiamo a ripercorrere con forza e impegno maggiore i percorsi che hanno portato alle attuali conquiste sindacali in relazione a sicurezza e salute sul lavoro.

Vale la pena in qualche modo di riprendere quelle conquiste e di non pensare che, come dice giustamente Renata, che l'acquisizione di norme e di leggi diano per scontato l'acquisizione di diritti. Norme e leggi dicono che è un tuo diritto, ma il diritto comunque lo devi conquistare sul campo, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le rappresentanze che i lavoratori hanno, sia dal punto di vista delle rappresentanze sindacali, sia dal punto di vista dell'RLS.

Solo tramite quel percorso si riesce ad ottenere qualcosa e non solo delegando ad altri perché c'è una legge. Molte volte abbiamo visto che le leggi sono difficilmente applicabili o applicate in maniera non idonea, oppure qualcuno cerca di far di tutto per non applicarle.

L'ultima relazione della mattinata è in realtà composta da una relazione fatta a due voci. La prima parte sarà tenuta dal Dott. Magelli, che voi tutti conoscete e non ha bisogno di presentazioni, e che tratterà appunto dell'orario di lavoro nei suoi aspetti legati alla salute e la sicurezza e sul ruolo del RLS, a cui seguirà una seconda parte presentata dalla Dott.ssa Tedeschi dell'INAIL, che tratterà il tema della salute e della sicurezza dal punto di vista infortunistico essendo lei rappresentante dell'INAIL nell'ambito SIRS.



## L'ORARIO DI LAVORO E L'IMPATTO SULLA SALUTE

**Leopoldo Magelli (Provincia di Bologna)**

**Carla Tedeschi (INAIL sede di Bologna)**

Buongiorno. Io ho un compito abbastanza difficile perché c'è uno strano paradosso in quello che sto per esporvi.

Siamo tutti convinti a naso, a buonsenso, che lavorare per tempi troppo lunghi faccia male alla salute e ciò sia maggiore fonte di rischio anche dal punto di vista infortunistico. Ma quando si cerca di documentare, di portare dei fatti precisi, dei numeri, delle cifre, dei dati a supporto di questa convinzione e/o sensazione, vi garantisco che si fa molta fatica. Non è facile trovare dei dati e degli elementi che confortino in modo forte questa valutazione.

Ad esempio, nei lavori della Variante di Valico, se non mi sbaglio, gli ultimi 2 infortuni mortali sono successi, uno alla decima, e uno alla undicesima ora di lavoro consecutivo. Viene facile pensare che non siano questi lavoratori che sbagliano, ma che questi incidenti siano la conseguenza del fatto che oltre un certo limite il nostro organismo abbassa le sue capacità operative, di reazione all'emergenza, di difesa, e così via.

Poi, mi ripeto, documentare è difficile ma proverò a farlo vedendo un po' come potremo affrontare il problema.

Partiamo proprio della definizione di valutazione dei rischi, che sia nelle norme UNI che nel nuovo Decreto, è abbastanza vicina. La valutazione dei rischi è la valutazione globale della probabilità e della possibilità di possibili lesioni o danni alla salute, in una situazione pericolosa

e per scegliere le adeguate misure di sicurezza : occorre quindi tenere conto di tutto: dell'ambiente, delle macchine, degli impianti, della competenza, dell'esperienza, dell'organizzazione, del tempo e della durata del lavoro.

Ciò è ribadito in modo molto importante dal fatto che anche nel D.Lgs 81/08 si usano praticamente gli stessi termini, e si mette sempre in evidenza questa visione complessiva del rischio che è legato a tutti i suddetti elementi. Se questo poi lo leghiamo al fatto che tutto ciò serva per prendere le misure per tutelare la salute, allora, sembrerebbe logico dire: “bene, se riusciamo a vedere, a dimostrare, a documentare che lavorare troppo può portare danni alla salute dovrebbe essere logica conseguenza tentare di governare il fenomeno non aumentando ma semmai contenendo l'orario di lavoro”. Oggi dire questo è una bestemmia, mentre al contrario il problema lo si sta affrontando in un'ottica profondamente sbagliata.

Ma perché mi interessava **partire dalla valutazione dei rischi** ? Perché la nuova legge impone alle aziende di valutare tutti i rischi: chimico, fisico, biologico, movimentazione dei carichi, rischio cancerogeno, ecc. Ma c'è una novità grossa: si parla anche dei rischi cosiddetti psico-sociali, rischi legati all'organizzazione del lavoro. Questo oggi non vuol dire soltanto fatica fisica, fatica visiva, fatica nervosa, posizione di lavoro, vuol dire anche stress, burn-out, turni e anche mettere le mani nel piatto dell'orario di lavoro.

Ecco perché faccio questo passaggio; perché **i rischi psico-sociali** che la legge cita è meglio cercare di definirli in maniera molto preciso. Cox e Griffiths sono due personaggi che a livello europeo si occupano da molti anni di questi problemi, problemi che le aziende, anche se avranno una ulteriore proroga di qualche mese (al 16 maggio 2009) dovranno comunque seriamente valutare.

Sono gli aspetti di progettazione del lavoro (organizzazione del lavoro, gestione del lavoro, e qui dentro l'orario di lavoro ci sta tutto, in tutti i suoi aspetti, dalla durata ai turni, ecc.) e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dare dei danni di natura psicologica, sociale e fisica. Quindi viene sancito il fatto che occuparsi di prevenzione vuol dire occuparsi di tutti gli aspetti del lavoro e quindi rischi di natura non solo fisica ma psicologica e sociale.

Questo, forse molti di voi non lo sanno, coincide perfettamente con la definizione che l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) dà di salute : benessere psichico e sociale. Si chiude un cerchio importante. Oggi alla sicurezza sulla lavoro si riconosce, almeno in teoria, un passaggio molto importante che va in questa direzione.

**A livello europeo, in un documento dell'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute dell'anno 2000**, vengono definite le categorie di lavoratori che operano in comparti lavorativi che comportano rischi di stress nell'ambito del lavoro; è finito il tempo in cui lo stress era considerato il rischio del manager; sono sempre state approssimazioni inesatte: lo stress è il rischio di chiunque lavora, e certamente stressati lo sono anche i manager, anche, se posso dire una battuta, il loro stress è ampiamente monetizzato.

**L'Agencia Europea stabilisce due grandi famiglie di fattori stressanti: i fattori legati al contenuto del lavoro (e individua 4 categorie potenzialmente rischiose) e i fattori stressanti legati al contesto del lavoro (6 categorie in tutto)..**

**Le 4 categorie potenzialmente rischiose legate al contenuto del lavoro sono :**

1. **ambiente;**
2. **progettazione;**
3. **carico di lavoro e ritmi di lavoro** (eccesso di carico di lavoro ma anche difetto di carico di lavoro, impossibilità di controllo dei propri tempi di lavoro, mancanza di tempo);
4. **orario di lavoro**, che oggi è il tema che ci interessa. In questo ambito sono individuabili 3 grossi problemi:
  - a. **l'orario di lavoro a turni**, in particolare ovviamente il turno notturno;
  - b. **l'orario di lavoro non prevedibile**, che incide pesantemente sulla vita sociale
  - c. **l'orario di lavoro protratto.**

Quando mi permetto di dire che orari di lavoro troppo prolungati sono nocivi per la salute, non lo dico in modo preconcepito e ideologico; anche l'Agencia Europea per la Salute, quindi un centro specializzato e un riferimento anche a livello normativo per la Comunità Europea, ritiene che l'orario di lavoro può comportare danni sulla salute, in particolare l'orario a turni e notturni, l'orario non prevedibile e l'orario protratto.

Vi accorgete che molte volte, nel corso della mia relazione, mi capiterà di mettere insieme orario a turni e orario protratto oltre il limite di 8 ore, perché spesso, in effetti, queste due modalità di prestazione orarie sono legate tra loro.

Nelle slides che vedete e che potrete richiedere al SIRS o scaricare dal sito internet ([www.sirsrer.it](http://www.sirsrer.it).) sono esposte le 6 categorie potenzialmente rischiose per lo stress legate al contesto del lavoro. Però, oggi, per problemi di tempo, non possiamo analizzarle dettagliatamente.

Cerchiamo un attimo di avere un **approccio multifattoriale al problema** : quando parliamo del rapporto fra orario di lavoro a turni e non a turni e salute, dobbiamo tener conto che 3 fattori si legano in modo molto forte tra loro:

- 1) il lavoro a turni, se non altro, scombina la nostra vita dal punto di vista di due funzioni molto importanti che sono il sonno e l'alimentazione, senza parlare sull'impatto sui rapporti sociali e delle relative conseguenze;
- 2) il lavoro notturno, che è un'esasperazione del lavoro a turni, ha ancora un impatto più importante sui rapporti sociali, sull'alimentazione e sul ritmo sonno – veglia.
- 3) la durata del turno di lavoro, cioè i turni con orari lunghi, in cui ovviamente va considerato il tempo legato alla pendolarità.

Quando noi parliamo di 9-10 o più ore di lavoro, che comunque sono già tante, molte volte a queste vanno aggiunte le ore per raggiungere il posto di lavoro. Non solo i “tempi terzi”, di cui parlava la Dott.ssa Monti, ma anche le ore per andare al lavoro o per tornare a casa. Se io faccio 10 ore comprese lo straordinario, cui ne aggiungo una prima per raggiungere il posto di lavoro e una dopo la fine del turno per tornare a casa , la fetta di vita impegnata in quel giorno sul lavoro diventa di 12 ore. Sento spesso dire che in Italia siamo esagerati e siamo troppo garantisti perché riconosciamo come infortunio sul lavoro quello che avviene in “itinere”: se io dopo 10 o 11 ore di lavoro, nel tornare a casa in macchina ho un incidente, sfido chiunque a dimostrare che questa relazione non è direttamente correlabile o collegabile in qualche modo con la fatica derivante dalla mia attività lavorativa.

Quindi, attenzione: un orario di lavoro lungo spesso può essere ulteriormente ampliato dal discorso della pendolarità, che in molti casi, e qui penso al settore dell'edilizia con il caporalato, al settore agricolo, ecc., dove questi lavoratori impiegano anche 2 ore ad andare e 2 ore a tornare.

Il lavoro a turni incide soprattutto sulle problematiche alimentari e del sonno e causa disturbi agli schemi socio-temporali.

Il lavoro notturno incide a maggior ragione su queste problematiche, e ,fra l'altro, ha anche una serie di effetti collaterali molto importanti:

- sul consumo di caffeina,
- sul consumo di alcolici e sull'abitudine al fumo,
- sugli stili di vita

**L'orario di lavoro troppo lungo su che cosa va a incidere?** Incide soprattutto sull'aumento della fatica, sulla stanchezza, sul calo del rendimento, e questo deve interessare anche i datori di lavoro, sull'abbassamento dello stato di allerta, e quindi incide anche sulla possibilità di eventi infortunistici, anche se, come vedremo, non abbiamo tantissimi dati che possano, in qualche modo, evidenziarli. Complessivamente questi fattori indicati (turni di lavoro specialmente notturno, durata dell'orario di lavoro e imprevedibilità dell'orario), combinandosi in vario modo, costituiscono un pacchetto molto importante di fattori stressanti. Sono fattori che creano stress nell'ambiente di lavoro, ripercussioni sulla salute, specialmente poi associandosi ad altri elementi: è evidente, che un orario di lavoro troppo prolungato in mansioni estremamente impegnative, pericolose e fisicamente pesanti, possa essere foriero di eventi infortunistici. Finora, cosa ho voluto dimostrare: che in base alle conoscenze scientifiche attuali, il lavorare per tempi troppo lunghi è considerato un fattore di rischio per la salute e la sicurezza.

Passiamo al secondo punto: **ci sono delle prove che dimostrano questo?**

Intanto, devo dire che nella comunità scientifica non esiste una uniformità di visione. Però certamente esistono delle prove, esistono dei dati anche se parziali.

Appare oramai acquisito che un forte impatto dei fattori stressanti nella comunità lavorativa comporta delle ricadute sulla salute codificate nelle seguenti patologie:

- **malattie cardio-vascolari,**
- **disturbi del sistema muscolo-scheletrico,**

- **del sistema immunitario,**
- **disturbi del sonno**

che possono portare, nel tempo, a delle vere e proprie malattie croniche.

Vi cito soltanto qualche lavoro che ho trovato pubblicato su qualche rivista. In un lavoro pubblicato nel 1997, anche se gli atteggiamenti, le motivazioni, i livelli culturali degli intervistati influenzano molto la ricerca, esistono prove sufficienti per affermare che orari di lavoro troppo lunghi determinano alcuni effetti sulla salute: sensazione di aumento della fatica, diminuzione del sonno, abbassamento dello stato di allerta e calo del rendimento. Se mettete insieme tutte queste cose, voi capite come una persona in queste condizioni sia molto più predisposta a commettere errori, disattenzioni e ad adottare comportamenti non corretti che possono facilitare, per esempio, l'insorgenza di infortuni.

Un altro lavoro, e questo è un lavoro italiano del 1989, in aziende, tessili del nord-est, ha studiato lavoratori che, per motivi produttivi, alternavano settimane con orario di lavoro molto lunghi a settimane con orari ridotti. La produzione chiedeva una continua variazione della forza lavoro. Quindi si è creato in qualche modo un campione molto interessante.

I casi di stress riferiti dai lavoratori erano molto più attenuati nelle settimane con orari ridotti. Qui c'è un'evidenza e voi direte "è scontato". È vero, però avere qualcuno che l'ha studiato e che può fornirci delle cifre, dei dati, aiuta a rafforzare il discorso.

Un altro lavoro, molto vecchio, del 1960, ha dato la possibilità ai ricercatori di evidenziare che negli under 45, quindi persone giovani, che lavoravano più di 48 ore alla settimana, il rischio di morire di cardiopatia coronaria, infarto per usare un termine noto a tutti, era doppio rispetto a chi lavorava meno di 48 ore alla settimana. E anche recenti lavori fatti in Scandinavia dimostrano, per esempio, che il rischio cardio-vascolare è molto legato a questi aspetti.

Certamente quindi esistono prove, e lo possiamo dire con buona approssimazione visti i dati che le ricerche hanno evidenziato, che **il lavoro con orari troppo prolungati, in particolare se si aggiunge ad altri fattori di rischio, come il lavoro notturno e il lavoro a turno, che hanno un ruolo forse ancora più importante, costituisce una oggettiva condizione di stress.**

Il che vuol dire, proseguendo il ragionamento, che può avere un impatto negativo sulla salute, psichica e fisica, dei lavoratori agendo su 4 livelli: biologico, lavorativo, sociale e sanitario.

A livello lavorativo, in particolare insisto su questo, ha effetti sull'attenzione, sulla performance, sul rendimento e sull'efficienza, quindi può portare a maggiori probabilità di errori o di infortuni.

Su questo vorrei insistere molto, anche appunto legandolo ancora una volta al discorso della pendolarità, perché l'errore, la disattenzione, la mancata reazione in tempi rapidi, può capitare sul lavoro alla decima ora, ma può anche capitare quando alle 4 del mattino io mi metto in macchina per ritornare a casa.

A livello sanitario, si è visto che lavorare per molto tempo con orari di lavoro molto prolungati, in particolare legati anche ai turni, comporta dei disturbi che col tempo possono diventare vere e proprie malattie, in particolare a carico del sonno con alterazione del ritmo sonno-veglia, a carico dell'apparato gastro-intestinale con conseguenti gastriti, ulcere, coliti, ecc., a carico dell'apparato cardio-vascolare con ipertensione, tachicardie, fino avere malattie cardio-vascolari, e a carico del sistema nervoso con tutte le sue varie manifestazioni.

Vorrei spendere qualche parola in più, e può sembrare uno scherzo, sulla "sonnolenza". Da molto tempo gli studiosi della sicurezza ed igiene del lavoro si stanno occupando del problema della sonnolenza durante il lavoro, perché si comincia a vederne sempre di più l'influenza nel campo degli infortuni sul lavoro

Che cosa è la **sonnolenza** e in particolare la sonnolenza diurna? È un importante indicatore di una inadeguatezza qualitativa e quantitativa del sonno, ma non solo di questo, che influenza la vigilanza e la performance sul lavoro. Può essere definita come una forma di stanchezza del sistema nervoso centrale che è direttamente connessa con il livello dell'attività cerebrale.

Per dirla in parole povere, quando siamo in stato di sonnolenza siamo in una zona border-line, una zona di passaggio tra la veglia e il sonno vero e proprio. Quante volte capita, alla sera, siamo a letto, stiamo leggendo un libro e ad un certo punto ci accorgiamo che perdiamo la riga, quella pagina l'abbiamo già letta e la nostra testa ciondola un pochino; ecco quella è la soglia, la zona border-line. Oppure una abbondante mangiata, i fumi dell'alcool, siamo lì a sedere con gli amici

e ad un certo punto ci accorgiamo che di fronte a noi qualcuno ha chinato la testa e sta cominciando a viaggiare verso un dolcissimo mondo di sogni.

Se a letto o con gli amici la sonnolenza è un aspetto anche gradevole o comico, quando parliamo di sicurezza sul lavoro, è un elemento drammatico e lo è anche per quello che riguarda la guida : qui, ancora una volta, scatta il legame lavoro-pendolarismo.

Esistono anche cause extra-lavorative di sonnolenza di cui, una delle più importanti è l'assunzione di determinati farmaci: quando voi leggete il "bugiardino", che è il foglietto che dà tutte le indicazioni sul farmaco, vedete che spesso c'è scritto "attenzione, può dare sonnolenza, non guidare dopo l'assunzione".....

Molte volte sono in causa anche gli ambienti lavorativi, in particolare quelli privi o carenti di stimolazioni visivo-acustiche, perché se un ambiente è troppo monotono o troppo opaco o troppo caldo ci intorpidisce. Oltre a ciò anche il lavoro troppo monotono, ripetitivo, noioso, l'esposizione a sostanze chimiche, ecc. possono essere tra le cause della sonnolenza e quindi dell'eventualità che ci si infortuni.

Quindi varie possono essere le cause, ma certamente il discorso dell'orario di lavoro è una di quelle che influiscono maggiormente.

La sonnolenza che cosa comporta?

- Riduzione del livello di vigilanza: siamo meno attenti, meno svegli, meno pronti a cogliere un rumore strano, un cambiamento, un segnale di allarme.
- Aumento dei tempi di reazione: di fronte ad un problema, invece che reagire in 20/30 millisecondi, si reagisce in 1 secondo. Pensate solo alla guida di una macchina che cosa vuol dire perdere 1/2 secondi davanti ad un evento improvviso: nei migliori dei casi, tamponare la macchina davanti.
- Maggior rischio di movimenti scoordinati: fateci caso, quando c'è sonnolenza, nell'attimo in cui si riprende il controllo, si hanno a volte dei movimenti scoordinati.
- Rischio di improvviso addormentamento: il colpo di sonno, il micidiale e drammatico, colpo di sonno.
- Ottundimento sensoriale: siamo più lenti agli stimoli visivi, uditivi, ecc.
- Maggior probabilità di errori, di commettere errori.

E allora attenzione la sonnolenza diventa un elemento di enorme importanza ai fini della sicurezza.

Io credo che sarebbe buona norma evitare, ove possibile, di collocare verso la fine degli orari di lavoro, anche normali, le attività più rischiose, più pericolose e più impegnative, perché anche senza andare oltre le 8 ore, alla fine c'è l'effetto stanchezza. Sarebbe opportuno prevedere nelle ultime ore della giornata, delle fasi di lavoro più soft, più leggere, meno rischiose ed impegnative in quanto le performance del lavoratore sono comunque più basse .

**Esistono prove per dimostrare che orari troppo lunghi, determinando fatica, sonnolenza e rendimento ridotto, possono avere influenza sul fenomeno infortunistico ?** Bisogna aspettarsi che ci sia un incremento di infortuni lavorando oltre l'orario di lavoro normale ?

Qualche studio c'è ma riguarda più che altro il discorso del lavoro notturno. Per esempio, alcuni studi non recentissimi, del 1985 e del 1995, evidenziano un aumento degli infortuni nel turno di lavoro notturno rispetto al diurno in operatori che svolgevano lo stesso tipo di attività (dobbiamo sempre raffrontare attività dello stesso tipo). Bene, questo è un dato importante e la cosa più importante è che secondo questi autori, l'aumento del tasso di infortuni è legato più alla durata eccessiva dell'orario di lavoro che il fatto di lavorare di notte. Quindi questo è un pronunciamento abbastanza importante, abbastanza significativo.

Ho anche cercato di vedere se l'INAIL aveva dei dati che potevano servirci per capire meglio la situazione.

Io non sono, lo premetto, un buon navigatore in internet, però ho trovato soltanto un articolo pubblicato sul bollettino INAIL n. 7 del luglio 2005, che si chiama "A che ora ti sei fatto male?". Perché è interessante? Perché studia il fenomeno infortunistico, non per ora solare, le 7, le 8, le 10, ma per ora ordinale, prima, seconda, terza, quarta ora di lavoro. Finora gli studi sono quasi sempre stati fatti per ora solare e questo ci aiuta poco a capire, anche se possiamo immaginare che dopo le 18 il problema è sicuramente è più presente.

La ricerca dell'INAIL è veramente interessante in quanto si studia il fenomeno per ore di lavoro ordinale. E' uno studio limitato ai lavoratori di industria e servizi, che però sono più della metà

dei lavoratori italiani, che iniziano l'orario di lavoro tra le 11 e le 12. Cosa si è visto di interessante? Il numero totale degli infortuni accaduta alla nona ora di lavoro, e oltre, che dovrebbero essere ridotti perché molta meno gente lavora alla nona e alla decima ora, è praticamente uguale a quello della terza ora di lavoro e poco più basso della prima e della seconda. Allora, se il numero assoluto è uguale ma il numero di lavoratori è sicuramente minore ne possiamo dedurre che probabilmente il rischio di infortunio andando oltre la ottava ora di lavoro diventa maggiore, tanto è vero che pur essendoci molte meno persone sul lavoro, il numero assoluto degli infortuni è uguale alla prima, seconda e terza ora. Questo, ripeto, è l'unico dato che ho trovato. Ne ho trovati altri però sono ancora di più difficile interpretazione.

Grazie per l'attenzione.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Proseguiamo dando la parola alla Dott.ssa Tedeschi a cui diamo il benvenuto in rappresentanza dell'INAIL sede di Bologna che è entrata nel comitato SIRS. La Dott.ssa Tedeschi porterà alcuni dati prelevati dalla banca dati dell'INAIL, inerenti gli infortuni in generale e in particolare relativi all'orario di lavoro e sull'ora del loro accadimento.

### **Dott.ssa Tedeschi (INAIL sede di Bologna)**

Grazie a tutti e volevo ringraziare il Dott. Morisi per aver invitato l'INAIL a questo seminario.

Quello che io vi presenterò è un'analisi statistica su quello che è l'insieme degli infortuni denunciati e indennizzati relativamente al momento dell'accadimento. Prima però di procedere su questo tema, volevo fare un piccolo excursus su quello che è l'andamento infortunistico. Noi possiamo notare come la percentuale di variazione fra il 2006 e il 2007 riferito all'Italia, all'Emilia-Romagna, e ovviamente a Bologna è in netto calo; quest'andamento è indicativo soprattutto se noi consideriamo che c'è stato, generalmente, un aumento occupazionale.

In relazione a ciò, potremmo affermare che, nonostante i dati del 2007 siano dei dati ancora provvisori, è in atto una tendenza alla flessione e tanto più lo possiamo vedere nei casi mortali in

Italia, recentemente aggiornati a 1207; i dati dell'Emilia-Romagna e di Bologna risultano ancora provvisori, ma anche in questi territori sono in netto calo.

Chiaramente questo non ci basta; vedere che c'è una flessione negativa ci conforta ma non ci basta perché sappiamo, tutti quanti, quali siano i drammi familiari e sociali che una morte o un grave infortunio possono determinare. Su quest'onda c'è stata e c'è sempre di più attenzione da parte delle Istituzioni, non solo quindi dell'INAIL, non solo di partner storici, quali l'ASL, la Provincia e la Regioni, ma anche dalle cariche legislative più alte, dallo stesso Presidente della Repubblica. Lo stesso Decreto n. 81/08 lo evidenzia, quando attribuisce, tra le altre cose, anche all'INAIL il compito di svolgere formazione, di svolgere informazione e soprattutto consulenza alle imprese.

Ma prima di procedere e di vedere come fare prevenzione, dovremo intanto analizzare i settori dove si determina una maggiore incidentabilità; quella che noi in gergo chiamiamo una "mappatura del rischio".

Nella Provincia di Bologna gli infortuni denunciati nel 2007 sono 27.819 e vediamo che c'è una netta preponderanza nell'industria manifatturiera, per poi arrivare alle costruzioni e ai trasporti. Se analizziamo invece gli infortuni mortali, si può affermare che vi è prevalenza nei settori dei trasporti e delle costruzioni. Inoltre si registra una certa quantità di infortuni per i quali non si sa esattamente il settore lavorativo in cui si sono verificati in quanto, essendo infortuni che hanno un'assenza minore di 3 giorni, il datore di lavoro non ha, ovviamente, effettuato la denuncia.

Passiamo ora ad analizzare ora gli infortuni che si sono verificati in Italia nel 2007, in base all'articolazione del mese, del giorno e dell'ora in cui si è verificato l'evento. Attraverso questa verifica si può vedere che il mese in cui vi è maggior accadimento, è il mese di luglio. Qui si possono fare varie riflessioni sulle cause determinanti: sicuramente la stanchezza, come diceva il Dott. Magelli, per le attività forse un po' troppo lunghe, forse un microclima non idoneo, oppure l'intensa attività lavorativa che precede quello che in Italia è il mese canonico delle ferie, il mese di agosto, ecc. Ciò lo possiamo verificare un po' in tutti i settori lavorativi, dall'agricoltura dove storicamente si concentrano le attività più pericolose, all'industria e soprattutto alle costruzioni.

Per quanto riguarda invece il giorno, direi che c'è una preponderanza di accadimento nella giornata di lunedì, e qui si può fare un discorso che lascia spazio anche all'analisi dell'ora solare nella quale si verifica maggiormente l'infortunio, che sappiamo essere verso le ore 10, che coincide o con la prima ora di lavoro per chi fa un'attività di servizi o per la seconda ora per chi fa un'attività industriale.

Probabilmente in questi casi il fattore sonno, il fattore stanchezza, il fattore di provenire da un week-end o anche semplicemente, come diceva giustamente Magelli, chi si reca al lavoro in un luogo distante da casa propria, i famosi pendolari, non sono solo un problema personale, ma sono anche fattori di rischio maggiori che possono incidere sull'attività infortunistica dell'azienda

I dati analizzati riguardano il 2005, il 2006 e il 2007 e considerate che gli infortuni indennizzati sono circa, un 60% di quelli che sono l'insieme degli infortuni denunciati all'istituto.

Ma quanto ci costano i danni da infortunio da lavoro?

Siamo in un periodo di crisi, come diceva il mio Direttore Regionale due giorni fa presentando il rapporto regionale dell'INAIL, e costa fare prevenzione. Ma la domanda è: costa di più non avere, non adottare degli idonei sistemi di prevenzione, costa di più sopportare un onore perché il proprio lavoratore si è infortunato?

Da uno studio fatto dall'INAIL su dati del 2005, si è potuto verificare che il costo degli infortuni totali, cioè considerando l'aspetto assicurativo, l'aspetto previdenziale e l'aspetto non assicurativo, quindi qui si comprendono tutta una serie costi indotti che possono essere anche la mera sostituzione di un lavoratore che sapeva fare quella attività con un altro che non la sa fare e quindi è da istruire, è molto alto in quanto si parla di 45 miliardi di Euro, con un'incidenza del 3,21% sul PIL. Anche per questo fare prevenzione è necessario ed è ciò che l'Istituto vuole attivare attraverso una maggiore conoscenza, nei lavoratori e nelle imprese, della cultura della prevenzione.

Come dicevo ciò non deve avvenire solo tra i lavoratori, dove peraltro è previsto dalla norma, ma anche tra i datori di lavoro in quanto il tessuto produttivo provinciale è costituito da piccole-medie imprese e quindi è difficile, come invece accade che nelle grosse aziende, adottare dei

sistemi di prevenzione efficaci e continui soprattutto nel tempo, perché è inevitabile che abbiano costi molto spesso irraggiungibili, e in questo senso s'inserisce proprio quest'attività di consulenza e formazione che viene effettuata dall'INAIL.

Tale attività deve avvenire anche nelle scuole e non dimentichiamo che gli studenti sono i lavoratori di domani.

Personalmente ho assistito alla premiazione di lavori fatti dagli studenti della Regione Emilia Romagna e ho visto cose splendide che non mi sarei aspettata da ragazzi che vanno dai 14 ai 18 anni. Questo significa che anche nelle giovani generazioni c'è sensibilità su queste tematiche e l'obiettivo nostro è quello, diciamo così, di instillare in questi ragazzi la curiosità ad esempio quando girano per la strada e vedono un cantiere in allestimento, evidenziargli che magari non sono stati usati tutti i dispositivi personali di sicurezza o sono stati utilizzati in parte, che i ponteggi sono inadeguati, ecc

Abbiamo l'obbligo morale di far loro pensare che la cultura della prevenzione è innanzitutto una cultura sociale, è innanzitutto un bene sociale. Se noi riduciamo gli infortuni, arriviamo al famoso zero, è la nostra speranza, il nostro scopo, la ragione per cui lavoriamo, è sicuramente segno non solo di un grande paese, ma di un paese decisamente civile.

Grazie a tutti.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Nella relazione della Dott.ssa Tedeschi e di quella del Dr. Magelli vi sono aspetti che sono strettamente connessi. La Dottoressa ci ha accennato al discorso dell'aumento degli infortuni nel mese di luglio e ciò si collega molto probabilmente al discorso che faceva Magelli sugli ambienti di lavoro troppo caldi e di conseguenza quella difficoltà di concentrazione che a lungo andare alla fine dell'orario di lavoro può determinare un calo di attenzione e quindi un aumento della possibilità di infortunarsi..

Io punterei anche su un'altro aspetto su cui Leopoldo Magelli ha insistito parecchio e che l'INAIL ha rappresentato con i dati infortunistici del 2007; cioè si evidenzia un 60% degli infortuni mortali avvengono sulla strada, in itinere o durante il tragitto casa-lavoro.

L'aumento degli infortuni sulla strada non significa che questi siano legati a violazioni del codice della strada da parte del conducente, ma a fattori di stress, di orari di lavoro particolari, di turni di lavoro eccessivamente lunghi, che ne determinano l'accadimento.

Attenzione quindi all'orario di lavoro perché può essere un aspetto che va anche al di fuori delle mura aziendale ma che fa parte comunque dell'organizzazione del lavoro che deve essere gestita anche a livello di, come diceva la Bortolotti, contrattazione aziendale, anche se questi infortuni sembrano avvenire fuori dell'azienda e quindi non interessare direttamente la stessa.



## **DIBATTITO E RISPOSTE AI QUESITI**

### **Merli Mauro (RLS Lamborghini)**

Buongiorno a tutti, mi chiamo Merli Mauro e sono RLS-RSU della Lamborghini di Sant'Agata Bolognese.

Più che domande vere e proprie, le mie sono considerazioni su quello che sta avvenendo al giorno d'oggi in Italia, e non solo in Italia, sulle proposte di modifica dell'orario di lavoro. Tutte argomentazioni che sono nate all'interno del nostro stabilimento, in cui durante l'orario di mensa ci si incontra e si parla di tutti questi problemi.

**Prima considerazione:** La massiccia richiesta di flessibilità prima negativa e poi positiva, legata alla stagionalità dei mercati internazionali, è un'altra problematica con cui ci dobbiamo confrontare tutti i giorni. Ad esempio aziende il cui prodotto, come le nostre vetture Spider, deve andare sui mercati americani, dove vi è già la crisi e come in questo momento a New York nevicata come da noi e quindi non c'è richiesta di autovetture, evidenzia che non è un problema legato alla azienda in cui lavoro ma a fattori esterni alla stessa.

**Seconda considerazione:** la tutela dei lavoratori diversamente abili inseriti in questi contesti produttivi, quindi legati alla flessibilità, sono stati da noi, in Lamborghini, tutelati in fase di contrattazione aziendale e messi in condizione di non dover recuperare orari flessibili facendo sì che se ne facesse carico l'azienda, oppure nei casi di particolari limitazioni di recuperare solo una minima parte delle 60 ore concordate annue, nell'anno di richiesta della flessibilità o in quello successivo. La media nazionale è di 80 ore e noi ne abbiamo contrattate solo 64 a livello

sindacale, perché diventerebbe un monte-ore talmente tanto significativo che cambierebbe radicalmente la vita sociale dei lavoratori.

**Terza considerazione:** è chiaro che l'azienda considera come lavoro solo quello trascorso all'interno dello stabilimento, senza considerare che gli infortuni in itinere sono superiori agli infortuni sul lavoro.

**Quarta considerazione:** la modifica dell'orario di lavoro incide seriamente sulla vita sociale di una famiglia, legata a orari differenti per le scuole, la tutela dei familiari bisognosi di cure, ecc. e anche semplici modifiche dell'orario di lavoro obbligano, soprattutto le donne che sono madri e nello stesso tempo lavoratrici, a fare drastiche scelte di vita: o i figli e la famiglia, o il lavoro.

**Quinta considerazione:** il DVR stesso, il Documento di Valutazione del Rischio aziendale, che prende in considerazione i rischi corsi dai lavoratori nel corso delle canoniche 8 ore di lavoro, dovrebbe e deve essere messo in discussione.

**Ultima considerazione:** fortunatamente a Strasburgo non hanno fatto passare la variazione di orario da 48 a 65 ore settimanali.

Gli RLS hanno un compito molto importante per garantire i diritti e la sicurezza dei lavoratori. Provate a pensare a tutti quei lavoratori che fanno lavori usuranti in cui la cultura della sicurezza molto spesso è carente, cosa voglia dire loro lavorare anche un'ora in più. La cultura della sicurezza è una materia che sindacalmente in futuro avrà sempre più peso. Tre morti al giorno sono un peso che devono far riflettere.

Quando penso che grazie all'indulto molti datori di lavoro la faranno franca e che il Ministro Sacconi sta cercando di mandare al "macero" il Decreto n. 81, in quanto troppo peggiorativo per i datori di lavoro, penso che in Italia i lavoratori sono dei numeri, sono solo dei numeri per i nostri politici.

La sicurezza non deve essere un debito per le nostre aziende, ma un valore aggiunto; garantendo ai lavoratori una condizione di lavoro ottimale, si può garantire anche una migliore qualità del prodotto; un operaio messo in condizione di operare al meglio per il datore di lavoro deve essere un investimento e non un peso per le ore spese in formazione o per i DPI. Basterebbe far capire

ai datori di lavoro che in una sola ora spesa in formazione sulla sicurezza si possono evitare infortuni, malattie professionali o addirittura salvare una vita.

Da noi, in Lamborghini, a tutti i nuovi assunti, in seguito a un accordo sindacale e prima di inserirli nel luogo di lavoro, viene fatto un corso di alcuni giorni, curato da un team di formazione sindacale, sulla sicurezza e sui dispositivi personali di sicurezza da utilizzare nello svolgimento delle loro prossime mansioni; oltre a spiegargli le loro future mansioni gli si spiegano i loro diritti sindacali e la cultura della sicurezza.

Gli RLS e le RSU, con le rappresentanze sindacali esterne, lo stesso SIRS e le Aziende Sanitarie Locali, hanno un lungo lavoro davanti ma ciò porterà sicuramente a salvare vite umane.

Grazie per l'attenzione

### **Luigi Magagnoli (RLS Cooperativa ADA)**

Mi piace ogni tanto, quando vengo ai seminari del SIRS, prendere la parola.

Secondo me il problema è che in un Paese dove non si fa una vera riforma della giustizia è inutile pensare che si arrivi a vedere situazioni, come quella Tyssen, dove finalmente per una volta tanto c'è stato un rinvio a giudizio di un datore di lavoro. Quindi il vero problema è che ci troviamo in un momento di passaggio dove tante riforme bisogna che vengano fatte urgentemente e non solo a colpi di maggioranza di governo.

A me sarebbe sempre piaciuto vedere che nel lavoro ci fosse una maggiore tutela della trasparenza. Mi piacerebbe vedere tanti cantieri aperti quando si lavora e invece li "blindano tutti", non si vede mai quello che viene fatto dentro. In un Paese che mette il lavoro al primo posto nella Costituzione, sarebbe bello vedere un palazzo nascere e vedere tutte le sue fasi di costruzione con i lavoratori in prima vista, senza nasconderli all'opinione pubblica.

La sicurezza bisognerebbe che cominciasse a entrare a far parte di un concetto diverso di ricchezza, quindi un Paese dovrebbe essere ricco se offre sicurezza, non solo se ci girano dei soldi o solo se alcuni si sono arricchiti.

Sicurezza vuol dire anche solamente parlarne, parlarne nei contesti più ampi possibile.

Io credo che sia molto importante ridiscutere proprio quello che è il meccanismo delle regole di mercato dove va rielaborato il concetto di ricchezza. Purtroppo il capitalismo è una cosa della

quale, al momento attuale, non se ne può fare a meno, però bisogna sempre cercare di discutere come annullarne gli effetti negativi.

Questi credo che siano punti centrali che dovrebbero entrare a far parte di una discussione anche a livello di rappresentanze sindacali a qualsiasi livello. Bisognerebbe incominciare a mettersi in testa che la sicurezza non è né di destra né di sinistra, perché altrimenti si rischia di fare delle strumentalizzazioni inutili e inefficaci.

Inoltre vi è l'oramai annoso problema dei lavoratori stranieri che arrivano e che hanno, oltre alla lingua, concetti diversi di sicurezza, per cui, secondo me, è anche molto importante lavorare con questi lavoratori per capire come elaborare delle modalità formative che permettano la realizzazione

di uguali e idonei livelli di sicurezza, comprensibili e applicabili.

Un altro punto è la scuola. Mi fa piacere che la Dott.ssa Tedeschi abbia detto che nella scuola ci si sta impegnando sulla tematica della sicurezza; secondo me, la sicurezza è soprattutto un discorso di formazione che richiede tanti anni e che deve cominciare fin dalle prime classi elementari per far crescere nelle future generazioni quello che non è presente nelle attuali e cioè una cultura della sicurezza che entri a far parte del quotidiano.

Purtroppo se non si inquadra bene questo obiettivo nel contesto normativo italiano, io credo che chiunque poi vorrà metterci mano, se non saprà anche rischiare qualcosa, non possa costruire quella che chiamo io "la filiera della sicurezza".

Penso che la sicurezza sul lavoro sia un processo che inizi dalla formazione, anche scolastica, fino all'inserimento nel mondo lavorativo e solo così potremo constatare, in futuro, quanto questo processo sia stato efficace.

Grazie per l'attenzione.

### **Trapella Luciano (RLS Site)**

Buongiorno a tutti, sono Trapella Luciano della Site di Bologna, azienda di impiantistica telefonica ed elettronica.

Io più che altro, faccio una domanda ai relatori per quanto riguarda il rischio fisico e anche economico derivante da incidente stradale per propria responsabilità. Nell'azienda in cui lavoro un nostro collega ha avuto un incidente per propria responsabilità e l'azienda gli ha richiesto la rifusione del danno provocato all'autovettura aziendale. Sembra che non siamo ricoperti da un'assicurazione Casco.

Volevo sapere come muoversi per evitare che al collega vengano addebitati costi e ragionare con voi su queste modalità che le aziende incominciano a fare per risparmiare denari.

Abbiamo avuto già una risposta dal nostro rappresentante sindacale, il quale ha paragonato il mezzo aziendale che utilizziamo ad un attrezzo da lavoro, per cui se rompiamo un attrezzo di lavoro per colpa nostra lo dobbiamo ripagare. Grazie.

### **Giuseppe Patti (RLS Teatro Comunale di Bologna)**

Buongiorno a tutti e grazie per la parola.

Il Teatro Comunale di Bologna è un'azienda di quasi 400 dipendenti in piena stagione di cui 280 a tempo indeterminato.

In questo momento, come avrete letto nei giornali, stiamo vivendo un grosso stress per la possibile perdita del posto di lavoro e, conseguentemente, dello stipendio, uno stress per le continue minacce di stare a casa da un giorno all'altro. È una situazione a livello nazionale comunque in quanto abbiamo avuto un taglio dei finanziamenti per la cultura, dalle università ai teatri, e quotidianamente viviamo questo stress, sia a livello lavorativo che a livello familiare. È una cosa molto pesante quello che stiamo vivendo. Penso ai tanti colleghi metalmeccanici che sono in cassa integrazione in questo momento e che stanno già vivendo questa situazione.

Una breve premessa sull'analisi della Dott.ssa Monti che per me è stata scioccante: io sentivo il livello della mia temperatura corporea che saliva ad ogni paragrafo della sua introduzione.

Io sono venuto al seminario odierno con la speranza di fare chiarezza su alcuni passaggi relativi al nostro contratto di lavoro ma, sentendo la relazione della Dottoressa mi sono reso conto che esistono situazioni ancora peggiori rispetto alla nostra in relazione al rispetto degli orari di lavoro, del monte ore, ai tempi di trasferimenti che non sono considerati orari di lavoro, alle continue deroghe, ecc..

Volevo puntualizzare la demagogia che c'è nella nostra classe politica di centro-destra che propone leggi che vanno esattamente in direzione opposta alla tutela della salute dei lavoratori. Neanche il centro-sinistra si salva perché con l'indulto che hanno fatto si sono estinti anche tutti i reati contro la sicurezza. Quindi c'è una demagogia generalizzata, per non parlare di Confindustria dove, Montezemolo e compagnia, non fanno altro che chiedere sconti al Governo. Questa demagogia è tutta sulle spalle di noi lavoratori.

Insomma siamo molto delusi da tutta questa classe politica, anche perché solo quando c'è una manifestazione, quando c'è un morto, quando c'è una strage vengono fuori con nuove leggi e regolamenti che non portano a nulla.

Inoltre c'è da dire, anche se darà sicuramente fastidio, che la CGIL, è stata lasciata sola a contrastare tutto questo da tutta la classe politica di centro-sinistra e da alcuni sindacati. Bisognerebbe veramente fare anche una riflessione su questo.

Dopo questa premessa io avevo una domanda ben precisa, per quanto riguarda l'orario di lavoro. Nei cambi turno, a noi il turno può cambiare entro le 13 del giorno prima, io arrivo nel mio posto di lavoro e mi rendo conto che il giorno successivo il mio turno è cambiato. Questo dovrebbe avvenire solo in via eccezionale ma solo che l'eccezionalità alla fine diventa quotidianità.

Io ad esempio, domani dovevo fare dalle 8 alle 14; alle ore 13 vado al lavoro e prendo visione che il mio orario è cambiato, non devo fare più 8-14 ma dalle 14 alle 20; questa modalità organizzativa, peraltro legale in quanto concordata con le OO.SS. ci provoca stress, ansia, uno sfaldamento della vita sociale e familiare, di cui ci accennava prima il Dott. Morisi, e ciò è allucinante.

La mia prima domanda quindi è questa: possono effettuare queste modifiche organizzative?

Per quanto riguarda il discorso degli spostamenti casa lavoro e viceversa, che non sono considerati orari di lavoro, lei ha detto che questo tema è ancora oggetto di discussione. Ma finché è in discussione, io lo devo considerare come orario di lavoro o no? Se domani mi devo recare a Reggio Emilia e da Bologna c'è 1 ora di strada per raggiungerla, le ore di lavoro devono essere comprensive dello spostamento o no?

Questo è un problema reale che quasi quotidianamente viviamo sulle nostre spalle e, in attesa della fine della discussione, noi cosa dobbiamo fare, come ci dobbiamo comportare?

Grazie per l'attenzione.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Dopo questa prima serie di interventi, credo sia opportuno che i relatori diano risposte ai quesiti posti. Credo che rispetto agli interventi che sono stati fatti, solo due hanno posto quesiti specifici mentre gli altri sono stati soprattutto degli interventi integrativi delle relazioni della mattina.

### **Dott.ssa Tedeschi (INAIL sede di Bologna)**

Per quanto riguarda la domanda sull'incidente stradale do delle informazioni di carattere generale: nel caso in cui l'incidente stradale sia avvenuto per colpa dell'infortunato, l'INAIL non si rivale sull'infortunato. L'azione di rivalsa viene effettuata nei confronti o del datore di lavoro o nei confronti del terzo che è coinvolto nell'incidente stradale.

Anche nel caso che il lavoratore si faccia male per colpa sua, per imprudenza o imperizia, non chiediamo alcun risarcimento al lavoratore; praticamente non viene fatto in alcun caso almeno per quanto riguarda l'INAIL.

Per quanto riguarda la scelta del datore di lavoro di chiedere al lavoratore il risarcimenti per la macchina aziendale incidentata, spiace ma ciò esula dalle nostre competenze.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Per quanto riguarda l'aspetto della richiesta di rimborso da parte dell'azienda al lavoratore dei danni subiti dall'auto aziendale, ritengo che debba esserci comunque un accordo preventivo tra l'utilizzatore e il datore di lavoro che metta in evidenza questo aspetto; ritengo inoltre indispensabile che tale problematica venga affrontata a livello di contrattazione sindacale la quale deve evidenziare quali siano le tutele dei lavoratori interessati.

Il fatto che il lavoratore possa causare danni ad una attrezzatura e/o alla macchina aziendale deve essere in qualche modo previsto e deve essere garantita allo stesso una adeguata tutela.

Ritengo che un accordo che prenda in considerazione una copertura assicurativa tipo "CASCO" debba essere in qualche modo prevista nel momento stesso in cui l'azienda chiede al lavoratore di uscire dall'azienda con un mezzo aziendale.

Ricordiamoci che comunque questo non è un aspetto legato alla sicurezza o al risarcimento INAIL, ma è un aspetto legato solamente ad accordi interni, sindacali e non.

Suggerisco al RLS Trapella di chiedere un incontro al suo datore di lavoro e ai Sindacati al fine di dirimere la questione.

### **Dott.ssa Monti (DPL di Bologna)**

Per quanto riguarda i tempi di viaggio, costituiscono orario di lavoro solo se funzionali alle prestazioni.

Se io, ispettore di lavoro, mi presento alla mattina nella sede della DPL, timbro il cartellino e ricevo l'incarico di ispezionare la ditta X, è chiaro che il tempo di trasferimento dalla sede alla ditta X è funzionale alla prestazione e quindi è orario di lavoro.

Per pendolarismo si intende il tragitto da casa al lavoro e viceversa; ad esempio: il lavoratore che abita ad Anzola e lavora invece a Bologna: questo purtroppo non è tempo di lavoro.

Il discorso che qualcuno li ha qualificati terzi tempi, è nato dal fatto che quando si è capovolto il discorso dell'orario giornaliero, non si è più detto che c'è più un limite orario ma solamente che il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo e, a questo punto, si è mal interpretata la norma decidendo che un lavoratore, riposandosi per 11 ore, ne può lavorare tranquillamente 13. Non è proprio così perché in realtà bisogna aggiungere alle eventuali 11 ore i tempi di viaggio che non sono tempi di riposo e che, quindi, aumentano l'impegno orario del lavoratore anche se al di fuori dell'azienda.

Non è possibile pensare a una prestazione lavorativa di 13 ore che non garantisca le intere 11 ore di riposo.

Per quanto riguarda il discorso dei turni bisogna sempre fare riferimento al contratto collettivo di categoria.

Per quanto riguarda la deroga ai riposi settimanali in relazione all'attività di lavoro a turni, questa è prevista dall'art. 9, comma 2, della Legge 66 e con la modifica introdotta dal decreto n. 112 lo scorso giugno, viene indicato che se nel passaggio da un turno all'altro salta il riposo settimanale, ciò rientra nelle eccezioni previste dalla norma.

La stessa cosa vale per il riposo settimanale nel caso che il lavoratore esca da una squadra di lavoro per entrare in un'altra e non può usufruire del riposo giornaliero. Anche per questa possibilità esiste deroga.

Bisogna comunque sempre tenere conto di quello che dice il contratto collettivo nazionale perché il D.Lgs. n. 66 tranne, come vi dicevo, alcuni punti fermi che non sono derogabili, rimanda tutto alla contrattazione collettiva nazionale.

Per rispondere al RLS del Teatro Comunale, Sig. Patti, bisogna quindi vedere cosa prevede il loro contratto rispetto ai turni: se questo indica che basta avvisare il lavoratore alle ore 13 del giorno prima per cambiargli l'orario di lavoro del giorno successivo, ritengo che, purtroppo, non ci siano molte possibilità di intervento da parte della DPL.

Ricordiamoci che sulla tematica dell'orario di lavoro è fondamentale e delicatissima la contrattazione collettiva nazionale a cui le norme attuali danno tantissimo spazio di intervento e,

quindi, bisogna contrattare orari che tengano anche in considerazione la vita privata e sociale dei lavoratori

**Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Ringrazio la Dott.ssa Monti e proseguo con la domanda di Vincenzo Giampietro, RLS delle Poste Italiane. Pausa pranzo-cena: quando si fanno i turni di lavoro 12-18 oppure 17-23, cioè di 6 ore ciascuno, è prevista la pausa pranzo, tenendo conto che molti lavoratori hanno bisogno di 1-2 ore per raggiungere il posto di lavoro?

**Dott.ssa Monti (DPL di Bologna)**

In questo caso la norma è chiarissima: l'art. 8 del D.lgs 66 indica che qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore è prevista la pausa pranzo. Nel caso rappresentato dal RLS delle Poste, dove non si superano le 6 ore di lavoro, non c'è diritto alla pausa e il tempo di viaggio non è orario di lavoro, quindi non incide su questo aspetto.

**Roberto Favareto ( RLS Trenitalia)**

Buongiorno a tutti. È la prima volta che partecipo a questi seminari e volevo fare i miei complimenti all'organizzazione del SIRS e ai relatori.

Anche io lavoro in una ditta che opera su tutto il territorio nazionale e anche noi RLS sentiamo il bisogno di confrontarci su questo tema e per approfondire argomenti come lo stress, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Vorrei approfondire il tema dell'orario di lavoro, partendo dal DVR che mi hanno presentato in questi giorni, in cui mi dicono che ai fini della sicurezza vanno bene le misure minime previste dal D.Lgs n.66 e che non esiste stress nell'organizzazione del lavoro attuale anche se si stanno attuando modalità organizzative che prevedono, ad esempio, il macchinista unico per condurre i treni. Vi garantisco che questa situazione provoca invece molto stress.

Noi RLS possiamo dire che non siamo d'accordo, anche con il migliore dei supporti giuridici, ma tanto decide il datore di lavoro che non c'è stress nella nostra organizzazione. Gli possiamo anche contestare che la sua è una valutazione non documentata come prevede il Testo Unico e

che ci sono sanzioni particolari ma, nulla da fare, decide lui e non a paura di dover pagare qualche migliaio di Euro di multa.

Purtroppo, qui passiamo anche allo scarso valore deterrente delle sanzioni che invece le Direttive Europee prevedono.

Io credo che prima di leggere il D.Lgs n. 66, dobbiamo leggere le Direttive Europee perché sono convinto che le leggi italiane, compreso la 66, non le abbiano recepite in modo corretto dal punto di vista delle tutele. Successivamente all'applicazione del D.Lgs. n. 66, vi è stato un continuo peggioramento delle tutele legate alla sicurezza in relazione all'orario di lavoro, a partire dal decreto Maroni, del 2005, ma anche con le depenalizzazioni dello scorso giugno.

Prendiamo ad esempio il "lavoratore notturno", parola chiave della Direttiva Europea che nella legge italiana è diventata "lavoro notturno". In questo cambiamento si è perso, secondo me, un valore di tutela; dove è finito il periodo notturno minimo di 7 ore? Mi si dica qual'è la legge che in Italia ha definito un periodo notturno di 7 ore? Dalle 0 alle 5? Sono 7 ore dalle 0 alle 5?

Il problema maggiore è, per me, l'errata interpretazione della norma, perché quello che hanno capito i lavoratori ma anche il Sindacato, per i riferimenti che ho io, è che bisogna lavorare tutti 13 ore. La Direttiva Europea ritengo dica esattamente il contrario.

Le Direttive Europee, secondo me, avevano l'intenzione di correlare il lavoro con la sicurezza e la salute e di porre dei vincoli che poi le legislazioni nazionali e i relativi contratti aziendali dovevano meglio recepire e definire. Ma ciò, per me, non è avvenuto o è avvenuto solo in minima parte.

Non sono stati definiti, ad esempio, i lavoratori notturni sottoposti a forte stress psico-fisico, quello che fanno 8 o più ore in un periodo di 24.

C'erano 120 giorni dal 29 aprile del 2003 per andare a definire chi erano questi lavoratori notturni e fino ad oggi nulla è stato fatto.

La mia delusione nascerà anche dal fatto che io stesso rientro in una di quelle categorie che fanno lavoro notturno.

Naturalmente nel mio intervento si coglie che, come RLS, cerco degli appigli alle norme di legge per cercare di migliorare la tutela della sicurezza per i lavoratori. Di fatto mi rendo conto che serve condividere il fatto che lavorare troppo di notte fa male e quindi serve fare cultura, serve fare informazione e sensibilizzare i lavoratori perché non è sufficiente attenersi alle sole indicazioni date dalle leggi.

Inoltre bisogna dare cultura anche ai funzionari sindacali, al Sindacato vero, fornendo loro le informazioni ma soprattutto una adeguata formazione sugli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e su come questa può avere delle ricadute anche sulla contrattazione.

L'ultima cosa che volevo dire riguarda la contrattazione di secondo livello, la contrattazione aziendale che, secondo me, incide negativamente sulla sicurezza, perché basta che due imprese dello stesso territorio nazionale, per carenza di lavoro, abbassino gli stipendi dei lavoratori o aumentino l'orario di lavoro, questa arriva ad accordi che vanificano quanto si deciso a livello di contrattazione nazionale.

Quindi io sono per il contratto collettivo nazionale e basta.

Grazie.

### **Enrico Emma (RLS Poste Italiane)**

Spero di restare nei 5 minuti concessi. In Poste Italiane lo sforamento dell'orario di lavoro rientra nelle normali attività lavorative giornaliere e, per di più, se il lavoratore rimane oltre l'orario di lavoro non gli viene retribuito alcun compenso.

Qualcuno mi potrà dire, ma per quale motivo il lavoratore deve rimanere oltre l'orario di lavoro? Deve rimanere perché è ricattato e, a volte, anche vessato dalla stessa azienda.

In molte occasioni i lavoratori sono stati anche sanzionati se non rimanevano oltre il normale orario di lavoro e, fortunatamente, qualcuno si è rivolto alle Organizzazioni Sindacali, le quali ci hanno difeso davanti al datore di lavoro e in molte occasioni si sono raggiunti accordi che hanno portato alla sospensione di queste sanzioni.

Nonostante ciò l'azienda continua a comportarsi in modo scorretto richiedendo orari aggiuntivi e mantenendo atteggiamenti scorretti nei confronti dei lavoratori e credo che queste anomalie non si verifichino solo nelle Poste Italiane.

Detto questo vorrei fare una prima domanda alla Dott.ssa Monti: io come RLS posso rivolgermi all'Ispettorato del Lavoro per segnalare quanto avviene?

Voglio ricordare che in Poste Italiane, e qui mi rivolgo alla Dott.ssa dell'INAIL, nel 2008 noi abbiamo avuto 11 morti rappresentati da 11 portalettere che o in itinere o lavorando, sono morti sul lavoro. Nel 2007 ne abbiamo avuti 9. Probabilmente pochi di noi è informato su questo

stillicidio di lavoratori, perché Poste Italiane riesce furbescamente a nascondere questi dati denunciando queste morti come incidenti stradali, ne più e ne meno.

Gli RLS in Poste Italiane sono comparsi nel 2003 perché l'azienda ha sempre furbescamente cercato di derogare a più non posso l'entrata in vigore del D.Lgs 626/94.

Io credo che la presenza degli RLS sia indispensabile per tutelare maggiormente i lavoratori ma è altrettanto importante la presenza degli organi di vigilanza sia per il supporto ai RLS sia quando questi vengono chiamati ad esercitare la propria azione nei confronti dell'azienda.

Sfortunatamente, in molte occasioni, ho visto che l'apporto degli organi di vigilanza è stato molto lento e diluito nel tempo. Questo ha fatto sì, in verità, di diminuire sicuramente la credibilità degli RLS nei confronti dell'azienda e, per me, questo è un fattore molto importante.

Per evidenziarvi la situazione vi faccio un esempio: noi RLS, proprio ieri, abbiamo partecipato alla riunione periodica così come previsto dall'art. 35 del D. Lgs 81/08. L'azienda Poste Italiane, che si proclama sempre un'azienda attenta alla sicurezza dei suoi lavoratori, non ci ha presentato il nuovo documento della valutazione dei rischi, documento vitale per l'azione degli RLS, e non era presente neanche il medico competente. Questo per darvi un'idea di come Poste Italiane rispetta e tiene in considerazione i propri lavoratori.

Inoltre l'intensità lavorativa oggi porta molti lavoratori di Poste Italiane a dover far uso di farmaci, sia per poter svolgere le proprie attività lavorative giornaliere ma anche per dormire. Questi lavoratori, da Poste Italiane, vengono sistematicamente emarginati e in molti casi particolarmente vessati.

Recentemente, da uno studio fatto dalla Dott.ssa Boni e dalla Dott.ssa Intrizzi della Provincia Autonoma di Trento, si è evidenziato un disagio lavorativo per i lavoratori di Poste Italiane molto alto, in particolare per coloro che sono front-office, cioè per coloro che hanno il contatto diretto con il pubblico.

Io mi sono ritrovato perfettamente nella relazione del Dott. Magelli, la definisco calzata perfettamente su di noi di Poste Italiane in quanto, oltre alle ore di straordinario aggiuntivo, bisogna tenere conto dell'intensità del lavoro e questo è un grossissimo problema che non viene rilevato né valutato.

Un appunto voglio farlo, in maniera molto tranquilla e molto serena alla Dott.ssa Tedeschi dell'INAIL: noi RLS delle Poste abbiamo saputo che l'INAIL tende a chiudere molto velocemente, per una questione di budget, gli infortuni sul lavoro anche se negli ultimi 3 anni si sono triplicati e con loro anche quelli mortali.

Io voglio finire il mio intervento ringraziando Leo Morisi del suo lavoro a favore dei RLS e dei lavoratori in generale. La sua andata in pensione sarà per tutti noi una grossa perdita. Io lo conosco da poco perché come RLS siamo novelli, ma l'apporto e la collaborazione che ci ha effettivamente dato, ha permesso a noi RLS di Poste Italiane di crescere e, chi lo sa, di fare qualcosa di buono nella nostra azienda.

Vi ringrazio.

### **Dott.ssa Tedeschi (INAIL di Bologna)**

Per quanto riguarda la chiusura degli infortuni, questa avviene a seguito di una valutazione principalmente di carattere medico e non di budget. Dalle notizie che ho io, non esistono disposizioni interne che dispongano la chiusura anticipata di infortuni per ridurre i costi.

Ritengo invece opportuno che la situazione da lei presentate debba essere analizzata caso per caso dai nostri medici.

### **Dott. Magelli (Provincia di Bologna)**

Volevo precisare un paio di cose: il RLS Favareto chiedeva se un'azienda può essere sanzionata se non esplicita le modalità relative alla formalizzazione del documento della valutazione del rischio. In questo caso l'azienda è sanzionata e anche in modo abbastanza pesante; il reato è sanzionato con l'arresto da 4 a 8 mesi o l'ammenda a 5 mila a 15 mila euro. Quindi, come vedete, le sanzioni ci sono ma bisogna che vengano accertate dall'organo di vigilanza e che la magistratura le applichi.

Al RLS Emma volevo chiarire tre cose:

Primo: è scontato che l'RLS e i lavoratori delle Poste hanno diritto di adire a struttura pubblica di controllo, tra cui la DPL, e in particolare per la sicurezza.

Secondo: l'organo di prevenzione dell'ASL, dovendo gestire un bacino territoriale grande con risorse limitate, non sempre è in grado di rispondere alle richieste con la tempestività che ci vorrebbe. A volte queste risposte deve anche valutarle e nell'eventualità intervenire in base all'ordine di importanza e di gravità e, quindi, certi settori lavorativi possono essere penalizzati rispetto ad altri. Non per cattiva volontà ma per elementi oggettivi.

Terza e ultima cosa e questo mi sento di dirlo forte e chiaro: se vi presentate in una riunione periodica annuale e l'azienda non mette in discussione la valutazione dei rischi, cosa che è prevista tra i temi chiave della riunione, e manca il medico competente, figura determinante, l'RLS si alza e chiede che la riunione venga aggiornata, perché partecipare ad una riunione in quelle condizioni significa avallare un comportamento non corretto da parte dell'azienda.

Il RLS in questo caso può anche fare ricorso all'organo di vigilanza per un intervento del caso.

Molti RLS non hanno ben chiaro che possono chiamare l'organo di vigilanza non solo quando non vengono rispettate le norme di sicurezza ma anche se non vengono rispettate le norme relative alle procedure del sistema di gestione della prevenzione in azienda. La mancata convocazione della riunione annuale o come nel caso presentato da Emma, possono essere alla base dell'intervento dell'organo di vigilanza. L'organo di vigilanza, adesso, non è solo competente sugli aspetti oggettivi ma anche sui processi attuativi della prevenzione alla luce del D.Lgs. n. 81.

#### **Enrico Emma (RLS Poste Italiane)**

Volevo fare un'altra domanda: nel caso che il Medico competente non venga alla riunione ma delega l'RSPP a leggere la relazione, è la stessa cosa?

#### **Dott. Magelli (Provincia di Bologna)**

No, non è la stessa cosa. La riunione prevede 4 figure: il Datore di lavoro, ed è l'unica figura a cui è ammessa una delega ad un suo rappresentante, il RSPP, il Medico competente e l'RLS. Se una di queste figure non partecipa, la riunione non è valida perché non corrispondente alla disposizione di legge.

#### **Enrico Emma (RLS Poste Italiane)**

Volevo solamente ribadire solo una cosa: noi ieri abbiamo segnalato che mancavano queste figure. Ovviamente questo sarà comunicato al nostro Organismo Paritetico Nazionale.

Lei dice giusto che l'organo di vigilanza può entrare in merito a queste questioni e soprattutto per quanto riguarda la riunione periodica, però voglio ricordare che io ci ho messo esattamente un anno e mezzo, dopo una denuncia fatta agli organi di vigilanza, per avere una risposta. Ci hanno messo un anno e mezzo e penso che sia davvero tanto.

### **Dott.ssa Tedeschi (INAIL sede di Bologna)**

Vorrei rispondere al RLS Emma informando che per quanto riguarda il lavoro straordinario, se effettivamente prestato, va retribuito.

In caso contrario il lavoratore può intraprendere una vertenza con l'azienda oppure potremmo intervenire noi con una diffida accertativa in presenza di elementi certi e inconfutabili.

Se i lavoratori registrano il loro orario aggiuntivo su un cartellino vidimato o se c'è comunque della documentazione inconfutabile su prove documentali, l'ispettore del lavoro può emanare un provvedimento previsto dal Decreto Legislativo n. 124, rappresentato dalla diffida accertativa dei crediti spettanti al lavoratore, la quale diventa titolo esecutivo una volta validata dal direttore dell'ufficio competente dell'INAIL.

L'importante è che ci sia una prova certa e inconfutabile della avvenuta prestazione straordinaria.

Risponderei anche al Rappresentante delle ferrovie, Sig. Favareto, che metteva in guardia sul problema del passaggio sulle deroghe e sulla contrattazione di livello aziendale. Volevo precisare che la contrattazione aziendale è possibile solo laddove il Contratto Nazionale non dica nulla.

Inoltre, non lo avevo comunicato prima, che la possibilità di deroghe a livello di contratto aziendale può avvenire solo nel settore privato e non nel pubblico impiego.

Per quanto riguarda invece la definizione di lavoro notturno, questo può essere quello che va dalle 22 alle 5, dalle 23 alle 6 del mattino oppure dalla mezzanotte alle ore 7. Come vedete sono sempre 7 ore ma vi è elasticità nel fissare il limite iniziale e finale: ciò è fattibile e la contrattazione può intervenire in tal senso, mantenendo comunque fermo il fatto che il lavoratore deve comunque effettuare un turno di lavoro che preveda 7 ore continuative tra la mezzanotte e le 7 del mattino.

### **Silvano De Matteo ( RLS - RSU Trenitalia)**

Sono De Matteo Silvano e sono un RSU dell'O.G.R. di Bologna.

La Dott.ssa Tedeschi dell'INAIL dice che in una cultura moderna, insegnare nelle scuole la sicurezza è una cosa fondamentale e sinonimo di civiltà, ma poi vengono fatte dal Governo attuale leggi e successive deroghe al D.Lgs. n. 81 che contrastano questa lodevole iniziativa.

Quando io ero un po' più giovane c'erano le calcolatrici che poi sarebbero diventate dei computer e, ci dicevano, che ci avrebbero fatto lavorare molto meglio e molto meno.

Invece abbiamo appena sentito che 65 ore di lavoro le abbiamo appena scampate e non so se questo sarà definitivo.

Io la domanda che volevo fare era però tendenzialmente rivolta un po' a tutti e si riallaccia al discorso di Renata Bortolotti che è stato interessantissimo e condivisibile, anche con quel pizzico di critica fatta allo stesso Sindacato per come ha operato in passato.

Io volevo chiedere se in un contratto collettivo di lavoro o anche aziendale, posso cercare di migliorare le attuali norme sull'orario di lavoro a favore di un contenimento del ricorso alle ore straordinarie o aggiuntive in generale e se questa contrattazione può vedere la mia partecipazione in qualità di RLS.

Altra domanda: noi lavoriamo in un'azienda in cui ci stiamo "polverizzando": i lavori vengono appaltati oramai ad altre ditte che subappaltano ad altre ditte ancora e quindi c'è una giungla vera e propria, sia di prestazioni che di precarizzazione del lavoro. Su questo aspetto io volevo capire se su queste aziende private che arrivano alla mattina e non si sa quando escono, noi RLS abbiamo la possibilità intervenire sull'orario di lavoro. Cioè, posso io conoscere se questi operatori vengono obbligati ad effettuare, in barba a qualunque normativa e data la loro specificità di interinali o di lavoro a termine, orari strampalati ed evitare che siano ricattabili?

Grazie.

### **Cosimo Ariano (RLS Poste Italiane)**

Tra i fattori di rischio volevo segnalare proprio il venir meno della cultura sulla sicurezza nelle nuove generazioni.

La Dott.ssa Tedeschi parlava delle importanti iniziative dell'INAIL nella scuola, ma io vi parlo delle nuove generazioni di lavoratori che si affacciano nel mondo del lavoro oggi e vi garantisco che arrivano senza un minimo straccio di formazione sulla cultura del rischio. Per cui forse la lodevole iniziativa fatta dall'INAIL agli studenti delle scuole dovrebbe interessare anche coloro che sono già usciti dalla scuola e che, come dicevo poc' anzi, si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro. Vi confermo che questa mancata formazione si sta rilevando veramente un grosso problema e ha, a cascata, delle conseguenze sui costi del lavoro, sulla mancata prevenzione, sugli atteggiamenti aziendali di cui parlava prima il collega Emma.

Riprendo anche quello che ha detto in maniera molto interessante Renata Bortolotti e cioè che dobbiamo tornare a recuperare quella che è la memoria storica del Sindacato sulle lotte per avere più diritti, più salute e più sicurezza. Questo sarebbe un serio e importante investimento.

Mi viene in mente il film di Monicelli, "I compagni", 1963, azienda tessile del diciannovesimo secolo, 14 ore di lavoro, niente tutele sulla malattia, niente ferie, nessun infortunio documentato, si moriva di lavoro. Siamo arrivati a lavorare oggi 6 ore al giorno, con tutti i diritti e le tutele del caso, quindi qualcosa nel frattempo è stato fatto.

Tutto questo chi glielo ricorda alle nuove generazioni che entrano nel mondo del lavoro? È il compito che credo spetti a tutti noi, ognuno per il proprio ruolo.

Grazie.

### **Carmin Romano (RLS Coop Ceramica - Imola)**

Il mio intervento vuole trattare un tema di cui oggi non si è parlato e cioè lo "Stress importato nel lavoro" e che può essere altrettanto pericoloso per i lavoratori perché si aggiunge a tutte le problematiche presenti nell'azienda e, soprattutto, per quanto riguarda gli orari di lavoro.

Noi non ci dobbiamo dimenticare che viviamo in una società altamente all'avanguardia su tutto ma, guarda caso io mi ritrovo dei colleghi di lavoro che arrivano alla mattina dopo aver dormito solo 3 ore perché hanno problemi con i figli, abitano lontano o sono stati male e non possono stare a casa perché non raggiungono economicamente la fine del mese.

Questo malessere, questo stress ce lo portiamo a lavorare. Senza un adeguato riposo e la mancanza di ritmi di vita normali, come facciamo a non finire in un fosso la mattina quando ci rechiamo a lavorare o alla sera quando ritorniamo? Tante lavoratrici portano il bambino al nido, e lo portano là sporco per farlo lavare e allattare al nido perché devono recarsi a lavorare e non hanno il tempo i accudirli.

Ebbene con questo io faccio appello che si porti tutto ciò al sindacato unitario e che si cominci a valutare anche tutti gli aspetti che ho detto quando si effettuano contrattazioni sul welfare.

Quando un lavoratore non dorme tutta notte perché deve pagare il mutuo e non sa come fare a pagarlo, è questo stress questo che si porta sul lavoro?

Questa è una "malattia sociale" che va a gravare sui costi degli infortuni che succedono in azienda oltre che a gravare sul PIL nazionale e quindi su tutti noi.

### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Grazie a questo appassionato intervento e rubo un minuto al prossimo intervento per dare risposta al RLS De Matteo.

Le norme sull'orario di lavoro demandano alla contrattazione sindacale molti degli aspetti relativi all'orario di lavoro e quindi anche all'organizzazione del lavoro. Pertanto è prevedibile l'intervento delle Organizzazioni Sindacali ma anche del RLS che, collaborando con la RSU o le OO.SS. aziendali, porta la propria cultura e le proprie conoscenze a supporto delle stesse.

### **Maurizio Focareta (Fisher Process di Castelmaggiore)**

Salve, volevo chiarire i punti fondamentali del “prestito di manodopera” tra due aziende partner o non partner. Nella mia azienda esiste un lavoratore atipico nel senso che non è stata formalizzata la sua forma di contratto, con un prestito di manodopera. Per quello che so io il prestito di manodopera non esiste più, esisteva qualche anno fa, e c'erano delle regole precise tra le quali quella che si poteva somministrare tra due aziende partner in un raggio di 100 km. Volevo sapere delle delucidazioni al riguardo.

### **Dott.ssa Monti (DPL di Bologna)**

Per rispondere al Sig. Focareta in maniera precisa, bisognerebbe sapere qualche dato in più perché per “lavoratore atipico” normalmente si intende chi ha un lavoro non subordinato, ad esempio i co.co.pro.

Forse ci si riferisce dal fatto che il lavoratore è dipendente di un'altra azienda ed è sempre stato vietato il “prestito di manodopera” perché era, anche prima della nuova normativa, la legge n. 1369 del 1960 che dava tale indicazione.

Successivamente è intervenuta la legge Treu del 1997 e attualmente la legge 276 del 2003, che regolamentano la possibilità di invio di manodopera da parte di soggetti autorizzati, che sono le agenzie per il lavoro che hanno determinati requisiti, capitale sociale e che garantiscono la retribuzione del lavoratore per gli stessi importi che spetterebbe se fosse dipendente, garantiscono i contributi, ecc. Cioè è un rapporto regolarissimo quello con le agenzie interinali, anche se ci può essere maggior stress perché si cambia sempre il datore di lavoro e sicuramente non è l'ideale, dove un lavoratore viene mandato dall'agenzia di somministrazione presso un utilizzatore.

Diverso il caso, e in genere questo viene mascherato con un contratto di appalto, quando vi sia l'invio di un prestatore di lavoro da parte di un'azienda ad un'altra. Questo è vietatissimo ed è penalmente sanzionato.

C'era anche la modalità di lavoro su "comando", ma questo ha requisiti di validità particolari: il comando deve essere nell'interesse del distaccante e deve limitato nel tempo, ma la mera fornitura di manodopera, come dicevo poc'anzi, è vietatissima.

Volevo finire il discorso di prima sugli straordinari. Le modalità di esecuzione dello straordinario si potrebbero anche specificare in sede di contrattazione collettiva dove possono essere evidenziati anche quali possono essere i legittimi impedimenti che esonerano i lavoratori da questo obbligo. Se lo straordinario è regolamentato e previsto dal contratto di lavoro, il lavoratore è tenuto alla prestazione del lavoro straordinario e un dirigente della Direzione Ispettiva in un convegno aveva detto "salvo legittimi impedimenti" però non ha mai specificato in dettaglio quali questi siano.

#### **Dott. Morisi (SIRS di Bologna)**

Abbiamo terminato gli interventi e ringrazio tutti coloro che hanno partecipato, tutti i relatori che hanno dato il loro apporto alla tematica di questa mattina, tematica veramente importante per la salute dei lavoratori e che, certamente, ci vedrà impegnati anche in futuro per dare ai RLS informazioni sempre più dettagliate.

Chiudo la mattinata ricordando a tutti che i lavori continueranno nel pomeriggio in merito al tema della tossicodipendenza nei luoghi di lavoro e sulle norme che ne regolano il controllo, le categorie di lavoro interessate e i diritti e doveri dei lavoratori