

Bologna 1 giugno 2007

Atti del seminario

**La riunione periodica:
da obbligo formale a
confronto sostanziale**

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.

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

Claudio Arlati	CISL Bologna
Vittorio Silingardi	CGIL Bologna
Silva Dall'Olio	PROVINCIA Bologna
Giorgio Ghedini	SPSAL Ausl Bologna
Giuseppe Lelli	UIL Bologna
Leopoldo Magelli	PROVINCIA Bologna
Leo Morisi	SIRS Bologna - SIRS-RER
Andrea Spisni	SIRS RER
Daniela Patelli	SIRS Bologna
Venere Pavone	SPSAL Ausl Bologna
Iliana Pompei	DSP Ausl Imola
Stefania Turchi	CSES Ausl Bologna

La presente pubblicazione è stata curata da

- Leonildo Morisi, responsabile SIRS di Bologna e SIRS-RER
- Andrea Spisni, SIRS – AUSL di Bologna - RLS AUSL Bologna
- Daniela Patelli, SIRS – RLS Provincia di Bologna

Revisione grafica editoriale

- Rosa Domina, Direzione DSP –AUSL Bologna

Copia del volume può essere richiesta a:

SIRS – Via Gramsci, 12 40121 Bologna
tel. 051-6079717-9934 fax 051-6079541

Andrea.spisni@ausl.bologna.it

Daniela.patelli@ausl.bologna.it

O scaricabile gratuitamente dal sito internet: www.sirsrer.it

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

La riunione periodica: da obbligo formale a confronto sostanziale

Ore 9.00 - Apertura dei lavori
G. Monterastelli - RER

Ore 9.15 - Presentazione della giornata
L. Morisi - Sirs

Ore 9.30 - Testimonianze dirette di RLS

Ore 9.45 - Tutto quello che avreste voluto sapere sulla riunione periodica
L. Magelli - Provincia di Bologna

Ore 10.15 - Il ruolo del sindacato nell'ambito della riunione periodica
P. Carcassi - UIL nazionale

Ore 10.45 - Dibattito sul tema
Moderatore L. Morisi

Ore 12.15 - Conclusioni dei lavori

Ore 12.30 – Dibattito *a ruota libera*

Ore 13.30 - Chiusura dei lavori

INDICE

PROGRAMMA DELLA GIORNATA	3
APERTURA DEI LAVORI	5
TESTIMONIANZE DIRETTE DI RLS	10
TUTTO QUELLO CHE AVRESTE VOLUTO SAPERE SULLA RIUNIONE PERIODICA	16
DIBATTITO.....	34
IL RUOLO DEL SINDACATO NELLE RELAZIONI AZIENDALI.....	55

APERTURA DEI LAVORI

L. Morisi – SIRS-RER

Oggi abbiamo scelto un argomento che, a prima vista, sembra strano e particolare: la riunione periodica.

Di solito il SIRS cerca di scegliere argomenti trasversali, di un certo spessore, se vi ricordate abbiamo parlato della sorveglianza sanitaria, dei DPI, dell'idoneità alla mansione, argomenti che in qualche modo rivestono tutta una serie di aspetti complessi per quanto riguarda l'attività dei RLS.

Devo essere sincero; inizialmente quando mi è stato proposto di fare una giornata sulla riunione periodica ero un po' scettico ritenendo fosse un argomento abbastanza limitato, poi invece ragionandoci a freddo e con maggiore attenzione, ho capito che il momento della riunione periodica è un momento importante, fondamentale, direi cruciale nell'ambito del sistema della prevenzione aziendale, nella vita di una azienda, e soprattutto nell'attività di un RLS.

Ho capito che è fondamentale arrivare alla riunione periodica attraverso un percorso di un certo tipo, un percorso che rifletta in qualche modo una serie di aspetti positivi all'interno dell'azienda e che la riunione periodica non è uno strumento a sé stante, uno strumento fine a se stesso, limitato nel tempo ed occasionale, ma assume invece un ruolo molto diverso, per quanto riguarda l'attività del RLS.

Questo argomento, apparentemente tecnico, in realtà deve essere, nella sua complessità, legato ad aspetti organizzativi: di tipo procedurale e di tipo relazionale, per cui assume, a nostro avviso, un'importanza fondamentale non tanto il momento specifico dell'incontro, ma tutto quello che segue o precede detto incontro.

Un altro aspetto che ci ha convinto a portare alla vostra attenzione questo argomento è che, sarà stata una coincidenza, ma negli ultimi tempi, al SIRS si sono presentati alcuni RLS per non dire numerosi RLS, che lamentavano proprio difficoltà legate alla riunione periodica: tempi, modalità, organizzazione, strumenti, verbalizzazione, tutta una serie di problematiche legate alla riunione periodica che in qualche modo colpivano direttamente l'RLS nella sua attività. Cioè l'RLS si sentiva in qualche modo defraudato di un suo diritto nell'ambito della riunione periodica.

Ciò sta a significare che l'RLS crede veramente che questo momento sia un'occasione utile al confronto ed alla discussione sui temi della sicurezza e di essere l'interlocutore privilegiato in grado di dare un contributo essenziale ai soggetti che debbono poi gestire il sistema della prevenzione, ma molto spesso le aziende liquidano questo momento di confronto solo come una formalità, prevista dalla legge, a cui bisogna sottostare e che poi in realtà non ha nessuna ricaduta operativa all'interno del processo aziendale.

Quindi si percepiva chiaramente la difficoltà dell'RLS a gestire questi momenti, si sentiva la sofferenza nel cercare di essere in qualche modo "sfruttati" nell'ambito di

questo incontro senza dover semplicemente porre la firma su un documento di verbalizzazione, senza aver potuto incidere, in maniera importante, nella sua stesura e definizione o sapendo che resterà lettera morta fino alla prossima riunione.

Questa giornata vedrà una prima relazione di carattere tecnico a cui seguirà un intervento affidato alle OO.SS. chiamate a dare il loro apporto su questo tema in quanto riteniamo che l'argomento trattato abbia parecchi risvolti nei confronti delle RSU e che dunque sia necessario il loro coinvolgimento diretto su queste tematiche.

E poi apriremo il dibattito come al solito per cercare di dare risposte alle vostre domande.

Prima di iniziare i lavori della giornata diamo la parola al dott. Monterastelli a nome dell'Assessorato alla sanità della RER.

Dott. G. Monterastelli – Assessorato alla Sanità – Regione Emilia Romagna

Il mio intervento ovviamente non sarà nell'ambito dell'oggetto del convegno di oggi, ma sarà una introduzione generale che riassumerà in qualche modo lo stato dell'arte a livello nazionale e a livello regionale in questo momento di particolare delicatezza nel quale tutta la normativa giuslavoristica sta cambiando, non solo per l'introduzione del testo unico, cioè per l'approvazione della legge delega del testo unico, ma per interventi piuttosto importanti di alcuni ministeri.

Procedo per ordine; voi tutti sapete che è in corso al Senato della Repubblica presso le commissioni ad hoc della Camera e del Senato, la discussione sulla legge delega che sicuramente conoscete, per cui non entro nel merito, alla quale sono stati proposti emendamenti dal centro destra, in particolare è stata chiesta la messa in discussione del vecchio testo unico che quindi dovrà essere approvato o bocciato, perché presso le commissioni giace il testo unico della legislatura precedente sul quale sarà necessario dare un parere e sarà discusso anch'esso al Parlamento.

Sono stati proposti, come dicevo, numerosi emendamenti che modificano l'impianto sostanziale. La legge delega prevede un tempo di 12 mesi per attuare i decreti delegati, le previsioni più ottimistiche dicono che occorreranno 18 mesi per avere il testo unico; a fronte di questo periodo piuttosto lungo, il governo sta studiando il sistema giuridico di produzione delle norme per stralciare alcuni passaggi necessari per rendere più rapida l'approvazione almeno delle cose che si ritengono più rilevanti e debbono essere approvate. Queste cose però ancora non sono state individuate nel dettaglio.

Accanto a questo vi è un'importante iniziativa in corso sia da parte del Ministero del lavoro, che come voi sapete è il ministero capofila rispetto all'approvazione del testo unico, che ha riattivato la commissione consultiva ex articolo 26 della 626. E' una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro che nella legislatura precedente è stata completamente disattesa, non si è mai riunita.

In questa ha provato a riunirsi, anche perché da un punto di vista giuridico è stato individuato un problema di applicazione della norma; con il passaggio delle competenze alle regioni, in maniera concorrente rispetto alla materia della sicurezza del lavoro, la presa in atto di Decreti Ministeriali o di altri strumenti che erano l'applicazione in dettaglio della norma giuridica, viene posta in dubbio da numerosi giuristi. Per questo motivo il Ministero del lavoro sta attuando una procedura in cui i decreti delegati di attuazione della legge delega vengono approvati nell'ambito della conferenza della commissione consultiva articolo 26.

E' proprio in quella sede che ci sarà un tentativo di produzione delle circolari attuative; in questi giorni è in discussione l'attuazione di una parte della normativa sull'amianto che riguarda i settori nei quali l'amianto è in bassa quantità e questo verrà discusso dalla commissione consultiva. Accanto a questo un elemento di rilievo è l'intervento del Ministero della Salute. In questa legislatura il Ministero per la Salute ha preso sostanzialmente in mano le redini della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. Che cosa ha proposto il Ministero della Salute?

Ha obbligato le Regioni a indire un piano per la prevenzione limitato nella prima fase agli infortuni sul lavoro, cioè tutte le regioni italiane sono state obbligate a prendere attraverso una delibera ed a dichiarare pubblicamente le iniziative che vogliono svolgere e gli obiettivi che vogliono darsi riguardo la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Sempre per quanto riguarda il Ministero della Salute, questo ha proposto alle Regioni un patto per la salute che obbliga le Regioni ed il Ministero ad agire in maniera coordinata rispetto alle politiche per la salute. E' un passaggio assolutamente innovativo; nelle legislature precedenti, il Ministero della salute aveva sempre delegato il Ministero del lavoro ad intervenire rispetto alle politiche che attengono alla sicurezza e all'igiene del lavoro. In questo caso ha deciso di prendere in mano la situazione soprattutto alla luce di un fattore che era spesso ignorato, confuso anche da chi riveste incarichi piuttosto importanti circa le competenze per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: la legge affida totalmente alle USL, al SSN e alle USL la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Voi sapete leggendo i giornali e guardando la televisione che è costante la confusione dell'Ispettorato del lavoro con l'INAIL o con altre strutture. Il Ministero per la salute ha deciso di entrare pesantemente su questo argomento, rivendicando la propria competenza dalla legge 833 del '78 e quindi intende esercitare questa funzione. Il ministro Turco, o come lei vuole farsi chiamare, la ministra Turco, intende esercitare questo tipo di potere che gli compete dalla legge e quindi non delegarlo su altre funzioni.

Da questo è nato il Patto per la salute, che è questo documento ancora assolutamente in bozza e che verrà presentato a Torino alla fine del mese di giugno dove si terrà una conferenza che sarà analoga alla conferenza di Napoli, nella quale il Ministero della salute indicherà le proprie linee di intervento insieme alle regioni per quanto riguarda il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Una cosa certa è che il Ministero insieme alle regioni definisce, mi riferisco ad un aspetto che vi tocca da vicino non avendo il tempo per allungarmi nella discussione del patto, quali saranno i livelli minimi di vigilanza che dovranno essere attuati in ogni regione al fine di superare una critica diffusa che viene fatta dicendo che in alcune regioni d'Italia la vigilanza non è svolta perché vi è insufficienza di personale, ecc.

In realtà attraverso questo patto le Regioni si impegnano, pena il loro commissariamento per quanto riguarda questa funzione, ad esercitare un livello minimo di vigilanza che non è tanto minimo, in quanto è rapportato al numero di lavoratori in tutte le regioni d'Italia.

Vi sono altre questioni estremamente importanti che sono la costruzione di un sistema informativo nazionale in cui INAIL e INPS devono colloquiare con le regioni; con l'INAIL non è un problema, è sempre stato un problema con l'INPS non perché l'INPS abbia dichiarato la non disponibilità o non voglia collaborare, semplicemente perché vi era una norma che non gli consentiva legittimamente di collaborare con le Regioni dando le informazioni.

Voi pensate quali informazioni si potranno trarre dalle banche dati INPS una volta che saranno rese disponibili superando con una norma tutto il problema della privacy e quant'altro: sulle malattie professionali, sui tumori che scompaiono, su tutto quanto è legato al lavoro rispetto alle malattie. Come sapete in Italia le malattie professionali ovviamente non esistono perché vi è un problema medico legale del loro riconoscimento ed oggi è un problema scoprirle attraverso le banche dati che le contengono.

Per quanto riguarda la Regione Emilia-Romagna e quindi mi rivolgo ai presenti che provengono da questa regione, noi abbiamo dato seguito ai provvedimenti indicati con due atti amministrativi: il primo è la delibera 688 del 2006 che stabilisce i livelli di attività dei Servizi e stabilisce alcune funzioni importanti; in questa delibera è ribadito che la Regione Emilia-Romagna si impegna a sostenere il SIRS. Vi è un paragrafo ad hoc, il paragrafo 33 che titola "Azioni specifiche per il supporto agli RLS ecc. " In sostanza la Regione Emilia-Romagna ribadisce la propria disponibilità a sostenere la funzione del SIRS a sostegno agli RLS.

Dichiara anche quali siano gli obiettivi, ve ne leggo soltanto alcuni: supporta a livello territoriale i RLS attraverso il coinvolgimento dei DSP delle Aziende USL e del personale delle amministrazioni provinciali; cioè la regione ha impegnato anche le Province a sostenere l'attività degli RLS e del SIRS. Un altro aspetto di particolare rilievo è quello di predisporre materiale informativo e documentale predisposto sulla base dei bisogni degli RLS e la produzione di linee guida e di buone prassi.

Concludo il mio intervento segnalando un altro atto amministrativo che impegna direttamente le ASL che, come vi dicevo, sono l'unico soggetto che hanno titolarità di vigilanza sui luoghi di lavoro, perché la Direzione Provinciale del lavoro ha funzione concorrente per quanto riguarda l'edilizia e per settori di poco rilievo, almeno nella nostra regione quali cave ed altro al rispetto di determinati vincoli.

L'Assessorato alla salute ha infatti dato indicazioni precise, con un'altra delibera, che costituiscono le "Linee di programmazione e di finanziamento del SSN" e sono gli impegni che i Direttori generali delle aziende hanno rispetto alle funzioni che loro erogano; per quanto riguarda la sicurezza nei luoghi di lavoro, si è indicato l'obbligo di migliorare a livello locale l'efficacia degli strumenti di coordinamento. E' assolutamente opportuno che con le altre Pubbliche Amministrazioni si svolga un ruolo di coordinamento molto forte per potenziare, non in contrasto, ma in sinergia, le azioni con l'ispettorato del lavoro INPS e INAIL.

Inoltre debbono assicurare quanto previsto dal piano per la salute in termini di vigilanza, garantire i livelli di verifica quali oggi vengono effettuati sulle macchine, sugli impianti e sugli apparecchi e garantire la prosecuzione delle attività volte alla promozione della salute derivate dall'uso di sostanze chimiche e cancerogene. Si è reintrodotta una parte che si era dimenticata nella lotta agli infortuni e cioè la prevenzione delle malattie professionali e l'abbattimento dei rischi chimici e fisici. La riorganizzazione dei servizi prevederà un forte impegno nuovo su questi settori, dell'igiene del lavoro.

Grazie

TESTIMONIANZE DIRETTE DI RLS

L. Lenzi – RLS CIBA

Buongiorno a tutti, ringrazio il SIRS per l'opportunità datami di relazionare brevemente su quello che sono le nostre attività in Ciba.

Mi chiamo Luca Lenzi ed oltre a fare l'RLS in Ciba sono anche membro del gruppo 626 così definito dalla Filcem CGIL di Bologna. E' un gruppo di coordinamento per gli RLS attraverso il quale cerchiamo di dare un nostro piccolo contributo alla categoria.

Faccio una brevissima introduzione su quello che è la riunione periodica, che penso sappiate tutti in cosa consiste; il cui riferimento è l'articolo 11 del 626. Innanzitutto, si individuano i partecipanti, che sono il RSPP il Datore di lavoro il RLS e il MC che hanno le responsabilità dirette per gestire le questioni riguardanti la sicurezza e la prevenzione.

In secondo luogo, gli argomenti da trattare sono ben definiti dalla legge e riguardano il documento di valutazione dei rischi, l'idoneità dei DPI, la formazione e l'informazione ai lavoratori e le varie discussioni e dissertazioni sull'introduzione di nuove tecnologie, modifiche di impianto nuove sostanze, ecc.

Vista la complessità delle dinamiche del lavoro in Ciba, abbiamo pensato già da anni di non limitarci ad un solo incontro periodico, che evidentemente sarebbe stato insufficiente, ma abbiamo spalmato l'attività e quindi gli incontri su tutto l'arco dell'anno, dividendoli per argomenti e quindi cercherò un attimo di darvi un'idea di come abbiamo organizzato questa attività.

E' ovvio che la riunione periodica è il punto di partenza ed è fondamentale per la gestione complessiva di questo sistema di lavoro. Noi per il 2007 abbiamo programmato 4 incontri, definiti, magari in maniera impropria, incontri periodici; non abbiamo una riunione periodica, in realtà ne abbiamo 4. Due di questi incontri prevedono anche dei sopralluoghi all'interno dello stabilimento.

I sopralluoghi sono congiunti e partecipa anche il MC e per noi è un fattore estremamente importante portare direttamente il MC nei reparti produttivi ed andare così ad esaminare dove perdurano le criticità maggiori in maniera tale che ci sia una testimonianza allargata ai preposti e soprattutto il coinvolgimento diretto dei lavoratori in quanto durante i sopralluoghi noi andiamo direttamente ad intervistare, se così si può dire, i lavoratori che hanno la percezione più esatta di quali sono i reali problemi.

C'è poi un incontro dedicato solamente al documento di valutazione dei rischi che ovviamente Ciba ha già preparato da tempo; la filosofia di questo documento è quella che deve essere un documento il più possibile dinamico, continuamente aggiornato, quindi in questo incontro annuale andiamo a stabilire quali siano i punti critici sulle cosiddette mappe di rischio; ovvero per ogni reparto produttivo abbiamo individuato

zone che, vuoi per il tipo di attrezzature utilizzate o per il tipo di sostanze impiegate ed anche per le mansioni svolte, necessitano di controlli e di vari monitoraggi ambientali.

Questo consente sia un'integrazione del protocollo sanitario del medico competente, sia un monitoraggio ambientale vero e proprio nel quale vengono fatte le valutazioni sulle esposizioni alle sostanze chimiche e fisiche, quindi rumore vibrazioni e quant'altro.

Oltre a questo abbiamo un incontro specifico nel quale andiamo a stabilire quali siano i contenuti della formazione, da somministrare ai lavoratori. Come organizzazione aziendale teniamo delle riunioni che vengono definite riunioni di sicurezza; sono riunioni organizzate per aree omogenee e quindi con gruppi di lavoratori che svolgono la stessa attività. In questo modo annualmente stabiliamo quali debbano essere i contenuti formativi da costruire insieme e da poter sottoporre all'attenzione dei lavoratori. Inoltre i responsabili diretti di queste aree, con un margine di discrezionalità, possono a loro volta stabilire quali siano i contenuti di queste riunioni, sempre con la consultazione degli RLS.

L'ultimo incontro che abbiamo programmato è l'incontro proprio della riunione periodica. Alla fine dell'anno facciamo questo incontro che viene verbalizzato come riunione periodica ai sensi dell'articolo 11 e lì parliamo degli argomenti residui, chiamiamoli così. Riaffrontiamo il discorso dei DPI e si fa il punto della situazione su quello che è stato lo svolgimento dell'attività durante l'anno. Oltre a questo c'è la possibilità di convocare incontri specifici a seconda della contingenza, a seconda dei problemi particolari, che si presentano durante lo svolgimento dell'attività durante l'anno.

Vi faccio un rapidissimo esempio, in questo periodo, come parte industriale in generale, abbiamo dei problemi di tagli al personale e quindi abbiamo stabilito che c'è una incompatibilità tra i piani aziendali e quello che è il futuro presidio degli impianti. Quindi abbiamo chiesto una serie di incontri su questo argomento nel quale abbiamo ricevuto delle risposte, adesso non sto ad entrare nel merito, però vi volevo semplicemente spiegare com'è la nostra situazione da un punto di vista pratico, cioè noi abbiamo ottenuto delle risposte a tante domande, anche se su molte di esse siamo ancora un po' indietro.

In altre parole ci sono state delle risposte lacunose su alcuni aspetti, per cui la nostra strategia, a questo punto, è quella di convocare un tavolo con un terzo partecipante, con un arbitro esterno quindi visto che siamo un'azienda sottoposta alla notifica completa della legge Seveso, la legge per le aziende a grande rischio o incidente rilevante.

Visto che siamo sotto istruttoria da parte delle autorità competenti, abbiamo chiesto un incontro con i vertici aziendali e con i VVFF per stabilire qual è la corretta composizione delle squadre d'emergenza. Quindi questo è un elemento aggiuntivo che secondo me è a disposizione degli RLS, perché tra le attribuzioni degli RLS c'è appunto la possibilità di convocare incontri con le autorità competenti e credo che quando ci si trovi in situazioni bloccate nelle quali non si riesce a trovare la convergenza, è sicuramente utile invocare l'aiuto di un'autorità, di un arbitro esterno.

Ultimissima cosa sempre per quanto riguarda l'attività in azienda; noi siamo un'azienda certificata EMAS, abbiamo la certificazione 14001 e la ISO 18001, quindi sono tutte

certificazioni nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza, della prevenzione e della tutela della salute. Quindi siamo sottoposti a vigilanza da parte di un ente di certificazione che viene in azienda a controllare che le documentazioni siano adeguate. Abbiamo avuto proprio la settimana scorsa la possibilità di un colloquio diretto con queste persone, in quanto intendono acquisire la testimonianza dei lavoratori. Anche questa è stata un'occasione indubbiamente produttiva per poter descrivere dal nostro punto di vista e non soltanto della direzione qual è la reale attuazione di questa certificazione.

Questo è un po' il quadro complessivo delle nostre attività, però concedetemi una parte più personale, un mio punto di vista sul conflitto. Vorrei proporvi un elogio del conflitto.

Non sono sociologo, sono un perito chimico, per cui cercherò di spiegare le cose un po' a modo mio.

Penso che il conflitto visto come esperienza universale della società e dell'essere umano, può essere un'occasione da sfruttare nel senso che essendo un particolare tipo di interazione sociale porta ad una incompatibilità che può essere una incompatibilità sugli scopi o sui comportamenti. Quindi tradotto e riportato nella riunione periodica, io mi sento di dire che lo scopo e l'obiettivo della riunione periodica deve essere comune, quindi tutti quanti azienda ed RLS dobbiamo puntare verso la tutela della salute e della prevenzione.

Ovviamente si possono innescare delle dinamiche di incompatibilità sulle opinioni, essenzialmente per la questione del ruolo che ognuno di noi riveste o perché è intrinseco nella natura umana il fatto di avere dei conflitti, in particolare nelle dinamiche lavorative. Per cui il conflitto non è da prendere come una patologia della sfera personale, un'incapacità di relazionarsi, è semplicemente la nostra natura e può essere anche un'occasione.

Quindi la gestione del conflitto attraverso la mediazione può portare a dei grossi risultati. Questi grossi risultati consistono sostanzialmente nella possibilità, in ambito di lavoro di gruppo, di trovare delle soluzioni che contengano in sé sia delle differenze che delle uguaglianze delle persone che partecipano alla riunione periodica. In questo modo si può approfondire la conoscenza del proprio interlocutore e si può dichiarare in maniera tranquilla quelle che sono le nostre aspettative e soprattutto, in questo clima di sfida, ci si può anche lasciare andare a proporre delle idee che probabilmente, se non ci fosse questa sollecitazione, se non ci fosse questo stimolo, non si riuscirebbero a fare.

Il risultato finale, partendo sempre dal presupposto che lo scopo deve essere condiviso, è sicuramente un risultato consistente e fattivo proprio perché i diversi punti di vista possono dare un contributo maggiore rispetto alle idee concepite da una sola persona. Credo che nello svolgimento della riunione periodica dobbiamo sfruttare la possibilità di essere il più trasparenti possibili e dichiarare apertamente le nostre aspettative, in questa maniera si cerca di evitare indugi e falsità che altrimenti potrebbero produrre un muro di gomma che indubbiamente non porterebbero ad alcun risultato utile.

D. Della Rocca – RLS ONAE FFSS

Buongiorno a tutti. Sono un RLS dell'officina della rete ferroviaria italiana, dal novembre del 1995, prima ancora che la ferrovia si attivasse per l'elezione degli RLS per cui eravamo stati messi subito in discussione, ma dopo un anno ci hanno riconosciuto perché le nostre procedure rispettavano le norme per le elezioni e soddisfacevano il decreto 626

Eravamo un'officina con più di 200 dipendenti e quindi con 3 RLS, purtroppo nel corso degli anni la politica dei tagli ci ha portato a circa 100 dipendenti e quindi a ridurre ad 1 anche il numero degli RLS.

Sin dall'inizio sono stato convinto che il 626 avrebbe portato grandissime novità e garantito un alto livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e che gli RLS con gli strumenti che gli venivano assegnati dal decreto sarebbero stati insieme ai lavoratori i veri protagonisti. Credevo, come credevano anche gli altri, che fosse stata una tappa importante, un momento dove diversi soggetti, con le loro competenze avrebbero avuto un unico obiettivo, quello che è insito nel 626 come principio ispiratore, un sistema partecipativo, collaborativo e sinergico.

Purtroppo nella mia realtà non è stato così. Mi sono reso subito conto dalla prima riunione che sarebbe stata dura. Vi leggo solo l'oggetto della prima convocazione: *"Articolo 11 d.lgs. 626/94. In relazione alla richiesta avanzata dagli RLS d'impianto viene convocata la riunione periodica"*, viene fatta perché l'abbiamo richiesta noi e non perché è un loro preciso obbligo; già vi lascio presagire tutto quanto.

Abbiamo fatto la riunione ed è durata due giorni, e va bene; è il primo anno, eravamo nuovi sia noi che l'azienda; insomma dovevamo un po' mettere a fuoco certe cose. La seconda riunione invece è stata organizzata in agosto quando qualcuno era in ferie. Infatti io ero in ferie e c'erano i miei due colleghi ed è durata mezza mattinata; una cosa veloce visto il caldo, a quei tempi non c'era l'aria condizionata e quindi si faceva una cosa veloce e chi doveva partire per le ferie.

Durante quella riunione comunque l'azienda non ha dato il DVR con il programma dell'informazione e della formazione; ha detto solo "Non vi preoccupate, durante l'anno facciamo la formazione giusta a tutti" e si sono lasciati così.

Passa un po' di tempo senza che succeda nulla, allora abbiamo iniziato a scrivere, per ribadire queste cose che era come se non le avessimo mai dette e diciamo che, bene o male, vengono fatte.

Arriviamo così alla riunione del 1998; vi racconto alcuni piccoli spot: c'è una grande novità, andiamo e non c'è il Datore di lavoro, c'è un segretario d'ufficio che dice io sono il rappresentante del Datore di lavoro, ci ha preso un po' alla sprovvista leggiamo l'articolo del 626 in cui si dice che il datore di lavoro o un suo rappresentante. Diciamo che va bene e iniziamo la riunione, ma nell'andare avanti, quando cominciamo a chiedere, non so, un DPI se facciamo un corso di formazione, lui comincia a dire "Devo chiedere al datore di lavoro, non posso deciderlo io". A questo punto chiediamo "Sei o

non sei il suo rappresentante?” e lui “Ma sono senza portafoglio, non posso decidere”, va bene, per il bene di tutti andiamo avanti.

Appena finita la riunione prendiamo spunto per chiedere la collaborazione del SIRS, gli abbiamo posto questo quesito e loro ci hanno risposto che la delega deve essere a pieni poteri.

Arriva l'anno dopo, anche se durante questo periodo avevamo comunque scritto una ventina di lettere per sollecitare i corsi di formazione; e viene indetta la solita riunione periodica; quando il segretario dice che possiamo iniziare, facciamo notare che manca il datore di lavoro e lui risponde che quest'anno ha delegato lui. Gli chiediamo di farci vedere la delega scritta e lui dice “Ma non vi fidate?”

“Non è che non ci fidiamo, è che non vogliamo fare la fine dell'anno scorso” rispondiamo, “ Sì, non vi preoccupate” ci dice, però poi, praticamente, abbiamo passato l'intera giornata a discutere su questo, mentre il datore di lavoro era nel suo ufficio; secondo loro andava bene così mentre da parte nostra si continuava a ribadire che fino a quando non ci fosse stata una delega scritta, la riunione non sarebbe iniziata e così ci siamo aggiornati al giorno dopo.

Il giorno dopo il datore di lavoro c'era, ma dopo 10 minuti dice “Scusate un attimo” ed esce e rientra dopo un quarto d'ora e chiede se tutto procede bene, poi torna fuori altri 5 minuti, insomma faceva avanti e indietro dal suo ufficio e noi, tutte le volte che lui usciva ci fermavamo.

E durante l'anno sempre un'altra ventina di lettere per sollecitare. Queste sono state le prime riunioni periodiche.

Si è arrivati anche ad una riunione periodica dove non abbiamo neppure verbalizzato, dopo che, dietro una lettera con la convocazione della riunione periodica per quel tal giorno, noi ci siamo presentati e il datore di lavoro è arrivato dicendo “Io questa mattina ho delle cose più importanti da fare, quindi sono in ufficio, se avete bisogno di me chiamatemi”. Al che sembrava una presa per i fondelli, abbiamo continuato la riunione con il RSPP ed il MC che ci ha illustrato la sua parte di compiti, però alla fine è stata solo una discussione in quanto non abbiamo voluto che si verbalizzasse nulla perché secondo noi, la riunione periodica non si era svolta, ma era stata solo una riunione, informale, infatti agli atti non è mai risultata.

Nel frattempo durante l'anno è cambiato il datore di lavoro, ne è venuto un altro nuovo. Pensavamo che forse sarebbe stato diverso e nella prima riunione periodica, c'ero solo io come RLS, lui dice “Sono nuovo, sono solo due mesi che sono arrivato qui, per cui il documento di valutazione dei rischi non ve lo posso far vedere perché lo devo vedere ancora tutto quanto io, ve lo presenterò fra qualche tempo. Per i corsi di formazione non vi preoccupate, li farò a tutti i lavoratori, anche al RLS, squadre di soccorso ed antincendio.

La prima volta, insomma, uno spera che vada tutto bene, ma niente di nuovo; durante l'anno abbiamo proseguito come sempre: ho fatto un'altra quindicina di lettere per

sollecitare il tutto, al che una volta mi chiama e mi dice “Me l’avevano detto che tu eri un po’ rognoso”.

Siamo arrivati all’anno dopo, abbiamo quasi finito, con ancora una bella novità: si presenta il datore di lavoro. il RSPP ed il MC, dall’altra parte c’ero solo io. Iniziamo la discussione, io non avevo intenzione di fare come gli anni precedenti, ma pretendevo le giuste risposte in quella riunione. Poiché, sul lavoro c’erano stati dei cambiamenti, lavorazioni fatte diversamente, operai spostati, ho chiesto informazioni a riguardo che non mi erano state date durante l’anno su tutte queste modifiche operate nei luoghi di lavoro.

Sapevo che in alcuni reparti si stavano facendo degli altri lavori, perché c’era una ditta edile, ho chiesto semplicemente cosa facessero in quei locali, ma sono rimasto allibito dalle loro risposte; dicevano “Io ci posso fare anche un parco giochi, lei che cosa gliene importa” Ero sconvolto, guardavo il dottore che diventava nero, guardavo tutti quanti gli altri, ed ho precisato che se la riunione periodica fosse proseguita su questo piano, la riunione periodica finiva lì, ci saremmo aggiornati. A quel punto mi dice “Hai finito?” e io dico “Sì” e mi sono alzato.

Mi presentano il verbale della riunione periodica in cui ovviamente mancava tutto questo e io ho detto che non avrei firmato un verbale così, infatti ho firmato con nota e nella nota ho messo tutto quello che era successo, tutte le richieste che avevo fatto io e anche l’atteggiamento che aveva avuto l’ingegnere. Poi ho scritto anche una lettera alle OO.SS di quanto era successo, ma non si è fatto sentire nessuno.

A seguito di questo episodio, l’azienda ha attivato atteggiamenti nei miei confronti mirati a farmi abbandonare il lavoro: non mi davano i permessi, hanno attivato provvedimenti disciplinari che a tutt’oggi ho in conciliazione e via via tutta una serie di cose simili. Nel frattempo viene richiesto un certificato della 18001 che è un certificazione della qualità della sicurezza; io penso “Meno male, ci sarà una persona in più che vigilerà”, ma mi sono reso conto che non è così, perché sono pagati dall’azienda stessa, prendono i soldi da loro.

Ho provato a dir loro che non mi danno le informazioni sulla sicurezza, che non ho ancora visto il documento di valutazione dei rischi dal 2003 perché è in bozza, mi hanno risposto che non è fermo, ho risposto “Ci mancherebbe che fosse fermo, però non me lo fanno vedere, poi se c’è da andare avanti va bene”

Quindi non abbiamo risolto niente, abbiamo solo risolto che nell’ultima riunione ci sono state otto figure dalla parte dell’azienda e io solo dall’altra parte. Adesso c’è anche il responsabile della gestione della qualità, due consulenti esterni il RSPP, il datore di lavoro, addetti alla sicurezza ed il medico competente.

Alla fine secondo me più che una riunione periodica è una riunione di condominio.

Ho finito.



TUTTO QUELLO CHE AVRESTE VOLUTO SAPERE SULLA RIUNIONE PERIODICA

L. Magelli - Provincia di Bologna

Io potrei stare zitto perché Luca Lenzi ha già detto come deve funzionare la riunione periodica e Della Rocca ha raccontato molto bene come non deve funzionare e mi pare che potremmo andare a casa; però non sono capace di stare zitto e credo che valga la pena di tentare un attimo, anche perché ho già fatto la relazione, di sistematizzare un po' in modo ordinato le cose che ci siamo detti.

Il nostro tema è la riunione che la legge chiama riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi; sapete bene il riferimento normativo: è l'articolo 11 del 626, nel materiale trovate il testo integrale dell'articolo 11, ma al di là di quello che dice la legge la riunione periodica sarebbe, ho usato volutamente il condizionale, (lo è nel caso di Lenzi, mentre non lo è nel caso di Della Rocca), un momento di fondamentale importanza per la gestione della prevenzione in azienda.

Dico sarebbe, perché se la riunione periodica ha un taglio effettivamente concreto e sostanziale di confronto allora serve, se è un atto meramente formale e fatto perché la legge lo impone o perché occorre una firma sotto ad un verbale, allora non serve a nulla. Ecco il titolo del nostro seminario di oggi, è possibile trasformare una scadenza formale in un qualcosa che abbia un senso un significato, un aspetto positivo?

Perché la riunione periodica funzioni bene, questo è il primo punto da mettere in chiaro, occorrono alcune precondizioni; se queste non ci sono è un miracolo se la riunione periodica funziona bene. La prima è che ci sia un sistema ben organizzato di gestione della prevenzione, responsabilità chiare, compiti chiari, chi fa che cosa, procedure, organizzazione e la seconda, vedi il discorso di Della Rocca, che ci sia un corretto sistema di relazioni tra azienda e RLS.

E' chiaro che se mancano questi due presupposti la riunione periodica diventa ad alto rischio, nel senso che è veramente difficile che possa essere efficace, produttiva e dare dei risultati. Quindi se non si è impostato un buon sistema di gestione della prevenzione e se le relazioni tra RLS ed azienda sono scarse, sono scorrette o sono arroganti come molte volte succede, la riunione periodica non funzionerà mai a dovere, ma sarà semplicemente mero adempimento di un obbligo giuridico.

E allora sono brutale: tanto vale non farla. Perché di cose inutili siamo pieni, le cose o si fanno perché servono oppure se sono un aspetto puramente formale, puramente di facciata, non hanno alcun significato.

Volevo darvi alcuni dati di quello che succede nel nostro felice paese sulla riunione periodica. Ho coordinato un progetto di ricerca nazionale che è durato quasi tre anni. dal 2000 al 2003. in cui sono state controllate a livello nazionale qualcosa come 8300 aziende, dal Piemonte alla Sicilia per verificare com'era applicato il 626. Vi do solamente un paio di dati su cosa succede rispetto alla riunione annuale. Innanzitutto in molte aziende questa riunione non viene effettuata e questo è un primo dato; mentre nelle aziende in cui viene tenuta la riunione periodica, in quelle oltre i 200 addetti si fa nel 95% dei casi, ma anche qui c'è un 5% di aziende dove non si fa. Nella fascia di aziende da 20 a 199 addetti si fa nell'87% dei casi, nella terza fascia da 10 a 19 si scende al 65% dei casi, mentre nella fascia delle più piccole (da 6 a 9) si scende al 50%.

Quindi primo dato: non è poi così diffusa, la prassi di fare le riunioni periodiche. Lo è abbastanza, un'evasione tutto sommato limitata, nelle grandi e medio aziende, man mano che si scende verso le piccole, in cui paradossalmente sarebbe anche più facile organizzare queste riunioni, non viene fatta. Anche perché, vedremo dopo, sotto i 15 addetti la legge pone maggiori criticità.

Altro elemento importante: secondo gli RLS, quando viene fatta, nel 20% dei casi ha un carattere puramente burocratico, nel 38% dei casi viene quantomeno adeguatamente preparata, ma soltanto nel 42% dei casi è stata operativa rispetto agli obiettivi che si poneva. Quindi se vi sentite un po' sconsolati per come vanno le cose nella vostra azienda, siete in buona compagnia, nel senso che a livello nazionale il quadro non è poi molto entusiasmante. Sono dati del 2003, non credo che oggi ci siano stati dei grossi cambiamenti rispetto a questi numeri.

Allora per impostare la mia chiacchierata ho fatto in un modo molto semplice, siccome collaboro con il SIRS, ho un po' raccolto le principali domande che gli RLS in questi anni hanno rivolto al SIRS sulla riunione periodica e quindi svilupperò una per una queste domande in modo molto concreto ed immediato:

- 1. chi deve indire la riunione annuale?*
- 2. è obbligatoria in tutte le aziende?*
- 3. ogni quanto tempo essere fatta?*
- 4. al di là delle scadenze predefinite dalla legge ci sono altre occasioni in cui deve essere tenuta?*
- 5. come deve essere convocata e con quanto anticipo?*
- 6. chi deve partecipare perché sia valida?*
- 7. possono partecipare altri soggetti, e in quale modo?*
- 8. quali argomenti devono essere affrontati?*
- 9. chi decide gli argomenti da affrontare?*

10. deve esistere uno specifico ordine del giorno?
11. devono essere inviati in anticipo i materiali da discutere e da esaminare?
12. deve essere redatto un verbale e da parte di chi?
13. il verbale deve essere sottoscritto da tutti i partecipanti?
14. se il RLS non è d'accordo con quanto scritto nel verbale che cosa può fare?
15. il verbale è riservato o il RLS può consultarlo?

Mi pare che pressappoco questa raffica di domande sintetizza quasi tutto quello che in questi anni avete chiesto al SIRS e, fateci caso, toccano quasi tutti i punti che Luca Lenzi e Della Rocca hanno preso in esame nella loro chiacchierata.

Come do la risposta a queste domande? Graficamente in questo modo: ogni risposta avrà un quadrato giallo e un quadrato rosso nel quadrato giallo vi metterò quello che la legge dice, attenzione, molte volte il quadrato giallo sarà vuoto, sarà scritto **VOID** perché la legge non mette vincoli, non dà indicazioni precise su questo, quindi il quadrato giallo è il quadrato dell'obbligo, quanto meno questo l'azienda lo deve garantire indipendentemente dalle buone prassi, invece nel quadrato rosso metteremo quello che dovrebbe essere fatto, per dare un senso importante, un significato utile, positivo ed efficace alla riunione annuale.

<ul style="list-style-type: none"> ● Nel riquadro giallo esporremo quello che dice la legge (art. 11 DLgs 626/94 e successive modifiche, composto da 5 commi). ● ATTENZIONE: questo riquadro per alcune domande sarà vuoto, perché la legge non precisa nulla nel merito ("VOID"). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nel riquadro rosso invece esporremo quello che dovrebbe essere fatto secondo le buone prassi, ovvero come dovrebbero essere organizzate le cose perché la riunione sia veramente utile, efficace, incisiva, partecipata.
--	---

Quindi vedrete sempre per ogni domanda queste due modalità: il giallo ciò che la legge prevede, a volte sarà vuoto, in rosso quello che invece dovrebbe essere fatto.

A monte di tutto qualche considerazione.

La riunione periodica di prevenzione e protezione è normata dall'articolo 11 che stabilisce alcune regole, poi le vedremo, ma non ne dà una precisa definizione e non ne fissa gli obiettivi specifici, dice, chi ci deve essere, dice gli argomenti da affrontare, ma non si pone il problema di dare una definizione della riunione periodica o di fissare gli obiettivi che deve raggiungere.

Ogni volta che 5 persone fanno una riunione, c'è un obiettivo; mi incontro con gli amici per decidere che cosa fare nel mio weekend o dove andare quest'estate. Ogni volta che ci si incontra, a parte il piacere di incontrarsi, c'è sempre un obiettivo; quindi quando si fa la riunione periodica dovremmo anche metterci d'accordo su qual'è l'obiettivo che la riunione si pone, perché la riunione periodica in realtà dovrebbe essere il momento chiave del sistema di prevenzione aziendale, perché mette intorno ad un tavolo in modo paritario, e su questo insisto, in modo paritario, almeno per discutere, non per decidere, è chiaro che chi decide, è l'azienda, piaccia o meno, ma le regole del gioco sono chiare, ma almeno la discussione deve essere una discussione paritaria.

Il 626 ha sempre questo filo rosso che lo percorre, da un lato precisa in modo molto chiaro che, nel bene o nel male, davanti alla Procura della Repubblica, le responsabilità sono del datore di lavoro, ma che il datore di lavoro per decidere deve avviare dei percorsi di consultazione obbligatoria anche se non vincolante. Li deve consultare sulla valutazione dei rischi sui piani di formazione ecc. ecc. e la consultazione presuppone un piano paritario, ognuno può chiedere, può dire ed esprimere le sue opinioni, le sue critiche ed i suoi pareri poi chi decide tira le fila e decide, ma quanto meno nella fase di discussione la paritarietà intesa come pari diritto di tutti a sapere, a dire, a discutere e ad avere risposte deve essere garantita, sennò il gioco è truccato.

Quindi la riunione periodica altro non è che una specie di summit, in cui tutti i personaggi che a diverso titolo e con diversa responsabilità hanno voce in capitolo sulla salute e sicurezza in azienda, si ritrovano per scambiarsi informazioni; allora è chiaro che se le informazioni sono negate o non vengono date già togliamo una gamba importante a questo tavolo; non esaminare i problemi, se i problemi non vengono discussi apertamente, togliamo la seconda gamba al tavolo, non discutere dei problemi si toglie la terza gamba al tavolo, il non proporre e valutare le situazioni è la quarta gamba al tavolo, un tavolo senza quattro gambe casca sui piedi di qualcuno ovviamente.

Ora è chiaro che se non si garantisce queste caratteristiche di discussione, di confronto e di informazione alla riunione annuale, ripeto, è meglio risparmiare tutti tempo ed andare al mare o fare altre cose. Attenzione, in quello che vi dirò mi concentrerò in particolare sugli aspetti di metodo, organizzativi, non entro negli aspetti di contenuto; da questo punto di vista, voglio dire soltanto questo: quando parliamo di una riunione, tra il materiale in cartella vi è anche un fascicoletto sulla tecnica delle riunioni che mi sembra molto importante, quando parliamo di una riunione, cioè più persone che rappresentano ruoli ed istanze diverse che si trovano per confrontarsi, è chiaro che alcune regole sono scontate, perché una riunione non sia un confuso vociare o litigare senza costrutto che non serve a niente, ma in qualche modo sia un momento costruttivo.

Allora vediamo un attimo di metterle in fila queste cose indispensabili:

- **intanto un orario ragionevole e una durata delle riunioni ragionevoli**: non si può convocare la riunione periodica alle sei di sera o alle sette di sera magari di un venerdì, è evidente, l'orario deve essere tale da consentire di lavorare bene, inoltre è nell'esperienza di tutti che dopo due ore e mezzo una riunione comincia a calare, quindi se gli argomenti sono tanti e due ore e mezzo non bastano,

frazioniamo la riunione in due parti. Ci aggiorniamo al giorno dopo o alla settimana dopo; è inutile fare delle maratone come quelle per il contratto degli statali, in cui si va avanti tutta la notte, si fissa una riunione, si fissa alle 9 del mattino o alle due del pomeriggio, due ore e mezzo massimo, tre sono già tante; e poi si chiude, se non si è finito ci si aggiorna. Queste sono tecniche banali che comunque possono in qualche modo mettere in discussione la qualità di una riunione;

- **una sede confortevole**: non disturbata in cui il datore di lavoro viene lì e sta lì;
- **eventuali sussidi tecnici**: un proiettore per lucidi ed un registratore; ci vogliono delle cose che aiutano a capire visivamente, se parliamo degli infortuni, parliamone guardando un grafico, guardando delle tabelle, guardando delle cose che aiutino a capire di che cosa parliamo, quaranta cifre sparate in un minuto se non le vedo non posso assolutamente discutere;
- **una corretta e incisiva regia**: in ogni riunione ci vuole qualcuno che tiri le fila, dia la parola ed organizzi la discussione.

Infine le due cose più importanti secondo me:

- **la possibilità per tutti di esprimere liberamente le proprie opinioni** senza censure né formali né informali. La censura formale è stai zitto, la censura informale è che mentre tu parli io guardo il soffitto, mi giro le dita e sbuffo, il significato è lo stesso, non me ne frega nulla di quello che dici puoi anche stare zitto non ti ascolto;
- **il diritto di tutti ad avere risposta alle proprie domande**: non può esistere che in una riunione periodica, il datore di lavoro, o chi per lui, si rifiuti di dare risposte a domande legittime, sulla sicurezza ed igiene del lavoro. Potrà dire non ho le risposte in questo momento, ve le darò fra una settimana, ma certamente quello che è inaccettabile è che non vengano date risposte perché una riunione di questo tipo, un confronto fra soggetti sulla sicurezza, non può ammettere che alcuni argomenti siano tabù non vengano toccati o non si ricevano risposte. Questo l'ho messo in evidenza perché è proprio a monte di tutto. Se mancano questi requisiti non si parte.

Cominciamo a vedere i nostri 15 punti, uno per uno:

1) Chi deve indire la riunione annuale ?

- **Il datore di lavoro (DDL), direttamente o tramite il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).**
(art. 11, comma 1)
- **Sarebbe opportuno prevedere che, ferma restando la titolarità del DDL, i RLS potessero richiedere, per fondati motivi, al DDL di indire la riunione.**

La legge è chiarissima: la riunione la indice il datore di lavoro, è un suo compito e lo può fare direttamente o affidare la sua organizzazione al RSPP. Questo lo dice l'articolo 11 del 626, come dovrebbero andare le cose, fermo restando che sarebbe opportuno prevedere che, al di là della obbligatorietà del datore di lavoro di indire la riunione, gli RLS potessero richiedere, per fondati motivi, la convocazione di una riunione, ogni qualvolta, per esempio, si riscontrano dei problemi che hanno certa importanza e che richiedono di mettere tutti quanti intorno ad un tavolo.

La forzatura sarebbe sottrarre la convocazione al solo ritmo formale annuale del datore di lavoro prevedendo che gli RLS in modo motivato, (per esempio un infortunio molto grave credo che meriti una riunione periodica, mentre per un problema di illuminazione in un reparto si chiede un incontro con il servizio e basta) possano chiedere una riunione aggiuntiva. Do per scontato che gli RLS abbiano la capacità critica di capire quando basta una richiesta al datore di lavoro o al servizio di prevenzione e protezione o quando richiedere una riunione straordinaria di prevenzione perché il problema da trattare deve vedere tutti i soggetti interessati insieme.

2) E' obbligatoria in tutte le aziende ?

- **E' obbligatoria nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti (quindi da 16 in su).**
- **Nelle aziende fino 15 dipendenti il RLS può richiedere "un'apposita riunione" in casi particolari (vedi successiva domanda 4).**
- **Dovrebbe essere sempre e sistematicamente organizzata in tutte le aziende o unità produttive, anche al di sotto dei 16 dipendenti, anche in quelle piccolissime.**

Anche qui la legge dice: è obbligatoria nelle aziende o unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti, in questi casi il datore di lavoro deve senza alcun bisogno di richiesta o sollecitazione da parte vostra deve indire la riunione periodica annuale. Nelle aziende fino a 15 dipendenti la legge dice che l'RLS può richiedere un'apposita riunione per casi particolari, quindi il mondo si spacca in due, da 16 addetti in su il datore di

lavoro deve obbligatoriamente organizzarla almeno una volta all'anno, sotto i 15 addetti l'RLS, in casi particolari che vedremo, può richiedere la riunione.

La legge non dice se debba essere concessa, ma pare di intendere di sì, perché l'obbligo appunto nasce in seguito a questa richiesta. Non dovrebbero esistere problemi. Se passiamo dalla legge alle buone prassi, la riunione periodica dovrebbe essere sempre sistematicamente organizzata dal datore di lavoro in tutte le aziende ed unità produttive anche sotto i 16 dipendenti, anche in quelle piccolissime, perché comunque è un momento fondamentale di confronto, di dialogo a volte di conflitto e scambio di informazioni ecc.

3) Ogni quanto tempo deve essere fatta ?

- **Almeno una volta all'anno.**
(art. 11, comma 1)

- Intanto, almeno per i primi anni, o in occasione del rinnovo dei RLS, dovrebbe avere una frequenza maggiore (es. 2-3 volte).
- Poi, nelle realtà complesse e critiche, di grandi dimensioni, in corso di cambiamento, ecc., dovrebbe essere tenuta almeno ogni 3-4 o al massimo 6 mesi.
- In ogni caso, si dovrebbe considerare meramente indicativa la frequenza di una volta all'anno, che è la minima sotto cui non si deve scendere, ed avere più flessibilità.

La legge è molto chiara all'art 11: almeno una volta all'anno; attenzione! Almeno vuol dire che non può scendere al di sotto, ma è sufficiente una volta all'anno?

Diceva prima Luca, noi ne facciamo quattro, perché la complessità della loro azienda pone un approccio di un certo tipo, impone un presidio più attento delle cose. Allora credo che, se si vuole lavorare bene, e questo è sempre il prerequisito almeno per i primi anni o quando gli RLS vengono rinnovati e devono in qualche modo appropriarsi delle situazioni dell'azienda, la riunione deve avere una frequenza maggiore, per esempio 2 o 3 volte all'anno perché una sola riunione può non bastare.

Le cose cambiano rapidamente nell'arco di un anno, almeno nelle realtà complesse, nelle realtà critiche, penso per esempio un'azienda come la CIBA, nelle realtà di grandi dimensioni l'azienda USL, un grosso comune, nelle aziende in corso di cambiamento; attenzione, i momenti dei cambiamenti, ristrutturazioni, ampliamenti modifiche del ciclo, sono le fasi, in cui la sicurezza si decide e si programma, quindi probabilmente in quei casi, le riunioni andrebbero fatte con frequenza maggiore,. Mi sento di suggerire che, almeno 3 o 4 riunioni all'anno o comunque almeno ogni 6 mesi siano tempi congrui per fare la riunione.

Ripeto, sia ben chiaro che il datore di lavoro può dirvi che non è obbligato a farla ogni 6 mesi, la legge non glielo impone, però se puntiamo ad un discorso di qualità il problema

cambia. In ogni caso la frequenza di una volta all'anno va considerata come frequenza meramente indicativa, quella sotto cui non si può scendere e quindi ci vorrebbe anche da parte del datore di lavoro una maggiore flessibilità, perché, ripeto molte condizioni cambiano; le aziende da un anno all'altro non sono uguali, hanno ormai dei cambiamenti talmente rapidi che la frequenza annuale è anche sfasata rispetto ai cicli di vita dell'azienda dal punto dell'organizzazione, al di là delle scadenze predefinite.

4) Al di là delle scadenze predefinite, ci sono altre occasioni in cui deve essere tenuta ?

- **In occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.**

In questi casi :

- *nelle aziende > 15 addetti è obbligatoria,*
- *in quelle al di sotto può essere richiesta dal RLS.*

- **In tutti i casi in questione (intendendo il termine tecnologie in senso non restrittivo) la riunione dovrebbe essere indetta dal DDL SEMPRE E SISTEMATICAMENTE senza bisogno di alcuna richiesta.**

- **Inoltre dovrebbe essere tenuta ogniqualvolta i RLS ne fanno motivata richiesta.**

La legge dice che va fatta in occasioni di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione dell'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori. Chi di voi conosce bene il 626 si ricorda che queste parole sono quasi le stesse, che troviamo nel testo di legge quando dice che deve essere aggiornata la valutazione dei rischi.

Tutto ciò è logico; quando c'è un cambiamento organizzativo o produttivo che cambia il rischio, mi impone di valutare il rischio, ma mi impone anche il confronto in sede di riunione annuale per decidere bene i problemi, il da farsi, come andare avanti. In questi casi nelle aziende sopra i 15 addetti va convocata obbligatoriamente dal datore di lavoro, mentre nell'azienda sotto i 15 deve essere richiesta dall'RLS e permane sempre questa situazione di discrepanza nel numero degli addetti.

In realtà in tutti i casi in questione, la riunione periodica può essere indetta dal datore di lavoro sempre e sistematicamente senza bisogno di una richiesta; il termine nuove tecnologie non va inteso in senso restrittivo, non dovrebbe essere soltanto una nuova macchina o un impianto, ma anche una nuova organizzazione, un sistema produttivo che in qualche modo modifica il ciclo ed agisce sul rischio.

Inoltre se si giocasse senza carte truccate dovrebbe essere fatta ogni volta che l'RLS ne fa motivata richiesta. Questo purtroppo non succede.

5) Come deve essere convocata e con quanto anticipo ?

VOID

- Dovrebbe essere formalmente convocata per iscritto, indirizzando la comunicazione relativa al/ai RLS, con un preciso ordine del giorno ed i necessari materiali allegati (vedi successive domande 10 e 11).
- Dovrebbe essere convocata con un minimo di 15 giorni di anticipo, per dar tempo al RLS di esaminare la documentazione, fare i suoi riscontri diretti, ecc.; in alcuni casi può essere necessario un preavviso anche maggiore (es. un mese).

In questo caso la legge non ci dice niente e non c'è nessuna indicazione, bene; secondo voi una riunione periodica convocata due ore prima senza ordine del giorno, è una cosa seria?

Allora cerchiamo un po' di mettere in fila alcuni elementi che danno un minimo di garanzia e di qualità a questo aspetto. Dovrebbe essere formalmente convocata per iscritto; già la convocazione puramente verbale è un fatto debole, indirizzando la comunicazione relativa all'RLS o agli RLS con un preciso ordine del giorno ed allegando i materiali necessari, perché se si fa una riunione in cui discutere l'andamento degli infortuni del 2006, il piano di formazione per cinque reparti o le malattie professionali verificatesi, è necessario mandare, con la convocazione, i dati sugli infortuni e sulle malattie, il piano di formazione, sennò la gente cosa viene a discutere?

Mi viene una facile battuta. Diceva prima Della Rocca "riunione di condominio", ma anche la riunione di condomino si convoca per iscritto e quando si convoca si manda il bilancio consuntivo, preventivo ecc. Non scendiamo sotto a questi livelli.

Quindi convocazione per tempo, almeno 15 gg prima dovrebbe essere proprio il minimo perché se l'RLS vuole andare a questa riunione in modo preparato avrà bisogno di guardarsi i materiali, potrà anche farsi un sopralluogo in reparto, parlare con alcuni colleghi, potrà voler telefonare al SIRS per chiedere un chiarimento e così potrà presentarsi a quella riunione attrezzato preparato e robusto.

Tutto questo richiede un po' di tempo e vista l'importanza della riunione ed i temi da trattare, una quindici di giorni di intervallo con i materiali sono il minimo se vogliamo che le persone vengano preparate, organizzate ed in grado di portare un contributo positivo; se invece vogliamo che vengano solo per la firma allora li convoco il giorno prima e non me ne può fregar di meno, è sempre proprio l'approccio che indica il valore che diamo alla riunione.

Se a questa riunione do valore, l'organizzo nel modo che abbiamo indicato, la buona prassi in qualche modo è un segnale che io, datore di lavoro, voglio utilizzare bene questa opportunità che la legge mi dà e non considerare l'incontro come un vincolo da smaltire nel più breve tempo possibile.

6) Chi deve partecipare perché sia valida ?

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">● Il DDL o un suo rappresentante● Il RSPP● Il medico competente (MC)● Il/i RLS
(art. 11, comma 1) | <ul style="list-style-type: none">● Dovrebbe essere sempre presente il DDL, per rimarcare l'importanza del momento e della sede.● In caso di sostituzione, il suo rappresentante dovrebbe essere di alto livello gerarchico e organizzativo.● Non dovrebbe mai essere sostituito dal RSPP, che partecipa ad altro titolo. |
|--|---|

La legge lo dice:

1. **il Datore di lavoro** o un suo rappresentante; (ci torno dopo perché l'esempio di Della Rocca era bellissimo, sembrava che ci fossimo messi d'accordo sull'esempio);
2. **il RSPP**, che voi sapete, può coincidere spero in pochi casi, con il datore di lavoro;
3. **il Medico competente**, ovviamente se nell'azienda esiste questa figura;
4. poi **l'RLS**.

Questi sono gli attori che non possono mancare assolutamente nella riunione periodica, può mancare il medico competente ovviamente se nell'azienda non c'è. Cosa possiamo mettere nel quadrato rosso di come andrebbero fatte le cose?

Intanto che dovrebbe sempre essere presente quantomeno il datore di lavoro, non solo perché può decidere, ma perché la sua presenza dà un valore diverso alla riunione. Le riunioni vivono anche di momenti simbolici, quando io responsabile del Servizio di Prevenzione e sicurezza dell'azienda USL di Bologna andavo a una riunione con la mia azienda, se c'era il Direttore generale capivo che era una riunione importante, se invece c'era il terzo segretario capivo che era una cavolata. Se vado ad una riunione in Regione e trovo l'Assessore o il dirigente di settore, so che è una riunione che conta, se mi trovo l'impiegato di sesto livello mandato lì all'ultimo momento per tamponare il buco, capisco che è una riunione che non interessa.

Anche gli aspetti simbolici sono importanti; la presenza del datore di lavoro è un segnale forte che dà valore a quella riunione. Il datore di lavoro in genere ha molte cose da fare, se però trova il tempo di venire a questa riunione, dimostra di dare un valore intrinseco a questo momento. L'altra cosa importante è che comunque, se non potesse, non mandi l'ultimo dirigente, ma il suo rappresentante deve essere una rappresentanza di alto livello una persona collocata in alto nella gerarchia aziendale, che ha un potere organizzativo, anche decisionale o comunque rappresenta in modo forte l'azienda. Non c'è l'Assessore c'è però il dirigente del settore, c'è qualcuno comunque che rappresenta l'importanza dell'azienda non è il ragioniere che fa le buste paga.

Altra cosa: non dovrebbe mai essere sostituito dal RSPP perché è una figura diversa, ha un'altra finalità, il RSPP c'è come Responsabile della sicurezza, il datore di lavoro c'è come datore di lavoro, non facciamo confusione tra i ruoli, salvo nei casi in cui il datore di lavoro non svolga anche questo ruolo.

7) Può partecipare qualcun altro e come ?	
VOID	<ul style="list-style-type: none">● Nulla dovrebbe ostare alla partecipazione di altri soggetti (esperti, tecnici, consulenti, ecc.), purchè :<ul style="list-style-type: none">● Sia preannunciata la loro presenza nell'ordine del giorno.● Vi sia stato un preliminare accordo di massima di tutti i partecipanti di diritto sulla loro presenza (il che non significa sancire l'esistenza di alcun diritto di veto da parte del RLS).● La loro presenza sia funzionale ad alcuni temi specifici presenti all'ordine del giorno e limitata all'esame degli stessi.● La facoltà di proporre presenze aggiuntive sia data a tutti i partecipanti di diritto.

Può partecipare qualcun altro e come diceva prima Della Rocca, che cito molto perché mi serve come esempio, nella sua riunione periodica c'erano dei consulenti dell'azienda, delle persone in più rispetto al pacchetto minimo che la legge prevede?

La legge non dice niente; non dice se sono ammessi o no altre persone per cui credo non ci sia nessun motivo perché non possano partecipare anche altri soggetti.

Molte volte in una riunione si chiamano esperti per approfondire un tema particolare, di solito tecnici consulenti con un minimo di cognizione. Intanto la loro presenza deve essere preannunciata con l'odg perché se so che l'azienda si presenta con sette consulenti al tavolo, potrei dire che anch'io voglio qualcuno. Deve esserci un preliminare accordo da parte di tutti per la loro presenza; non sto dicendo che l'RLS abbia un diritto di veto alla partecipazione di persone esterne, questo mi sembrerebbe insostenibile, però certamente il fatto di discuterne preventivamente credo sia un dato fondamentale poiché è chiaro che chi convoca la riunione poi è lui che invita altre persone la cui presenza sia funzionale ad alcuni temi specifici all'odg e magari sia limitata all'esame di questi temi.

Dobbiamo parlare del rumore? Allora si invita l'ing. Rossi che viene e spiega i suoi dati, entra in quel momento, dà le sue informazioni, risponde alle domande saluta e va via; è intelligente questa presenza.

Tutti quelli presenti alla riunione possono proporre la presenza di altre persone aggiuntive oltre a quelle previste, per es. se il datore di lavoro può convocare e far

partecipare i suoi consulenti esperti ecc... non vedo perché l'RLS non possa fare altrettanto; non è un obbligo di legge, ma se l'RLS dicesse che su questo aspetto vorrebbe portarsi dietro l'esperto, ad es., qualcuno del SIRS, perché non potrebbe farlo?

Questa potrebbe essere ancora una volta un segnale di valorizzazione della riunione che riesce bene se ci sono persone competenti, che conoscono l'argomento e danno suggerimenti importanti.

8) Quali argomenti devono essere affrontati ?

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Il documento di valutazione dei rischi, di individuazione delle misure preventive e protettive, di programmazione degli interventi.● L'idoneità dei DPI.● I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
<i>(art. 11, comma 2)</i> | <ul style="list-style-type: none">● L'elenco di cui all'art. 11 dovrebbe essere interpretato in modo puramente indicativo (o come un livello minimo).● In realtà, ogni tema pertinente sicurezza, salute e prevenzione dovrebbe trovare diritto di cittadinanza in sede di riunione periodica.● Ad esempio l'andamento degli infortuni, delle mal.prof., le relazioni del M.C., le procedure di sicurezza, i problemi emergenti, ecc. |
|--|--|

Un altro punto delicato è quali argomenti devono essere affrontati; la legge dice:

1. **il documento di valutazione dei rischi,**
2. **l'individuazione delle misure preventive e protettive,**
3. **la programmazione degli interventi.**

E' ovvio che se si deve discutere di questo, l'RLS deve entrarne in possesso per poterlo vedere. Fra l'altro, lo ribadisco, esiste una circolare ministeriale, ripresa da una circolare regionale, che ribadisce il diritto intangibile del RLS ad avere in visione il documento di valutazione dei rischi, precisando che la corretta interpretazione della legge 626, vuol dire averlo in copia a sua disposizione e solo in casi molto particolari legati al segreto industriale o per la particolare complessità e dimensione del documento possono essere affrontati senza dare la fotocopia, ma in questo caso è il datore di lavoro che deve dimostrare e motivare questa impossibilità a dare fotocopia.

Inoltre si deve parlare dell'idoneità dei DPI e di formazione ed informazione dei lavoratori ai fini della loro sicurezza e protezione (art 11 comma 2).

Se la riunione periodica deve essere un momento reale di discussione di lavoro, l'elenco debba essere interpretato in modo puramente orientativo come un livello minimo, per cui non possa esistere un elenco. In realtà ogni argomento che sia pertinente alla salute, alla sicurezza e prevenzione ha diritto di cittadinanza nella riunione periodica, se vogliamo farne un uso corretto; ad esempio l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali, la relazione del medico competente, le procedure di sicurezza, le emergenze, ecc...

Non ci deve essere nessun filtro sugli argomenti che vengono affrontati che siano pertinenti alla sicurezza per es. credo che non sarebbe eretico discutere degli appalti; mi riferisco in particolare a quelle situazioni legate a tutti quei lavoratori presenti in azienda che operano in regime di appalto.

9) Chi decide gli argomenti da affrontare ?

VOID

- Nel momento in cui gli argomenti sono definiti dalla legge, sembrerebbe una domanda inutile.
- Invece, sia per questi (già di per sé molto ampi), sia per gli altri indicati alla domanda precedente, si pone un problema di selezione e di priorità.
- E' chiaro che chi indice la riunione (DDL in genere con RSPP) ha un ruolo privilegiato, ma la buona prassi vuole che anche gli altri interlocutori (IN PRIMIS, per ovvi motivi, i RLS) siano coinvolti sia nel proporre argomenti per la discussione sia nel scegliere le priorità in caso di tematiche molto ampie.
- Quindi si dovrebbe sempre arrivare ad una decisione partecipata e condivisa, senza "tabù" su nessun argomento.

Chi decide gli argomenti da affrontare? Il legislatore non lo dice perché avendo già fatto l'elenco, in qualche modo pensa, che basti quello; però se andiamo ad un discorso di buone prassi diciamo che essendoci la possibilità di discutere di tutto, si pone comunque un problema di selezione e di priorità.

Non ci possono essere 27 punti all'odg, vanno selezionati quelli più importanti; è chiaro che chi indice la riunione, il datore di lavoro o il RSPP, ha un ruolo privilegiato nello scegliere i temi, ma buona prassi vuole che anche gli altri interlocutori, quindi anche gli RLS siano coinvolti negli argomenti per la discussione e possano scegliere le priorità.

Se le relazioni azienda/RLS fossero corrette e normali cosa succederebbe oggi 1 giugno? Si contatta l'RLS informandolo che si intende fare la riunione periodica e nel predisporre la convocazione quali punti l'RLS vorrebbe fossero inseriti nell'odg.

Di solito gli odg delle riunioni in genere si concordano tra i partecipanti e anche questo è un segnale anche simbolico importante: sta a significare che si considera l'altro soggetto un invitato importante, nel decidere di cosa si deve parlare. Queste sono

aspetti che in qualche modo danno un segnale forte di coinvolgimento positivo, mentre un odg già scritto ed immutabile nel senso di prendere o lasciare non è certamente nella logica di una collaborazione corretta.

Quindi si dovrebbe sempre arrivare, uso ancora il condizionale, ad una decisione partecipata e condivisa senza che ci siano argomenti tabù, tutto ciò che attiene alla sicurezza ha diritto di cittadinanza nella riunione periodica.

10) Deve esistere uno specifico ordine del giorno ?	
VOID	<ul style="list-style-type: none">● L'esistenza di un preciso e specifico ordine del giorno (concordato se possibile, in ogni caso comunicato con congruo anticipo) è presupposto tassativo perché una riunione sia utile ed efficace.● In questa riunione, in particolare, è fondamentale per permettere ai RLS di effettuare i necessari riscontri (es. sopralluoghi, incontri coi lavoratori, col SIRS, ecc.) ed acquisire le necessarie informazioni.

Il DLgs 626/94 non lo dice, ma è scontato che deve esistere; in nessuna parte del mondo si fa una riunione senza un preciso odg, tanto meglio se concordato e con un preavviso di almeno 15 gg e questo è un presupposto tassativo perché la riunione sia utile e efficace.

Quante volte si va alle riunioni senza odg e si fa scena muta perché non si sa cosa dire per il fatto che non conosci gli argomenti e ti trovi spiazzato. Deve essere sempre indicato chiaramente ed in modo puntuale l'odg, ma ancor più nella riunione periodica perché permette a tutti i soggetti partecipanti di avere il tempo di acquisire informazioni, fare sopralluoghi, parlare con i colleghi ed andare insomma a questa riunione preparati in grado di interagire in positivo con il datore di lavoro.

11) Devono essere inviati in anticipo i materiali da discutere ed esaminare ?

VOID

- L'invio preliminare (con congruo anticipo per poterlo esaminare) del materiale documentale relativo ai temi in discussione è presupposto tassativo perché la riunione sia utile ed efficace.
- In particolare, è fondamentale per permettere ai RLS di studiarlo in modo approfondito, effettuare i necessari riscontri (sopralluoghi, incontri coi lavoratori, col SIRS, ecc.).
- Solo due esempi:
 - Come si può discutere dei programmi di formazione se non si conoscono le bozze dei programmi stessi.
 - Come si può discutere dell'andamento delle malattie professionali se non si conoscono i dati statistici del fenomeno?

Ormai andiamo più veloci perché abbiamo già anticipato la risposta; è evidente che se voglio discutere determinati argomenti dovrò fornire, a chi verrà alla riunione, gli elementi su cui discutere. Faccio solo qualche esempio: perché l'RLS abbia il tempo di documentarsi e capire come può discutere se non ha una bozza di quello che l'azienda vuole fare? O discutere degli infortuni se non ha i dati numerici; non si possono discutere di alcuni argomenti se non si hanno degli elementi di riferimento e di conoscenza. Posso discutere di un bilancio se non conosco le cifre? Quindi è chiaro ancora una volta che non dare il materiale, significa non voler fare una riunione che serva ad acquisire pareri, ma solamente a sbrigarsi dall'obbligo di legge.

12) Deve essere redatto un verbale e da parte di chi ?

- Deve essere redatto il verbale della riunione.
- La sua redazione è a carico del datore di lavoro anche tramite il SPP.
(art. 11, comma 5)
- Nella redazione dei verbali di una riunione è buona prassi che una prima stesura del testo sia trasmessa a tutti i partecipanti perché possano prenderne visione ed apportare le opportune correzioni al testo dei propri interventi.
- Solo dopo queste verifiche ed eventuali rettifiche il verbale dovrebbe essere steso nella sua versione definitiva ed "ufficiale".

Quest'ultima parte spesso è oggetto di molte domande: il mitico verbale della riunione. In questo caso la legge è molto chiara: sì il verbale deve essere redatto e la sua redazione è a carico del datore di lavoro, anche tramite il RSPP.

Il verbale deve essere fatto perchè ogni riunione che si rispetti ha un verbale come testimonianza; cerchiamo però di capire bene cos'è il verbale di una riunione.

Il verbale è il resoconto sintetico e fedele di quello che è stato detto, di come è avvenuta la discussione e delle eventuali conclusioni e decisioni assunte. Il primo requisito di un verbale è ovviamente la fedeltà e la veridicità rispetto a quanto è stato detto, quindi un verbale è fatto male, non se riporta delle cose o delle conclusioni che io non condivido, ma che sono state dette, è fatto male se non riporta correttamente quello che è stato detto.

Quindi la griglia con cui leggere un verbale è sempre la griglia del rispetto della verità nei confronti di quello che è stato detto, non la condivisione dei contenuti.

Tutte le volte che si redige un verbale l'incaricato partecipa, prende una serie di appunti, predispose una prima bozza del verbale, la manda a tutti i componenti in modo tale che ognuno possa fare le sue osservazioni ed integrazioni infine viene fatta la stesura definitiva. Una buona prassi sarebbe che la prima stesura del testo fosse sottoposta a tutti i partecipanti per le loro eventuali osservazioni, dopodiché il verbale definitivo viene steso nella sua versione ufficiale.

La legge non ne fa cenno, ma in genere prima di stendere delle versioni definitive di un verbale si sceglie una fase intermedia di confronto con i partecipanti per vedere se il testo scritto rappresenta l'opinione delle varie persone. Visto che parliamo di sicurezza e che possono esserci anche posizioni contrapposte l'assoluta chiarezza ed attendibilità del verbale è molto importante.

13) Il verbale deve essere sottoscritto da tutti i partecipanti?

VOID

- Pur nell'assenza di qualsiasi riferimento normativo, a nostro avviso il verbale dovrebbe essere firmato da tutti i partecipanti alla riunione.

ATTENZIONE: *la firma non implica condivisione di tutto quello che è scritto nel verbale, ma solo presa d'atto che il verbale riporta fedelmente quanto detto dai vari soggetti nel corso della riunione e quanto eventualmente deciso.*

Il verbale deve essere sottoscritto da tutti partecipanti; anche se la legge non lo dice a nostro avviso il verbale deve essere firmato da tutti i partecipanti, ma, capiamoci bene, la firma non implica la condivisione dei contenuti del verbale, ma semplicemente significa che il verbale riporta quanto detto dai diversi soggetti nel corso della riunione e quanto eventualmente deciso. Si decide che la formazione si fa in un certo modo e nonostante io abbia detto numerose volte in riunione che non sono d'accordo, alla fine si decide così, bene, quel verbale va firmato comunque perché non è un verbale falso. Metterò poi nel verbale una nota da cui risulta che non ero d'accordo sulle decisioni prese e solo allora, se non è riportata questa nota non firmo, ma se il verbale è fedele e

rispetta la discussione e le conclusioni, il verbale va firmato perché la firma significa solo che il riconoscimento di quello che c'è scritto.

14) Se il RLS non è d'accordo con quello che c'è scritto nel verbale, cosa può fare ?	
VOID	<ul style="list-style-type: none">● Se non è d'accordo con le frasi che gli vengono attribuite o con altri passi del verbale che non corrispondessero alla verità rispetto a quanto detto o deciso in riunione, non sottoscrive il verbale, in quanto lo stesso è "falso".● Se invece il verbale è fedele, ma su alcuni punti è in disaccordo sui contenuti (o sulle decisioni) e ritiene necessari ulteriori distinguo o precisazioni rispetto a quanto detto in riunione, sottoscrive il verbale ma chiede di allegare allo stesso un suo "inserto a verbale" in cui esprime le sue considerazioni nel merito.

Può capitare che l'RLS non sia d'accordo con quello che c'è scritto nel verbale; cosa può fare? Anche in questo caso la legge non ci aiuta e dobbiamo ricorrere alle buone prassi.

Se non è d'accordo con le frasi attribuite a lui o ad altri o sono riportate cose non vere a questo punto non sottoscrive il verbale perché il verbale è falso e firmandolo avvallava invece la sua veridicità. Di fronte a delle cose false che sono scritte sul verbale l'RLS ha tutto il diritto di non sottoscrivere il verbale. Ovviamente se il verbale è fedele, ma su alcuni punti vi è disaccordo o sui contenuti o sulle decisioni e si ritiene necessario fare dei distinguo e delle precisazioni per chiarire la propria posizione, si chiede, ed anche questo si usa sistematicamente, di allegare al verbale un inserto con la propria firma, che diventa parte integrante del verbale, con cui si esprimono le proprie valutazioni.

Ad esempio "Io sottoscritto dichiaro che la decisione di fare la formazione in questo modo non è condivisibile per i motivi espressi nel corso della discussione". A questo punto la firma sul verbale attesta che il verbale è fedele e la mia posizione di dissenso viene rimarcata forte e chiara perché rimane come parte integrante del verbale.

15) Il verbale è riservato o il RLS può consultarlo ?

- **Il verbale della riunione è tenuto a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione (art. 11, comma 5)**
- **In una logica di buone prassi e buoni rapporti, il RLS dovrebbe ricevere copia del verbale, per poterlo tenere a disposizione nel suo archivio e non dovere ogni volta che ne ha bisogno andarlo a consultare presso il DDL.**

Ultimo punto: il verbale è riservato o il RLS può consultarlo? Su questo punto la legge è chiarissima: il verbale della riunione è tenuto a disposizione dei partecipanti e quindi di tutti per la sua consultazione (articolo 11 comma 5).

Se i rapporti in azienda sono corretti l'RLS dovrebbe ricevere una copia del verbale da mettere nel suo archivio senza andare ogni volta dal datore di lavoro se ha necessità di consultare il verbale.

Ho cercato di mettere in fila in modo semplice un percorso per darvi strumenti concreti di come andrebbe fatta una corretta riunione periodica. Concludo dicendo un'ultima cosa: all'inizio vi ho detto è quasi impossibile fare delle buone riunioni di prevenzione nei contesti aziendali dove il sistema di prevenzione non funziona o le relazioni sono brutte perché se si lavora correttamente c'è un clima aziendale buono.

In fondo al nostro percorso possiamo anche dire che la riunione periodica può essere un punto di partenza se piano piano riesco ad ottenere che alcune buone prassi vengano messe in moto al momento della riunione periodica perché questo comunque agisce anche sulle modalità di affrontare il problema a livello aziendale.

Comincia a favorire la costruzione di rapporti corretti tra RLS ed azienda perché, ripeto se concordiamo delle buone prassi sulla base di tutto ciò che vi ho indicato e la riunione annuale diventa efficace, si mette in modo un meccanismo virtuoso che conduce a rapporti migliori.

Grazie.



DIBATTITO

QUESITI

R. SARTI – RLS CATERPILLAR

Sono Roberto Sarti, ho lavorato per oltre trent'anni nel settore metalmeccanico come operaio, sono RSU dal 1988 e RLS dal 1998. L'Azienda in cui lavoravo fino all'anno scorso prima di essere licenziato produce macchine per la pavimentazione stradale. Si chiamava Bitelli S.P.A. fino a maggio 2000 e Caterpillar poi "multinazionale americana che produce macchine movimento terra".

Come RLS ho fatto tutti i corsi, le 32 ore obbligatorie per legge ed anche gli altri aggiornamenti di primo e di secondo livello. Ho partecipato a tutti i seminari cui sono stato invitato dal SIRS. Mi sono recato a tutte le fiere sulla sicurezza: Milano, Modena e Bologna, intervenendo e frequentando tutti i forum inerenti la materia di sicurezza nel settore metalmeccanico.

Già dal 1955, RSU e RLS hanno lavorato in azienda e collaborato per la costruzione del contratto interno di 2° livello. Abbiamo chiesto ed ottenuto la garanzia di poter partecipare a tutti gli eventi che trattano e parlano di sicurezza fino ad esaurimento del monte ore spettante (60 ore) a spese aziendali, compresi mensa e mezzo di trasporto. Anche nell'ultimo contratto interno, firmato a settembre 2005, abbiamo inserito una pagina solo a salvaguardia della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Tutto sommato in questi otto anni di operato (settembre '98 – novembre '06) ho collezionato circa una ventina di attestati di frequenza e partecipazione che l'Azienda con orgoglio "a parole" ha esibito alla commissione certificatrice come prova che non si dorme, ma bensì che tutta la forza-lavoro è in costante formazione durante qualsiasi periodo dell'anno.

L'azienda è già certificata VISION 2000 ed ISO 9001. Da quando questa multinazionale ha preso le redini dell'azienda ne sono successe di tutti i colori, l'unica cosa costante è il bilancio di fine anno, che segna sempre rosso.

Nel 2003, durante il giro periodico che si fa in azienda ogni 6 mesi, con il medico competente, il RSPP ed il RLS verbalizziamo che l'azienda CATERPILLAR potrebbe, in futuro, richiedere l'uso indiscriminato nei reparti produttivi degli occhiali di protezione per tutto il turno lavorativo.

Subito in contatto con le RSU ed il sindacato territoriale, ci siamo mossi ed insieme abbiamo fatto capire all'azienda che non eravamo d'accordo e bisognava quindi discuterne per evitare spiacevoli sorprese.

Ci siamo informati anche da un legale che ci ha rassicurati, per mo di dire "Non fasciatevi la testa prima di averla rotta, se l'azienda andrà avanti per i suoi passi, noi impugneremo il provvedimento, fino ad allora non si può fare niente".

A febbraio 2006 l'azienda CATERPILLAR convoca una riunione a cui partecipano RSU, RLS e sindacato territoriale e ci comunica che dal 1° aprile in tutti i reparti produttivi ci sarà l'obbligo di usare gli occhiali per tutto il turno lavorativo.

Noi ribadiamo che non siamo d'accordo e che la legge 626 del '94 non dice così. In aprile incominciano i primi richiami scritti.

Io RLS prendo appuntamento con il SIRS di Bologna ed assieme al Dottor Morisi esaminiamo la mappa dei rischi rifatta ad ottobre 2005 e firmata da tutti RSPP, RLS e dall'azienda. Scriviamo una lettera firmata dai tre dipendenti che hanno ricevuto il richiamo che spiega all'azienda che non possiamo accettare il provvedimento perché la legge 626 del '94 prevede l'uso dei DPI solo quando sussiste il rischio ed anche la nuova valutazione dei rischi prevede l'uso degli occhiali solo quando si usa l'aria compressa.

Continuano i richiami e partono le sospensioni di un giorno dal lavoro per i tre dipendenti che hanno firmato la lettera spedita all'azienda dal SIRS.

RLS ed RSU contattano via fax l'ente preposto alla sorveglianza di zona, l'USL di San Giorgio di Piano. La persona incaricata è la dott.ssa Morelli. La dott.ssa manda per raccomandata in triplice copia: RSU, Azienda e RLS una lettera in cui spiega le sue valutazioni sulla mappa dei rischi e dichiara di essere disponibile in qualsiasi momento, previo contatto telefonico per appuntamento, lei ed il suo staff, 2 persone tecniche, ad incontrare la direzione aziendale per costruire insieme un percorso congruo con la legge vigente riguardante la materia.

L'incontro con la direzione aziendale è avvenuto il 15 luglio e dopo vari tentativi di conciliare il dialogo tra le parti l'ente preposto alla vigilanza si dichiara neutrale alla discussione e si prende l'impegno di testimoniare nelle opportune sedi il comportamento a suo avviso ingiustificato della controparte aziendale.

A fine riunione la dirigenza dichiara apertamente di voler proseguire per la sua strada senza curarsi di niente o di nulla che possa ostacolare il suo progetto (se così si può definire). Continuano i richiami per due delle persone firmatarie della lettera del SIRS, la terza è momentaneamente tenuta in sospenso.

Arriviamo al 13 novembre 2006, alle ore 16,55 veniamo chiamati dal capo officina all'ufficio personale, io e un mio collega, il direttore generale ci consegna personalmente la lettera di licenziamento (in tronco!) dicendoci che per la

CATERPILLAR la sicurezza è importantissima e si meraviglia anche perché nella mia posizione di RSU-RLS abbia tenuto un comportamento del genere.

Io ringraziandolo della lettera gli ho risposto che più bell'esempio di così ai miei colleghi di lavoro non si poteva dare, in oltre trenta anni di lavoro, più di 22 in questa azienda di infortuni, fortunatamente, non ne ho avuti di alcun genere.

Di nuovo grazie...

In questo caso il verbale della riunione periodica controfirmata, dice che la valutazione dei rischi è stata redatta a termine di legge vigente. La valutazione dei rischi è il nostro documento ufficiale.

Queste sono le domande che vorrei rivolgere al dott. Magelli:

- Come mai l'azienda non rispetta ciò che ha firmato e insiste invece nel dire che la legge non vieta di fare qualcosa in più?
- Come mai le firme del RLS più i documenti di valutazione vanno bene ma la prima volta che ci sono delle diatribe l'azienda li licenzia?
- Come siamo tutelati noi RLS dalle istituzioni se, come in questo caso, l'azienda fa orecchie da mercante e licenzia senza ascoltare gli enti presi a riferimento che si occupano della materia?
- Se la causa non va a buon fine e la perdo, quali possibilità ci sono in appello?
- Quali saranno i tempi di transizione?
- A chi mi devo rivolgere per avere maggiori delucidazioni?

D. BALDAZZI - RLS MABEL

Come RLS sono 6 anni che lavoro in MABEL, settore camperistica, dove facciamo i pannelli e le scocche per i camper. Siamo del gruppo SEA. Io non ho mai firmato un verbale, perchè non mi è mai stato presentato un verbale in tutte le riunioni a cui ho partecipato. Con le organizzazioni sindacali siamo d'accordo di continuare a non firmare quando non mi presentano il verbale comunque continuo sempre a dare fogli, carte, raccomandate con ricevute di ritorno per i problemi che ci sono nell'azienda e cerco di continuare il dialogo, una grande lotta anche troppo esuberante, da parte mia, mentre da parte sindacale mi calmano e mi indirizzano nella strada giusta per trovare un colloquio.

Mi chiamo Baldazzi Dante, operaio presso la ditta Mabel Pannelli Tecnici, del settore terziario camperistico della società per azioni gruppo Sea. Vi lavoro ormai da sette anni e sono rappresentante sindacale della FILLEA CGIL e rappresentante della sicurezza da 4 anni. Ho svolto il corso sia come RSU ed RLS alla Camera Metropolitana di Firenze, un ottimo campo di lavoro per ricevere e dare informazioni, forza e carattere, sia verso la forza imprenditoriale e datoriale che verso i lavoratori dei quali, come ben sapete e constatate, siamo noi i primi interlocutori dei loro problemi.

Ho già denunciato con forza con una mia "lettera aperta" pubblicata sulla rivista "RLS e dintorni", la precarietà della legge 626 che, come si sa, è a piena tutela del lavoratore contro gli infortuni e la garanzia sul lavoro. Una legge per essere forte e veritiera deve essere applicata in tutte le sue forme e deve essere interpretata da tutte le voci che la compongono; deve essere applicata nel pieno rispetto delle sue regole.

Ma non voglio addentrarmi nella politica delle istituzioni, non ne sono all'altezza, lascio il compito a chi sa tutelarla e farla rispettare.

Nel 2006 in Italia si sono registrati 1300 morti. Più di un 1.000.000 di infortuni (ufficiali) che colpiscono maggiormente lavoratori immigrati e precari con forte aumento delle donne. Circa 200.000 infortuni non denunciati a causa del lavoro nero, o denunciati sotto forma di malattia o "infortunio domestico" a causa di forti pressioni da parte dei datori poco limpidi. Sono dati allarmanti riportati all'assemblea dei quadri e delegati CGIL-CISL-UIL a Roma il 12 gennaio al Teatro Brancaccio.

Dall'inizio del 2007 ad oggi gli infortuni sul lavoro hanno già prodotto oltre 300 morti, 300 mila infortuni, 7600 nuovi invalidi. Avete presente quanti sono 7.600 invalidi? Sono più o meno gli abitanti di una piccola cittadina. Un intero paese di persone zoppe, monche, costrette in carrozzella o a letto perchè hanno avuto un incidente sul lavoro.

Se riflettiamo attentamente dagli anni 60 (boom del tenore di vita grazie a un miglioramento salariale) agli anni 70, tempi della contrattazione e diritto del lavoro (lo statuto dei lavoratori), proseguendo per gli anni 90 (legge 626 del 1994), fino ai giorni nostri (con il progetto di un testo unico) c'è stato negli anni, un lento, e ribadisco lento progredire dei morti sul lavoro. Immaginate e tenete sempre in mente i numeri e confrontateli con i costi sociali enormi a cui dobbiamo fare fronte.

Dico dobbiamo, perchè siamo noi cittadini e lavoratori a farci carico di questo enorme costo. È davvero terribile e crudo dire che un morto sul lavoro equivale a 35 anni di contributi (entrate) non versati al bene della società e invece diventa una spesa (sussidio) per quella famiglia a cui noi lavoratori abbiamo il dovere di pagare, ma è la pura verità.

Con questi dati non possiamo avere dignità sul lavoro.

Il mio, anzi il nostro problema, sono le persone, e sono più di 1500, che oggi fisicamente non ci sono più tra noi, gente che era a lavorare per sé, per la loro famiglia per il loro avvenire, per la loro vita in questa società. Quindi per un attimo facciamo un esame di coscienza e un pensiero profondo per queste persone che sono venute a mancare nel corso del 2006 e fino a oggi.

L'ho già citato in quella lettera aperta; vengo da una famiglia di 6 fratelli e che un giorno quando avevo l'età di 4 anni mio padre non è più tornato a casa a portarci il pane che con il suo sudore aveva guadagnato per noi e per la mia famiglia è tutto cambiato.

Non vorrei darvi strazio o lagna di come sia stato difficile dagli anni 70 fino a oggi e le difficoltà che ho avuto nel crescere, nel vivere senza un genitore, avere assistenze sociali che mi hanno pagato collegio, studi, vestiti, cure. Certo oggi ringrazio tutti coloro che mi hanno insegnato cultura e educazione, ma proprio per quelle difficoltà psicologiche e umane che ho avuto nel crescere, sento molto da vicino cosa significa per un figlio o una famiglia sentirsi improvvisamente orfano.

Io credo che le generazioni nate dai nostri padri, siano nate perchè loro dopo tante battaglie, miserie, povertà, sudore, hanno voluto lasciare a noi un mondo fatto di dignità, di libertà e la possibilità di esprimerci in tutte le forme di democrazia. Hanno lottato con scioperi, manifestazioni, lotte, per dare a noi e alle prossime generazioni un vero valore di vita e dignità professionale.

Oggi viviamo finalmente in un mondo libero dove ogni forma di convivenza e di vita sociale è basata sul comportamento, sul rispetto e sulla tutela delle persone sia nel privato che nel pubblico, e sul lavoro. Essa si chiama Costituzione italiana.

Se continuiamo a dimenticare le nostre basi, i valori in cui siamo cresciuti, allora continuiamo a lamentarci di tutto e di tutti, continuiamo a vedere tutto da un lato negativo, perchè questo è ancora il gioco di poche persone che vogliono ancora dominare strutture e persone e facendoci illudere che dobbiamo essere sempre più di quello che ci sta vicino. Questa non è democrazia, non è libertà, non è rispetto. Democrazia è lotta, sudore e sacrificio dei nostri padri, libertà è esprimersi nei propri valori e dignità, è dover vivere tutti insieme e con la forza dei nostri diritti e doveri.

E allora non ci sarà più la paura di andare a lavorare in un contesto dove i nostri problemi sociali, la precarietà del lavoro, l'adattarsi in qualsiasi forma o caratteristica del lavoro che è il lavoro nero o il Caporalato, una parola indegna che credevo scomparsa dagli anni 70, sono una costante e dove tutto questo ha il sopravvento sulle regole determinando così infortuni per degli errori che a monte avrebbero dovuto essere eliminati. È impensabile, oggi che siamo andati sulla luna o vediamo la più piccola

particella del cosmo, domandarsi come fa una fabbrica di idrocarburi in Umbria saltare in aria e non dare sicurezza agli operai che svolgevano il loro dovere attraverso una corretta manutenzione.

Oppure lavoratori che stanno lavorando dentro un container e per negligenza qualcosa non ha funzionato: NEGLIGENZA è questa la parola che ultimamente credo ci sia dietro i molti e futili incidenti sul lavoro e che molte volte portano a morti che fanno orribilmente numero. Sono convinto che dietro ogni infortunio mortale ci sia sempre una forma di negligenza. Il lavoro deve essere fatto con arte, impegno e volontà e non con negligenza, scarsa concentrazione sul proprio operato mettendo a rischio la stessa persona e tutto ciò che è attorno a lui, che siano cose o persone. Bisogna ridare vita ai nostri lavoratori, facendoli partecipi di concentrazione, diligenza e cultura lavorativa.

Il nostro compito di RLS è frutto di una nostra scelta libera e democratica; certo nessuno ci obbliga a svolgere questo impegno e siamo liberi se continuare o annullare detto compito, quindi è anche una nostra negligenza se non ci impegniamo fino in fondo (e lo possiamo fare perchè le leggi ci tutelano), affinché si creino tutte quelle sinergie tra il mondo lavorativo e le leggi a cui si applicano, perchè il 2007 e per tutti gli anni a venire venga realizzata la mia più folle utopia, e che impegnandoci tutti, RLS, operai, ASL, Ispettorati e Medicina del Lavoro, la cifra sia ZERO MORTI SUL LAVORO.

G VERDONI - RLS SIDERIT

Buongiorno a tutti. Sono Grazia Verdoni, RSU Siderit da 5 anni e RLS dal 28 di febbraio e come RSU ho vissuto una esperienza piuttosto brutta perché hanno cercato in tutti i modi di bloccare il mio operato all'interno dell'azienda con lettere di richiamo che non c'entravano niente, poi quando sono diventata anche RLS, pensavo di trovare lo stesso atteggiamento, mentre sto constatando una sorta di apertura da parte dell'azienda.

Noi abbiamo un titolare che ha cinque aziende. Nella nostra c'è un suo delegato, con disponibilità di spesa che è responsabile della sicurezza ed un RSPP. Ho ricevuto parecchia collaborazione sino ad oggi dall'RSPP che mi chiama per qualunque cosa, mentre il responsabile della sicurezza è un po' restio anche se mi ascolta e si muove in tal senso, però mi aspetto uno scherzo da un momento a l'altro.

Queste sono le mie domande: l'RSPP mi chiama per farmi vedere dei problemi che lui nota e sui quali vuole il mio parere, poi mi dice: "Fai tu la lettera e consegnala al responsabile".

Inoltre mi ha dato tutto un elenco delle valutazioni del rischio fatte dal '95 e rinnovate in questi giorni: la valutazione del rischio chimico, la valutazione del rischio da movimentazione dei carichi; mi è stata data una copia stampata e quindi non l'originale, di tutti questi documenti e io me li guardo appena ho un attimo di tempo, durante l'orario di lavoro.

L'altro giorno è arrivato il titolare e l'RSPP è arrivato di corsa dicendomi "Nascondi tutto, non fargli vedere che lo stai guardando". Allora io mi pongo il problema: non riesco a capire se ho il diritto di guardare questa documentazione e perché l'RSPP sia così pauroso nei confronti del titolare visto che non stiamo facendo niente di illegale? Perché i danni che lui vede, le cose che non funzionano e che vanno cambiate vuole che sia io a fare la lettera e non la fa direttamente lui?

Oltretutto ho fatto una riunione, con i miei colleghi della RSU, io sono l'unica che lavora in ufficio mentre gli altri sono dislocati nei reparti produttivi in cui abbiamo analizzato un reparto per volta e abbiamo evidenziato quelle che sono le non-sicurezze all'interno di ciascun reparto e, per un particolare reparto, dove tra l'altro lavora mio marito, sono venute fuori due pagine di block-notes. Cose più o meno serie, al cui interno vi sono delle priorità sicuramente da analizzare più in dettaglio.

Ho scritto tutto con molta serenità e poi sono andata dal responsabile della sicurezza e gli ho detto che dovremmo parlare cinque minuti perché ci sono delle cose da sistemare e la sua prima risposta è stata: "Tu lo sai che in questo modo andremo a litigare" (ma io non ne vedo proprio la ragione perché io devo segnalare dei problemi) "e poi chi ti dice che io queste cose le voglia mettere a posto, magari a me va bene che loro facciano più fatica".

Qui non si parla di fatica, qui si parla di lavoro. Il problema è che da noi ci sono spesso parecchi infortuni per scivolamenti, schiacciature di dita e roba del genere e capitano sempre in quel reparto e capitano sempre su macchine che non sono comunque a posto.

Quindi vorrei dire che, se sembra evidente a me, che non sono in produzione, ma sono in ufficio e vedo solo la documentazione, poi ho mio marito che mi racconta alla sera, che si fanno male su quelle macchine, metti apposto quelle macchine. Ci sono delle protezioni completamente tolte e delle parti, che una volta aperte, dovrebbero bloccare automaticamente la macchina, ma sono sigillate o vengono sbullonate per poter entrare da altre parti e la colpa è sempre costantemente degli operai.

I capi-reparto, cioè i preposti che dovrebbero controllare che tutto funzioni, non hanno mai nessuna responsabilità.

Abbiamo delle emissioni di fumo (ammoniaca, olio bruciato, ecc..), che sono devastanti e ora è in programma una sorta di campionamento, che verrà deciso dal datore di lavoro dove e quando farlo.

Quindi a questo punto mi chiedo: il mio compito è quello di segnalare il problema, anche in occasione della riunione periodica, a proposito della quale, per tornare invece all'argomento principale, è stata fatta a dicembre. In realtà il mio collega dimissionario non ha partecipato e quindi è stata, come dichiarato apertamente dall'RSPP in un orecchio, fasulla e truccata.

Lui mi ha consigliato di chiedere una riunione con la scusa di conoscerci, cioè il titolare mi conosce già, ma non in veste di RLS. È possibile fare delle riunioni truccate e tutti quelli che lo sanno stanno zitti?

Devo chiedere la riunione periodica oppure no? Non lo so ed ho tanti dubbi, ma da un lato vedo la collaborazione che mi lascia un po' perplessa perché non l'ho mai avuta precedentemente.

Datemi una mano.

O. GIANPLACIDO – RLS BONFIGLIOLI RIDUTTORI

Mi chiamo Gianplacido Ottaviano, RSU della Fiom e RLS della Bonfiglioli Riduttori di Calderara di Reno e sulla riunione periodica volevo dire alcune cose.

Noi lavoriamo in un'azienda in cui la sicurezza serve a riempire la bocca del nostro padrone quando sostiene che è tutto a norma, tutto a posto. Effettivamente le riunioni periodiche vengono fatte anche due volte all'anno con medico competente, ci sono anche riunioni mensili fatte con l'RSPP e persino settimanali con i preposti addetti alla sicurezza. Però ho riscontrato un problema.

Quando fu fatto l'RSU e contemporaneamente anche l'RLS, avevamo deciso di candidare un lavoratore RLS che non fosse anche componente RSU, perché si doveva occupare solo della sicurezza. Dopo due anni di questa esperienza il ragazzo, che era anche molto esperto a livello tecnico per quanto riguarda la sicurezza, è venuto da noi RSU e ha detto "Sono in difficoltà perché non riesco a gestire il conflitto".

Al termine delle riunioni periodiche, non essendo abituato al conflitto perché era un ragazzo che si occupava di qualità, molto esperto per quanto riguardava le norme della sicurezza, subiva il conflitto da parte dell'azienda, la quale ne usciva sempre vincitrice. E l'azienda non voleva che l'RSU partecipasse a queste riunioni periodiche.

Ho dovuto invocare l'articolo 9 della legge 300/70 quando ho visto che questo ragazzo aveva difficoltà, quando ho visto che nella realtà la questione della sicurezza stava pian piano per passare in secondo piano. Noi non ce ne accorgevamo, eravamo occupati in altri campi: contratti interni, contratto nazionale, precarietà, interinali, ma ci rendevamo conto che in realtà l'azienda, dal momento in cui vinceva il conflitto nelle riunioni mensili faceva sempre meno cose; si stava tornando indietro.

Cominciavano ad apparire problemi di mal di schiena, di tunnel carpale, che nascevano con i ritmi di lavoro, mancavano le attrezzature, i paranchi; insomma vedevamo che c'erano dei problemi. Alla fine sono dovuto intervenire come RSU e affrontare una serie di questioni che il mio collega non riusciva ad affrontare, come ad esempio la questione dell'idoneità.

Nelle riunioni periodiche quando si affrontava il tema dell'idoneità di alcuni lavoratori specifici, questo ragazzo alla fine non riusciva a far valere le sue ragioni ed abbiamo avuto dei casi di lavoratrici che, pur non avendo l'idoneità, venivano messe lo stesso a lavorare in montaggio. Siamo dovuti intervenire in maniera sindacale, minacciando con scioperi, con blocchi degli straordinari e solo così loro ci ascoltavano ed infine sono dovuto diventare io RLS perché i lavoratori stessi me l'avevano chiesto, in quanto il vecchio RLS non riusciva a gestire il conflitto ed aveva sempre bisogno di noi.

L'azienda su questo ci marciava quando poteva, nel senso che quando mancavo io o qualche altro RSU, convocava l'RLS per fare passare le sue ragioni e così si è dimesso di sua spontanea volontà, proprio per coscienza dicendo "Io non riesco a gestire il conflitto, bisogna che ci sia tu".

Adesso da quando ci sono io come RLS-RSU abbiamo cominciato a gestire in maniera sindacale la sicurezza, nel senso che quando ci chiedono gli straordinari noi nelle riunioni periodiche affrontiamo la questione degli straordinari. Noi diciamo "Se volete gli straordinari vi dovete occupare di ergonomia, se volete sabato gli straordinari, dovete fare la valutazione del rischio chimico, se volete che noi non facciamo sciopero, dovete mettere quei lavoratori seduti e spostarli dalla catena di montaggio".

Solo così l'azienda si è adeguata. Nelle prime riunioni periodiche che ho fatto, l'azienda mi aggrediva a voce alta, come non ho mai visto fare nelle riunioni di RSU, al che alla fine ho detto "Volete che andiamo davanti ai cancelli?" Mi hanno risposto "Ma che c'entra, qua siamo nella riunione per la sicurezza". "Ma io sono anche RSU, come non tollero che alziate la voce alla riunioni sindacali, dove nessuno si è mai permesso di fare una cosa così, certamente non posso tollerare che mi trattiate così anche in questa riunione". Infatti l'RSPP, che non era per niente abituato ad avere un RSU davanti, alzava la voce mentre il direttore di stabilimento gli diceva "Calmati, calmati che qua succede un macello", ma l'RSPP gli rispondeva "Ma no, sono una persona qualificata, e so come si fa la valutazione del rischio, il rischio chimico qua non c'è". Cioè alzava la voce e gridava.

Il Direttore dei lavori frenava ed una volta lo ha chiamato fuori per dirgli "Guarda che non possiamo rischiare il conflitto, calmiamoci e vediamo di risolvere la questione". Questo cosa ci fa capire, ci fa capire che in realtà il problema principale, come diceva Ford, è che i padroni non fanno macchine, ma fanno soldi e, per loro, la sicurezza è un costo e solo quando capiscono che non fare sicurezza significa perdere dei soldi, (purtroppo solo in Italia non capiscono che avere degli infortuni ci si perde comunque), significa avere dei brutti rapporti sindacali, significa non dare gli straordinari, fare degli scioperi, cominciano a capire che devono investire soldi per fare sicurezza.

Nell'arco di tre mesi hanno cambiato tutti i carrelli, hanno montato dei paranchi, hanno portato dell'attrezzatura; purtroppo il ragazzo che c'era prima ci stava impiegando due anni per ottenere queste cose.

Adesso succede questo perché abbiamo degli straordinari da scambiare, c'è una situazione favorevole in azienda, ci sono delle assunzioni, però quello che mi preoccupa è che, se in un futuro ci dovessero essere delle crisi, cassa integrazione e mobilità, ho paura che la mia pressione sindacale potrebbe diminuire.

E' mia intenzione farvi riflettere sul fatto che il problema fondamentale è che dobbiamo iniziare a capire come risolvere il problema della sicurezza in un altro modo. Se il conflitto è fondamentale è importante che ci sia un progetto più ampio, ecco perché il T.U. è importante, perché anche in una situazione in cui l'RSU non riesce a spuntarla nel conflitto, perché immagino che, nel momento in cui dovesse arrivare la cassa integrazione e la mobilità, come è successo anche alla Caterpillar, potrebbero dirmi "Stai zitto se no ti licenzio".

Nella nostra azienda abbiamo fatto un accordo con cui abbiamo preso dei ragazzi che erano in mobilità ed in cassa integrazione dalla Corticella, sono arrivati anche degli RLS che noi abbiamo assunto e che mi hanno detto la stessa cosa, che loro nel momento in

cui andava bene come RLS venivano anche coccolati, nel momento che andava male, appena si sono permessi di dire qualcosa, sono stati i primi ad essere messi in mobilità.

Quindi il problema è anche politico, bisogna tutelare l'RLS; i sindacati spesso, come nel caso della Corticella, non hanno fatto niente e gli RLS sono rimasti molto delusi. L'importante è creare nei lavoratori una coscienza politica al punto tale da poter, anche nei momenti di crisi economica, portare avanti delle lotte, altrimenti chi ci rimette sono sempre e solo i lavoratori.

Non a caso, anche in FIAT stessa, gli infortuni sono diminuiti in questo periodo in cui l'azienda va meglio; negli anni bui, negli anni '90, le malattie professionali erano sempre più in aumento e, se posso dire una cosa sulle malattie professionali, vorrei mettere in guardia gli RLS. In Bonfiglioli è successo un fatto che dovrebbe essere positivo, ma che invece reputo molto grave: la mia azienda, quando non ero ancora RLS, si è organizzata per fare il documento OCRA, l'ha applicato senza informare l'RLS e la RSU.

Il sistema OCRA è un sistema per valutare il rischio legato a problemi di tunnel carpale, e del movimento degli arti superiori; è successo che quando sono diventato RLS mi hanno detto "A te non possiamo mentire, l'abbiamo già fatto ed abbiamo spedito all'INAIL le nostre valutazioni" così è successo che nel caso di una lavoratrice a cui ho fatto una vertenza per malattia professionale, l'INAIL ha risposto che non la riconosce perché da noi c'è il metodo OCRA.

E' importante non subire questi metodi che potrebbero essere positivi se gestiti in maniera corretta tra RLS e RSU, ma che possono diventare un'arma per il padrone e, come nel nostro caso, ci si può trovare di fronte a riscontri negativi da parte dell'INAIL al momento di fare domanda di malattia professionale. Sappiamo benissimo che l'INAIL, negli ultimi due anni, non sta riconoscendo nessuna malattia professionali, i dati storici parlano chiaro, e sempre di più utilizza questi sistemi.

Ho già impugnato questa valutazione dell'OCRA, ma avverto tutti quelli che sono nel settore metalmeccanico e del montaggio che ci sono in giro dei tecnici che spacciano questo metodo OCRA in maniera unilaterale e alla fine vi troverete con dei lavoratori che, se un giorno, hanno dei problemi seri, questo metodo OCRA mette al riparo solo il padrone.

Vorrei avere informazioni su questo. L'11 si farà un seminario in Fiom sul metodo OCRA, perché abbiamo chiesto che la Fiom incominci ad occuparsi di queste cose come avviene già in Piemonte ed a Brescia.

RISPOSTE

L. MAGELLI:

Vi ho già tartassati prima per tre quarti d'ora e se adesso rispondo a tutte queste domande in dettaglio farei altrettanto. Quindi io aggiungerei solo alcune cose molto veloci.

Parto dall'RLS della Caterpillar che in sostanza chiede come può permettersi l'azienda di non rispettare le regole, brutalmente parlando. Credo che abbia fatto la domanda alla persona sbagliata, nel senso che non sono certo io che posso dare risposte su questo. La legge è chiara: tutto quello che c'era nei quadrati gialli l'azienda è tenuta a farlo, tutto quello che era nel quadrato rosso erano indicazioni per fare meglio. Chi non rispetta la legge è sanzionato. Il 626, questa è una cosa interessante da ricordare, proprio perché la riunione periodica essendo molto legata al clima di relazioni ed in qualche modo anche alla dialettica azienda-lavoratori, è uno dei pochi punti del 626 in cui la violazione della legge non è punita con sanzioni penali.

Infatti l'art. 11, per chi non lo rispetta, comporta solo (solo tra virgolette) delle sanzioni amministrative, che vanno da un minimo di 516 € a un massimo 3.098 €. Quindi, in sostanza, l'azienda che non fa la riunione periodica, che non la verbalizza, che non convoca gli RLS, è esposta a queste sanzioni se venisse accertata la violazione dall'USL che eroga la sanzione. Questo per la parte diciamo istituzionale poi è chiaro che per quanto riguarda la risposta a livello sindacale dei lavoratori, non mi permetto di mettere bocca ed interferire.

Certamente è possibilissimo, perché succede, che molte aziende non rispettino tutte le regole, questo come in altri campi. Sapete benissimo che in questo caso l'RLS ha un ventaglio di strumenti a disposizione, che poi fondamentalmente si riducono a due: o la saldatura con l'RSU e l'azione sindacale dell'RSU o il ricorso all'organo di vigilanza e l'intervento ispettivo. Alla fine se le regole del gioco non vengono rispettate, c'è sempre una di queste due scelte o anche entrambe le scelte insieme.

La seconda domanda, quella della lavoratrice della Siderit, è una domanda che mi ha fatto sorridere; era buffissima, perché vorrei conoscere il vostro RSPP che deve essere uno strano personaggio, perché da un lato è consapevole del suo ruolo e della sua competenza tecnica, dall'altro mi sembra che ci vorrebbe qualche flebo di "coraggina", perché non mi pare sia molto disponibile a confrontarsi con il datore di lavoro, che in realtà è suo compito preciso.

Fa ridere, se posso dire questo, un RSPP che viene a dire ad un RLS, "Vai avanti tu!", che io mi tengo in seconda linea. L'RSPP ha dei compiti ben precisi: deve individuare i fattori di rischio, ma non solo, deve elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive, elaborare e non applicare; questo tocca al datore di lavoro. Quindi, quel RSPP che non fa presente al datore di lavoro i suoi problemi, commette un errore clamoroso anche nei confronti del suo datore di lavoro che un domani potrebbe sempre dirgli "Hai verificato che c'è un problema e non me l'hai detto e mi hai fatto

anche beccare la multa dall'USL o la denuncia o altro, ecc.". Quindi questo modo di agire, se è come lei racconta e non ho motivo di dubitarne, mi sembra un modo di agire di una persona che assolutamente non è consapevole dei suoi doveri, dei suoi diritti e del suo ruolo.

Quindi forse farebbe bene questo suo collega RSPP ad approfondire meglio il discorso sulla formazione.

Volevo accennare ad un'altra cosa: da quello che ho capito lei accennava a riunioni taroccate, fatte e non fatte. Visto che la riunione periodica è una cosa precisa, prevista dalla legge, ha delle regole, ha un verbale, se qualcuno falsifica le cose se ne assume la piena responsabilità e ne risponde, ancora una volta, di fronte alla legge. Quindi mi pare che non ci siano molte cose da dire in più rispetto a questo. Se la riunione è stata convocata senza l'RLS, non è la riunione periodica di prevenzione, perché questa prevede quattro figure tra cui l'RLS, se l'RLS non è stato convocato la riunione non è valida e deve essere riconvocata.

Far incontrare le altre persone non ha senso, il senso della riunione è il confronto con l'RLS che è l'interlocutore reale da questo punto di vista. Il datore di lavoro ha la scappatoia del suo rappresentante, in qualche modo la può recuperare, ma se fosse soltanto l'RSPP, il medico competente e il lavoratore, non è la riunione periodica; manca il soggetto fondamentale, a meno che il datore di lavoro non l'abbia detto, e questo lo ripeto la legge lo consente, io delego questa riunione a rappresentarmi, l'RSPP. Ecco questa è l'unico escamotage in cui potrebbe essere assente, un segnale brutto, ma in qualche modo giuridicamente compatibile.

Ecco vengo un attimo a rompere un discorso perché introdotto dall'ultimo intervento del RLS della Bonfiglioli riduttori. Perché ha introdotto alcuni elementi molto interessanti. Di cui uno è il discorso di relazione.

Attenzione, la situazione che lui ha descritto in cui in qualche modo l'RSPP reagiva anche violentemente, in modo verbale ovviamente, alle osservazioni dell'RLS, a volte capita che lo faccia anche il medico competente, è un dato che purtroppo che, in queste riunioni, si può verificare, perché vi trovate di fronte a due professionisti che in vivono alcuni vostri interventi/osservazioni, come una messa in discussione del loro lavoro e della loro capacità professionale. Questo ovviamente non piace a nessuno. È chiaro che in questa situazione, se loro sono persone, oltre che preparate, capaci di gestire una riunione. un conflitto, ecc... non danno in escandescenze e cercano di chiarire il discorso in maniera civile. Ma questo a volte non succede.

Quindi la riunione periodica può diventare un motivo di conflitto, non solo con il datore del lavoro, ma anche con altre figure, come nel caso della Bonfiglioli, paradigmatico in cui era il datore di lavoro che cercava di tamponare le intemperanze dei suoi tecnici. Questo sicuramente è possibile; entra in gioco anche il rispetto e la cosa da trattare diventerebbe molto lunga, di come si sta dentro una riunione di questo tipo.

È chiaro che un atteggiamento da parte dell'RLS troppo aggressivo o, soprattutto, pregiudizialmente aggressivo, è un atteggiamento che mi sento di sconsigliare, perché immediatamente crea una situazione di muro contro muro, impedisce un colloquio

pacato, magari anche teso sui contenuti, perché su determinate cose si entra nella sfera personale.

Quindi il consiglio è di avere un atteggiamento fermo, risoluto, ma di evitare i toni troppo aggressivi perché questi sicuramente nuocciono al conflitto, che non significa alzare la voce, ma vuol dire confrontarsi e scontrarsi su problemi anche con modi molto pacati. Un atteggiamento diverso lo sconsiglio perché diventerebbe un handicap nella riunione.

Una cosa che ho sentito della sua esposizione mi ha lasciato un attimo perplesso: l'RLS giovane, inesperto non reggeva il conflitto e quindi molte volte ha perso. Mi lascia un attimo perplesso questa espressione "Ha perso". Attenzione, non stiamo parlando di una battaglia o di una contrattazione, la riunione periodica è una riunione di carattere tecnico non è una riunione di contrattazione. Non so se i sindacalisti sono d'accordo o mi bacchetteranno, ma la contrattazione ha un'altra sede, ha altri luoghi, ha altri soggetti, l'RSU e si attua ad un altro livello.

È una riunione in cui si discute, non è che lì si vince o si perde; ci si confronta, qualcuno assume delle decisioni, se non si condividono, si discutono, non è un vincere o un perdere nella riunione annuale. E questo lo vorrei chiarire perché se noi impostiamo le riunioni annuali con i due contendenti separati dall'arbitro, si perde il senso del confronto, non è questo un braccio di ferro da cui esce un vincitore o meno. L'importante è che sia un luogo di discussione, di confronto e, se possibile, un luogo di condivisione delle scelte. Se non lo è, le strade le sapete: RSU, in sede sindacale e AUSL, come struttura di vigilanza da coinvolgere.

Ultimo discorso sulla questione OCRA; parlo dell'OCRA come posso parlare di una qualsiasi tecnica di campionamento o misurazione. L'OCRA è uno dei metodi che vengono usati per valutare il problema dei movimenti ripetitivi. Allora, come tale l'OCRA c'è chi lo condivide e chi non lo condivide. Importante è che è un metodo riconosciuto, validato a livello di comunità scientifica.

È come fare un campionamento; esistono delle tecniche e quindi il problema è il loro uso, di come viene programmato, se viene eseguito correttamente, se pigliamo i suoi risultati per quello che sono, e quindi non gli diamo un valore assoluto che invece non può avere. Quindi più che fare una guerra ad un metodo o ad un altro, credo occorra capire bene i metodi che vengono usati, su cosa si basano e soprattutto poi come vengono interpretati ed usati nei risultati. Altrimenti, secondo me, ci spostiamo su un terreno che diventa un terreno molto tecnico che diventa anche molto difficile da gestire in modo adeguato.

QUESITI

S. FAIS – RLS FFSS

Sono un lavoratore di un grande impianto di manutenzione delle carrozze ferroviarie di Bologna. Siamo circa 500 persone in questo stabilimento e ci sono tutte le valutazioni previste dalla 626, a partire dal rischio chimico sino ad arrivare a tutti i rischi previsti dalla 626; quindi l'impegno che c'è da parte del RLS è immenso.

Ho sentito prima parlare della difficoltà e dei rischi che hanno dovuto subire altri, compreso il licenziamento, per aver fatto questa attività. Noi lavoriamo e ci confrontiamo con l'azienda che ha degli RSPP e dei dirigenti che lavorano per la sicurezza a tempo pieno. Noi abbiamo solo 40 ore all'anno per adempiere a questi obblighi; è una cosa impensabile, quindi siamo fortunati perché siamo sopra i 200 dipendenti e siamo 3 RLS; inoltre abbiamo un gruppo di RSU con cui bene o male siamo amalgamati e lavoriamo insieme. Spesso le denunce che facciamo e che formalizziamo, le facciamo in accordo con loro, giusto per difendere l'RLS da eventuali rischi che possono succedere.

Voglio portare un po' la mia esperienza. Spesso ci rivolgiamo al SIRS proprio per avere una consulenza un po' più reale rispetto alla risposta che vogliamo dare. Spesso ce le danno per telefono, a volte ce le danno per iscritto, ed è molto importante avere il supporto del SIRS su questi aspetti. Quindi, il discorso della RSU e dell'RLS che lavorano insieme è molto importante, sotto due aspetti, perché anche l'aspetto politico è importante.

Noi abbiamo preteso che nelle riunioni annuali ci fosse anche l'RSU per un discorso politico e penso che l'errore che possiamo fare è quello di isolarci e pensare di fare questo lavoro da soli. Ripeto 40 ore sono un'inezia. Noi dentro il nostro stabilimento abbiamo avuto delle problematiche relative alle malattie professionali, abbiamo lavorato l'amianto e purtroppo, numerose persone sono decedute. Per altro, siccome si prevede il picco nel 2015, c'è ancora qualche persona che è in terapia proprio a causa di questa brutta malattia.

Inoltre lavoriamo tantissimo le fibre di vetro, le ceramiche, ed anche questo tipo di materiale è cancerogeno. Siamo dovuti andare a Reggio Emilia perché c'era un convegno sulle fibre di vetro. Ecco, portarci via 8 ore dal monte ore, e poi magari venire qua e prendere altre 8 ore, in più avere tutto il tempo per verbalizzare, per andare a consultare tutti i documenti, è una cosa insomma per cui non si arriva da nessuna parte.

Nel 2007 abbiamo denunciato più di 100 situazioni, le abbiamo formalizzate tutte, quindi sono agli atti e nelle riunioni annuali le prendiamo a mano e vediamo un po' di calendarizzare quelle che non sono state risolte e che per la prossima riunione devono essere risolte. Quando non sono risolte prendiamo il pacchetto e chiamiamo l'USL che spesso è venuta seguito di queste segnalazioni, in questo modo abbiamo stimolato l'azienda a prendere provvedimenti. Quindi, da una parte spero che nel testo unico ci siano delle risposte che ci diano non solo la voglia di fare, ma anche gli strumenti necessari per farlo.

Grazie.

V. RESTANI - RLS

Ho partecipato molte volte agli incontri che avete fatto. Chiaramente non sono osservazioni rivolte a questo tavolo, nel senso che tecnicamente mi date risposte, però è evidente che in tutti i momenti in cui ci siamo trovati a discutere di questi problemi, vengono fuori questi percorsi sempre peggiorativi da parte di chi se ne deve occupare. Si da disponibilità di tempo, di risorse ed anche del proprio tempo libero, per gestire in qualche modo dei percorsi che sono previsti all'interno delle norme. Il problema è che le norme hanno delle carenze enormi, veramente enormi.

Tra l'altro, la 626 è stata modificata sotto gli aspetti penali, sono diventati molto amministrativi, e questo è dannoso per chi fa questa attività; credo che se facessimo l'isola dei famosi degli RLS, sopravvivremmo in maniera impressionante perché a forza di darci delle bastonate, siamo duri a morire.

Ma questo non c'entra col discorso di oggi. Allora, io che non sono ferrarese, ma faccio attività sul ferrarese, praticamente dedico la mia attività al sindacato, mi trovo in queste condizioni. Nel lavoro pubblico, che sembra, il famoso paradiso dei lavoratori, non ti licenziano, ma in realtà possono licenziarti tranquillamente addirittura dopo due richiami verbali, c'è la recidiva e quindi c'è il licenziamento.

Mi meraviglio che le organizzazioni sindacali abbiano meno attenzione a questi problemi, ed è grave che succeda questo. Siamo andati all'Ufficio del Lavoro, oramai ci conosciamo, andiamo a bere assieme perché 23 procedimenti disciplinari in 5 anni direi che sono abbastanza per avere un buon rapporto amichevole. Tra l'altro pagati con i soldi del dipendente, cioè del lavoratore e questo è una cosa strana perché ho speso quasi sedicimila euro per i diritti di tutti, ma per spenderli li ho anche dovuti mettere da parte privandomi perciò di altre cose, dato che abbiamo degli stipendi molto alti.

E' necessario fare un percorso di modifica a questa situazione, non si può continuare dal '94 ad oggi, a sentire questi discorsi. Nelle fiere che facciamo li abbiamo sentiti a Modena, non sono cambiati, c'è qualcosa che non va. Noi possiamo intervenire solo con la forza sindacale. In questo caso è la forza sindacale ad intervenire e non si può stare inerti Sapere che la 626 viene modificata negli aspetti penali e messa sotto gli aspetti amministrativi, per cui il datore di lavoro ha l'autonomia di poter fare quello che vuole. Se invece la sanzione fosse penale, le cose sarebbero diverse.

Siamo arrivati a dei livelli che abbiamo paura. Quel famoso RSSP che dice all'orecchio del RLS o per telefono queste cose, lo fa perché è ricattato dalla mattina alla sera. Molto semplice e capita tutti i giorni. I dati che ci sono all'Ufficio del Lavoro, vi possono confermare questo.

Allora, dico, ma è possibile essere degli autolesionisti? Dei suicidi per fare delle attività che la legge richiede che qualcuno faccia? Figure a cui demandano un compito ed una funzione, ma demandano anche l'autocastrazione. Non è possibile. Queste persone dovrebbero essere estremamente riconosciute nel loro ruolo, figuratevi, ma non se ne parla nemmeno.

Se voi andate nel pubblico impiego, ci sono le progressioni orizzontali, si fanno delle valutazioni. Pensate che io abbia avuto delle valutazioni positive? Se io facevo ricorso mai, sempre negative solo perché faccio quella attività, perché il mio lavoro, è tutto un lavoro di dati, vanno a prenderli e non puoi mica fare dei riscontri, è evidente che sono così, sono chiari. Allora c'è qualcosa che non va. È la normativa che è carente.

O prendiamo in mano la situazione altrimenti pian piano ci sarà qualcuno che dovrà fare per sette Comuni o per sette aziende, perché non ci sarà un solo RLS. Ma vi sembra logico? Licenziato? E cosa vuol dire licenziato? Ma questi delinquenti, perché sono delinquenti, fanno licenziare le persone perché non fanno quello che pare a loro. Beh, scusate, allora, l'RSPP, come sono da noi i nostri responsabili di area, che vengono nominati per nomina del Sindaco, togliamo la nomina al Sindaco e ci vanno per merito e fanno quello che dice la legge. Punto, molto semplice.

Le nostre cose sono sempre le più difficili, e non capisco mai questa cosa. Abbiamo l'RSU che ha la tutela giuridica non può essere spostato da un reparto all'altro, da un'azienda ad un'altra, solo perché fa l'RSU. Vietato, punto. E se l'azienda lo fa paga 200mila euro. Vedi che con 200mila euro si fermano subito. Lo so, e invece c'è un silenzio. Guardate che il silenzio è colpevole, chi tace acconsente ed io delle gran voci non le ho sentite. E parlo del mio sindacato, degli altri, non mi interessa in questo caso.

In 20 anni non è cambiato nulla, anzi è peggiorata tutta la situazione, forse qualcosa c'è da fare.

Salve.

FRANCESCHETTI: - RLS

Non ho un intervento vero e proprio, avevo alcune domande sentendo appunto la vostra relazione.

La prima, quando si parlava di verbalizzazione e sottoscrizione dei verbali, in che tempi questo deve avvenire? Perché, essendo di nuova nomina, ho partecipato a una sola riunione periodica. Per altro mi sono accorta che è stata condotta, per alcuni versi molto correttamente, per altri diciamo che ci siamo fatti condurre. Per esempio, la sottoscrizione del verbale, in che tempi deve avvenire? Perché in questa riunione abbiamo fatto diverse richieste e c'era il dubbio se queste richieste debbono ufficialmente essere formalizzate, perché altri vecchi rappresentanti sindacali mi avevano detto "Inutile che fai delle richieste in questa riunione perché poi ti risponderanno, quando tu gli dirai che non hanno fatto niente, ah ma non le avete formalizzate, non le avete scritte."

Allora se devo aspettare i tempi per un'altra riunione periodica per poter leggere il verbale e sottoscriverlo, i tempi si dilungano. Mi chiedevo queste cose.

Poi mi trovo in questa difficoltà: ho il diritto a divulgare all'esterno, inteso come agli altri lavoratori, o al limite anche all'esterno proprio dell'azienda ospedaliera, le tematiche che si sono affrontate nella riunione periodica? ovviamente, senza rivelare dati sensibili o segreti o cose di questo genere per un confronto con gli altri lavoratori.

Io mi aspetterei, nel nuovo testo unico, che anche ai rappresentanti della sicurezza fosse lasciato una minima possibilità di indire delle mini-assemblee, momenti di incontro, perché se non ci pensano i sindacati a fare questo, noi rimaniamo proprio isolati. Io mi rendo conto, sono di nuova nomina, che nella mia azienda non è riconosciuto minimamente il nostro lavoro, anche perché è stato svolto molto poco, la stessa azienda l'ha riconosciuto, e da quest'anno intende lavorare in modo molto più pregnante in questo settore. Però poi quello che noi decidiamo e facciamo, non viene riconosciuto dagli altri. Anche perché non c'è un momento di incontro e trovo che questo sia un momento di difficoltà.

E per ultimo, le sanzioni. Era un punto che anche al corso che ci hanno fatto, avevo chiesto, ma era rimasto in sospeso: cioè nella pubblica amministrazione a chi viene comminata la sanzione e chi la paga? Perché a me interessa poco se alla pubblica amministrazione venga data una sanzione amministrativa che poi pagherò io con le mie tasche. Forse bisognerebbe legarlo ai dirigenti che hanno questo, diciamo, avanzamento di carriera e budget; si potrebbe legare anche l'aspetto della sicurezza, cioè se tu non hai raggiunto certi livelli io non ti rinnovo la carica.

MANCINI – RLS RFI

Voglio mantenermi sul tema della riunione periodica; io sono un RLS, che insieme ad alcuni altri, si esprime su tutto il territorio dell'Emilia-Romagna. Le situazioni che dobbiamo affrontare sono infinite, vanno dalle cose più semplici, diciamo così, anche (scusate il termine) dalla cacca dei piccioni che entrano in ambiente di lavoro ad una situazione di uno scaldabagno o dell'acqua calda, ai problemi dell'amianto nelle massicciate, nelle gallerie, ai collaudi di impianti frenanti, alla certificazione di mezzi di locomozione e i rischi di investimento lungo la linea.

Mancini, insieme ad un gruppo di 5/6, si è messo davanti allo specchio nel '96, si è guardato un po' bene, si è identificato in questa figura e ci si è calato il più preciso possibile ed ha cominciato a marciare. Posso dire che, cominciando a marciare diventa un pericolo, un grosso sacrificio perché più si marcia, più ci si accorge che non si ha tempo di riposarsi.

Quelle 2/3 persone che dicevo, come si comportano? Praticamente dedicano tanto, ma tanto tempo libero, ad impegnarsi in questa attività. Questo non è che lo devono fare tutti, perché sappiamo benissimo che le ore che abbiamo a disposizione, in una settimana ce le siamo bruciate, questo dipende un po' dal carattere e quindi non è un invito per farlo tutti, però serve a spingere un po' l'RLS a riconoscersi in questa figura.

Dopo di che voglio ricordare ancora la forza che può avere questa figura se si legge bene o se si studia bene le prerogative che ha.

Come ci comportiamo noi nella riunione periodica? Noi arriviamo alla riunione periodica con situazioni già scremate, ieri a proposito, ne abbiamo avuta una, durata fino alle 7 di sera, perché mentre nei primi anni schizzavamo un po' noi, perché non abbiamo mai una formazione adeguata sulla comunicazione, adesso schizzano molto loro perché anche di fronte ad una virgola, non cediamo. Quindi la apposizione della nostra firma sulla riunione periodica avviene proprio quando l'interpretazione verbale di una cosa sia stata effettivamente capita.

Nel corso dell'anno, costantemente, noi segnaliamo, suggeriamo le soluzioni, cerchiamo di mantenere le relazioni corrette, è sempre un nostro sforzo propositivo quello di mantenere le relazioni e cerchiamo di arrivare prima alle soluzioni per arrivare alla riunione periodica con minori punti da affrontare, che comunque sono sempre una trentina. Una volta affrontati questi punti, che abbiamo sviscerato il più possibile, ci riserviamo un periodo ragionevole, nel senso che esso è legato alle diverse situazioni: da una situazione di immediato intervento, un pericolo anche se raro ma forte come rischio, a situazioni che possono essere un po' diluite nel tempo, ci riserviamo un periodo di verifica.

Quindi dopo la riunione periodica, concordiamo un tempo, un mese, due mesi, tre mesi, per la verifica dei punti. La verifica è molto puntigliosa e dopo ci comportiamo di conseguenza.

Questo è un po' il messaggio verso gli RLS che si sveglino, si sveglino, ripeto, chi vuole sacrificarsi questa è la strada. Dopo questo modo di fare possiamo non chiedere, ma pretendere non verso gli organismi di vigilanza e il SIRS in particolare, perché c'è collaborazione, ma verso le organizzazioni sindacali non dobbiamo essere più sudditi, ma dobbiamo pretendere.

RISPOSTE

L. MAGELLI:

Provo a rispondere alla domanda di Alessandra. Trovo un po' difficile a questo punto rispondere non in base ad un riferimento preciso, giuridico o normativo. Rispondo in base a delle buone prassi. E' chiaro che la normativa parla di un verbale. Non dice neanche sottoscritto, l'azienda potrebbe fare un verbale unilateralmente e considerarlo come valido da questo punto di vista. È chiaro che se l'azienda intende fare un verbale serio e firmato dai partecipanti, non può essere fatto a distanza di un anno, ma deve essere fatto al massimo 10/15 giorni seguenti; il verbale viene sottoposto e discusso entro 3/4 settimane si firma, perché certamente non può esistere un verbale che rimane aperto e non validato dai partecipanti della riunione per 10/15 mesi. Quindi credo che con il buon senso non può passare più di 2/3 settimane, un mese perché un verbale venga redatto, valido, firmato e diventi operativo.

Seconda questione; questo verbale comunque è un atto ufficiale previsto dalla legge, quindi mi sembra che le proposte, le osservazioni e le richieste fatte dagli RLS che risultano in questo verbale, hanno un valore ufficiale e formale preciso. Non sono due appunti che il datore di lavoro si tiene in tasca, è un verbale di una riunione prevista per legge, un verbale redatto per legge che va consultato e che rimane a disposizione. Quindi mi sembra che quello che viene scritto in questo verbale, abbia sicuramente un suo valore. È chiaro che nulla vieta che quanto esposto venga poi rinforzato con una richiesta specifica che magari richiama quanto già di discusso in sede di riunione.

Sul diritto a divulgare i contenuti del verbale, è chiaro che l'RLS è una tipica figura di interfaccia, tra i lavoratori e l'azienda, a due vie e quindi è tenuto al rispetto del segreto del verbale. E su questo non ci piove. Ma credo che il fatto che l'RLS informi i suoi compagni di lavoro di quello che è uscito dalla riunione non sia un segreto, ma sia un suo dovere perché lei è lì in quanto rappresenta i lavoratori della sua azienda. Lei non va a titolo personale perché è la più simpatica del gruppo, perché qualcuno l'ha scelta nell'azienda, lei ci va in rappresentanza di chi l'ha nominata. Prima di andarci dovrebbe sentire i pareri dei suoi colleghi sui temi di discussione, troverei negativo che lei non riferisse i temi di discussione con i suoi colleghi e quello che è uscito dalla riunione.

Qui si apre un problema anche di relazione RLS e RSU, perché l'RSU ha ore che l'RLS non ha. Credo che se i rapporti sono corretti, si possa benissimo concordare con l'RSU la disponibilità ad una intesa. Ripeto fatto salvo il segreto industriale, non vedo quali argomenti non possano essere spiegati. Anche perché, attenzione, è l'azienda stessa che fa formazione ed informazione sui rischi quindi in qualche modo lei stessa dovrebbe anticiparli.

Sull'ultima questione, le sanzioni della pubblica amministrazione, non ho la competenza giuridica per risponderle. Credo che la sanzione sia una misura ad personam e quindi è il dott. Rossi o l'ing. Bianchi che è sanzionato, in quanto datore di lavoro, poi mi risulta che sia l'amministrazione a pagare queste sanzioni, però non ho la competenza per dire cosa sia giusto o no, quindi su questo rivendico il diritto all'astensione.

L'ultima cosa che direi è questa. Accennava prima Morisi a linee guida per la riunione periodica. Io credo che sarebbe una buona cosa che nelle aziende, dove possibile, gli RLS concordassero, insieme alla RSU e l'azienda, come gestire il problema della riunione periodica. Non è che ogni volta si cambi, ma si definisce una procedura, un percorso e si segue quella: quando si convocano le parti: l'ordine del giorno, chi viene e chi non viene, il verbale, ecc... Si definisce un percorso, se possibile condiviso, non penso sia poi così difficile, e dopodiché si segue quello lì, senza inseguire ogni volta problemi che insorgono di volta in volta.

Parlare all'esterno: qui il discorso diventa un attimino più delicato perché certamente esiste ancora nella Pubblica Amministrazione, credo che si chiami "vincolo di fedeltà" o qualcosa del genere, che in qualche modo lo impedisce. Credo che il problema sia abbastanza delicato.

Capiamoci bene cosa si intende "per esterno". Perché se per "esterno" intendiamo il SIRS, l'USL, la vigilanza o il sindacato, no. Se per "esterno" intende una pubblica manifestazione in cui lei salta fuori dicendo "All'ospedale di Parma la gente rischia di saltare per aria perché le sale operatorie sono sempre piene di gas...".

Se è vero, salterà per aria qualcun altro, ma forse salta anche lei, nel senso che occorre una certa cautela, nel rendere pubblici a terzi alcuni elementi. Su questo starei abbastanza cauto anche perché molte volte potrebbero essere delle sensazioni, delle conoscenze imprecise ed inesatte; per questo invito sempre alla massima cautela. Pensateci una volta di più di quello che vi sembra necessario e sappiate che facendolo potreste andare incontro a delle grane.

Non vi invito a non farlo, ma valutate molto attentamente perché facendolo poi vi esponete a delle grane. Un conto sono i proprio lavoratori, i propri colleghi, l'USL, il SIRS, ecc., un conto è la stampa o la radio locale o una pubblica assemblea. Ripeto, esiste il diritto di parola, nessuno lo mette in discussione, ci mancherebbe altro, ma credo che tutto sia legato alla gravità del problema, perché in certi casi, tacere e non rischiare, vuole dire farsi complici, allora uno ci pensa bene; la scelta va fatta caso per caso.



IL RUOLO DEL SINDACATO NELLE RELAZIONI AZIENDALI

P. Carcassi – UIL nazionale

Mi dispiace non aver ascoltato tutto il dibattito, veramente, non è una cosa formale. Vedete noi stiamo facendo un sacco di queste riunioni, nel corso di questa settimana ne ho fatte tre: a Modena, poi a Pisa, adesso qui a Bologna e giovedì siamo nuovamente qui a Bologna per l'assemblea nazionale della fiera. I miei colleghi di CISL e CGIL stanno facendo esattamente la stessa cosa.

Perché non è vero quello che diceva l'amico precedentemente, io sono in genere uno che parla in maniera molto chiara, non è vero che il sindacato non si sta occupando di questo problema e di questo tema. Abbiamo avuto nel corso della precedente legislatura un attacco formidabile alla 626, abbiamo corso il rischio di avere un Testo Unico, da parte del governo precedente, che rischiava di scardinare completamente il sistema della protezione relativamente alla salute e alla sicurezza messo in piedi nel corso di questi ultimi anni, dal '94 in poi. Il disegno di legge precedente era un disegno di legge che tendeva, sotto la voce della semplificazione, delle buone pratiche e della depenalizzazione di tutti i vari reati, a minare, secondo noi, quelli che erano dei punti fondamentali dell'attuale normativa.

Noi dall'inizio della legislatura abbiamo detto "Vediamo se riusciamo ad impegnare questo governo (al di là del problema di quanto dura ma questo è un problema di tutto il paese) perché nell'arco della legislatura si riesca a riscrivere e a rimettere a posto la legislazione in materia di salute e sicurezza".

Partendo dai dati citati precedentemente e che è inutile ribadire visto che siamo tutta gente del mestiere, nel corso di questi cinque anni, vi stata una diminuzione di incidenti e di morti, siamo passati da circa 1.600 a 1.300 all'anno, ma continuiamo ad avere delle medie che sono superiori a quelle europee. Ciò vuol dire che c'è un elemento patologico all'interno del nostro sistema e che dobbiamo cambiare.

Parte la legislatura, impegniamoci e lavoriamo. La prima iniziativa di questo anno è stata, e veniva ricordata negli interventi precedenti, la riunione di tutti gli RLS, o almeno una grande riunione di RLS, che ha visto più di 1.200 persone, a Roma il 12 di gennaio, subito dopo le ferie, che ha significato tangibilmente una volontà di partecipazione della

gente, che ha visto una mobilitazione forte a dimostrazione della volontà di un impegno. Abbiamo davanti a noi un periodo di tempo ampio vediamo se riusciamo ad impegnare governo, partiti politici, Parlamento, a mettere in piedi un sistema di norme generale, che riesca a risolvere i problemi della salute e della sicurezza.

Ci siamo impegnati moltissimo sul Testo Unico. Avrete visto il testo che in qualche maniera è emerso e devo dire che questo governo ha innovato rispetto al passato, perché la consultazione c'è stata, sia nel metodo che nel merito ed una serie di elementi sono stati recepiti. Siamo riusciti a mettere all'interno della legge una serie di cose che, secondo noi, sono importanti.

Ve le cito soltanto per argomenti.

Il problema della salute e della sicurezza è un problema di tutti i lavoratori e questo è il primo tema. Sono compresi tutti i lavoratori dipendenti, comprese quindi le fattispecie del lavoro atipico, i lavori part-time, tempi determinati, apprendisti e qualsiasi altro tipo di elemento, ma investe anche il lavoro autonomo ed anche tutti i padroncini, tutti gli artigiani, tutti quelli che prestano un'attività e che costituiscono un elemento fondamentale e negativo in molti aspetti del sistema produttivo.

Non siamo riusciti, e nei decreti bisognerà essere ancora più specifici, ad inserire, ad esempio i collaboratori familiari noi chiediamo che siano in qualche maniera esplicitati, perché la collaborazione familiare è un elemento che è all'interno delle imprese e costituisce elemento di lavoro. C'è tutta la questione ad esempio del volontariato, oggi moltissimi volontari lavorano all'interno delle realtà produttive, ma il principio che è stato affermato è stato quello che la normativa sulla salute e sicurezza, si applica a tutti i lavoratori, comunque essi siano configurati.

Secondo tema, che parte dall'analisi del nostro sistema produttivo: nel nostro sistema produttivo, il 90% delle imprese italiane ha meno di 9 dipendenti, quindi il nostro sistema produttivo è un sistema fatto di piccole-medie imprese. Allora dove c'è stato il sindacato e dove c'è stato l'RLS, la situazione è migliorata, perché, bene o male, con tutte le difficoltà, con tutti i casini che avete, con tutti i problemi che ci sono, la generalità dei lavoratori ha avuto maggiore tutela dal punto di vista della salute e sicurezza.

Poiché nella stragrande maggioranza delle imprese sotto i 15 dipendenti, non c'è l'RLS, ci siamo detti, bisogna che mettiamo in piedi l'RLST e nella legge è contenuto l'RLST. Bisogna che l'RLS abbia non solo un compito aziendale, ma abbia un compito territoriale, cioè si possa ad esempio interessare delle aziende che gravitano all'intorno dell'azienda in cui opera. Nella legge questo c'è.

Dove verranno i problemi? I problemi verranno quando iniziamo a scrivere i decreti, perché ovvio che questo significa permessi, è ovvio che questo significa tutele. Cosa succede se io vado nell'azienda vicina, quello mi deve fare entrare, ma cosa succede se quello invece alza le mani nei confronti di quello che entra, perché, badate bene, gli RLS sono presenti solo in un paio di situazioni, li abbiamo nell'artigianato, li abbiamo ad esempio nell'edilizia, ma lì c'è un patto tra le parti, c'è una cosa convenuta fra datori di lavoro e sindacati e quindi, essendo una cosa convenuta, si sa quello che si può fare e quello che non si può fare.

L'impressione netta che abbiamo è che la cosa non verrà convenuta, cioè il lavoratore andrà in imprese che non ce lo vogliono, in imprese che non lo vogliono riconoscere, e non vogliono essere soggette agli elementi di controllo e quindi bisognerà che ci sia un supporto legislativo e un supporto di competenze, di potestà e di disponibilità, perché il problema dei permessi poi è un problema forte, che in qualche maniera riesca a dare reale valore al ruolo dell'RLS.

Un altro tema è quello della catena degli appalti. Le aziende sono piccole, tutte sotto i 9 dipendenti, e la frantumazione del ciclo è l'elemento determinante. Tizio dà da lavorare a Caio, Caio dà da lavorare a Sempronio, Sempronio a Ferdinando e alla fine nessuno capisce più chi è il responsabile, se una cosa succede. Anzi mi sono capitate nelle mia esperienza, situazioni in cui l'azienda appaltante aveva lo sconto dall'INAIL perché metteva in piedi buone pratiche relativamente alle questioni di carattere assicurativo e le imprese appaltatrici erano piene di incidenti. In alcuni casi avevano anche situazioni di morti.

Allora abbiamo posto e messo all'interno della legge che, se l'azienda appaltatrice adotta delle pratiche negative sul piano della salute e sicurezza, ne risponda in solido anche l'appaltante, così l'appaltante sarà costretto a preoccuparsi se il lavoro che da a Caio o il lavoro che da a Sempronio, è dato a persone affidabili. Perché oggi se ne può tranquillamente disinteressare, nel senso che sono cavolacci suoi se gli succedono delle cose sul piano della salute e sicurezza.

Quindi due temi: quello di estendere il ruolo di RLS dandogli una competenza territoriale e quello di riuscire ad interrompere la catena degli appalti, partendo dal ragionamento che la stragrande maggioranza del sistema produttivo, è un sistema produttivo di piccole e medie aziende.

Altri temi importanti su cui ci sono luci e ombre: le sanzioni. Il tema delle sanzioni è un tema importantissimo, il nuovo disegno di legge prevede sanzioni più forti e più intense, addirittura si arriva a sanzionare l'azienda, e non solo il datore di lavoro. Veniva ricordato prima, che sino ad oggi, le sanzioni erano individuali, cioè venivano date solo ed esclusivamente al preposto, al medico, al titolare, ecc.. Adesso si ipotizza anche la sanzione all'azienda e si ipotizzano quote formidabili, fino ad arrivare a miliardi.

Voi sapete che la legge prevede un minimo ed un massimo, quindi il problema non è se io aumento il massimo, il problema è sapere che tutte le volte tu non mi commini il minimo, perché se tu tutte le volte mi commini il minimo io posso anche dire che, se ti posso punire per 10.000 miliardi di euro e se poi alla fine ti punisco sempre per 100 euro è del tutto inutile. Quindi il range, la forchetta è molto ampia, e questo non è che ci lasci tranquilli.

Nella legge è prevista una ipotesi di depenalizzazione delle irregolarità esclusivamente formali; sono convinto che la mia idea delle regolarità formali sia un'idea profondamente diversa dalla idea delle irregolarità formali che potrebbe avere il datore di lavoro. Quindi questa questione è una questione che dovremo vedere con moltissima attenzione, perché, veniva ricordato precedentemente, l'obiettivo che in qualche maniera noi abbiamo è di non indebolire il sistema sanzionatorio perché sarebbe uno schiaffo nel momento in cui io tento di affrontare questo tema per risolverlo, allo stesso tempo consento che la gente possa scappare come vuole.

Questo è quello che stiamo dicendo in questo momento al Parlamento, quello che stiamo sostenendo dappertutto. In queste ore c'è stata la discussione alla Commissione, moltissimi emendamenti che sono stati presentati, andavano proprio nel senso di depenalizzare; per fortuna, sono stati tutti respinti e quindi, il testo che arriva in aula, è un testo che non modifica il disegno di legge presentato dal Governo. Però poi quand'anche passasse questo disegno di legge così com'è, quando si tratterà di scrivere i decreti, in quanto adesso stiamo ragionando ancora di una legge-delega, il problema sarà come tradurre in pratica questi principi, di come si scriveranno le parole e le virgole, perché tutti noi che facciamo questo mestiere, il mestiere del sindacato, RLS, RSU, sappiamo che con una virgola cambia il significato di un accordo e quindi l'attenzione dovrà essere un'attenzione formidabile.

Nelle sanzioni, inoltre, abbiamo preteso e compare la sanzione interdittiva, cioè siamo riusciti ad affermare un principio secondo noi importante: l'azienda, questo vale soprattutto per l'aziende appaltanti, ma vale anche ad esempio per il DURC, che in questo momento interessa le aziende edili, ma verrà esteso a tutti, che occupa personale irregolare nella misura del 20%, viene chiusa. Viene chiusa e viene inibita al lavoro cioè gli deve essere proibito di lavorare, perché non si capisce per quale motivo, nel momento in cui uno è recidivo, ha un aspetto di pericolosità sociale conclamato, questo elemento non debba avere delle ripercussioni sull'operatività dell'impresa.

L'altra è la questione del coordinamento. Voi sapete che nel nostro sistema, l'INAIL, il Ministero del Lavoro, l'ISPESL, tutte le varie istituzioni che in qualche maniera intervengono sui luoghi di lavoro, nessuno parla con nessuno. Ognuno va avanti per i fatti suoi e quindi le visite ognuno le fa come ritiene.

Il tema del coordinamento, cioè di come riusciamo a coordinare l'attività dell'ASL, l'attività del Ministero del lavoro, l'attività dell'INAIL, l'attività dell'INPS, l'attività dei Carabinieri, l'attività di tutti coloro che in qualche maniera intervengono sul sistema della salute e della sicurezza, è un tema fondamentale. Questo vale sia al centro che in periferia. Anzi direi che vale più in periferia probabilmente di quanto valga al centro, ma vale anche al centro perché ad esempio se le banche dati si potessero incrociare, se rilevo un consumo di centinaia di kilowatt e risulta che corrisponde ad un appartamento, il problema non è che uso il phon, probabilmente il problema è che a casa mia c'è un'attività che è un'attività "energivora", e quindi l'incrocio delle banche dati dell'ENEL con gli elementi del lavoro possono far emergere tutta una serie di situazioni nere ed oscure in qualche modo legate al lavoro dipendente.

Le ultime questioni sono le pratiche della formazione e della bilateralità. C'è un gran bisogno di momenti di formazione per gli RLS, ma che diano formazione anche al datore di lavoro, che diano formazione agli RSPP, che consentano di far crescere la conoscenza e quindi far crescere le tutele.

Questi sono gli elementi contenuti all'interno del disegno di legge. A che punto siamo su questa questione? Il disegno di legge è stato approvato dalla Commissione ieri, ma ci sono ancora tanti gradini che bisognerà fare lungo questa scala. Il primo gradino è stata la presentazione del disegno di legge governativo, il secondo è l'approvazione da parte della Camera. Il disegno di legge è stato approvato con modifiche limitate. Hanno

inserito nei programmi scolastici l'insegnamento della sicurezza sul lavoro, su cui siamo d'accordo. Hanno introdotto un credito d'imposta nella misura del 50% delle spese sostenute per la formazione dei lavoratori in materia di tutela e sicurezza del lavoro.

Una cosa che abbiamo sollecitato direttamente noi è il provvedimento di emersione dal lavoro nero, si prevedeva che per un anno non si facessero più ispezioni nelle imprese che erano emerse; abbiamo chiesto di eliminare questo vincolo, poiché era assurdo, perché un'azienda che si regolarizza dovrebbe avere la visita dell'ASL per controllare che oltre alla regolarizzazione, il lavoratore sia un lavoratore tutelato. Invece c'era scritto che l'ASL per un anno non avrebbe potuto fare ispezioni neppure sul tema della salute e sicurezza e questo è stato cancellato. Quindi quella "licenza di uccidere" determinata dal provvedimento di emersione, viene cancellata e le imprese potranno essere controllate.

Il disegno di legge sta andando avanti, adesso si tratterà di vedere in aula, va in aula martedì per la discussione e faremo di tutto perché acceleri primo perché non sappiamo quanto e se questo governo durerà, secondo perché è un'esigenza talmente forte quella di avere soluzione ai problemi della sicurezza che è necessario che il tema venga affrontato il prima possibile.

Collegato a questo tema della modifica legislativa, c'è il tema della vigilanza e vorrei spendere ancora due parole su questo argomento. Noi abbiamo una grandissima carenza sul piano dei servizi di prevenzione e vigilanza, sia del Ministero per la questione dell'edilizia, sia per le ASL, per tutto il rimanente.

Il Sistema Sanitario Nazionale prevede il 5% del complesso delle risorse da indirizzare alle attività di prevenzione; oggi la media nazionale è dello 0,8. Il primo tema che abbiamo sollecitato è quello di un aumento di queste risorse. La Turco ha scritto ai segretari generali di CGIL-CISL-UIL impegnandosi a portare questo 0,8 al 2%, quindi più che raddoppiarlo a partire dal 2008 e a passare da 75.000 a 250.000 ispezioni all'anno. Uno dice: "Ma è solo l'aspetto repressivo che vi interessa". No, non è solo l'aspetto repressivo che mi interessa, ma se devo basarmi solo sulla moralità degli individui, è una cosa, se l'individuo sa che oltre ad essere morale, c'è anche qualcuno che lo controlla, probabilmente è più incentivato ad essere morale, e quindi vigileremo che si passi da 75.000 a 250.000 ispezioni all'anno.

Ho fatto un attimo un quadro della situazione, proprio per testimoniare che come CGIL-CISL-UIL siamo presenti su questo tema. Molti ci accusano di strumentalizzare i morti e noi lo faremo, in tutti i modi e in tutte le occasioni, perché se questo è un modo per riuscire a creare un minimo di coscienza politica e un minimo di mobilitazione della collettività e dell'opinione pubblica nei confronti di questo tema, noi siamo intenzionati a battere questo chiodo, siamo intenzionati a far sì che questo tema venga portato costantemente all'attenzione dell'opinione pubblica.

Pensate che abbiamo persino scritto a Gentiloni chiedendo, alla RAI, per quale motivo abbiamo tante sgallettate e sgallettati in televisione e abbiamo invece così poco audience relativamente a tematiche che secondo noi sono tematiche fondamentali per i lavoratori.

E in questa situazione il ruolo fondamentale è quello degli RLS. Gli RLS sono parte del sindacato, quando vedo qualcuno che dice che gli RLS sono distanti dal sindacato o una cosa alternativa, secondo me, è una contraddizione in termini. L'RLS è una struttura del sindacato, è una struttura che sempre più deve essere inserita all'interno dell'RSA e dell'RSU; è una struttura che sempre più deve avere poteri e agibilità perché è uno degli elementi attraverso cui il sindacato opera nelle aziende per una funzione che riteniamo sia una funzione determinante.

Il disegno di legge parla di revisione delle funzioni e delle agibilità, delle potestà dei soggetti della prevenzione in azienda, e quindi anche degli RLS, noi tireremo a far sì che nella nuova legge siano inseriti tutti gli elementi di integrazione e che essi diventino un aspetto sempre più consueto e sempre più esteso. È vero, l'RLS sovente ha di fronte a sé dei professionisti e li deve affrontare probabilmente in una situazione che non ha lo stesso equilibrio di conoscenze, deve avere le spalle coperte, dal punto di vista politico, deve sentire che l'intera realtà sindacale in azienda lavora per gli obiettivi per cui lui lavora e queste sono tutte problematiche che nell'ambito di quello che potremo fare, tenteremo di mettere all'interno della legge.

Però c'è un altro tema su cui dobbiamo in qualche modo interrogarci. Noi abbiamo avuto una grande stagione della sicurezza a livello sindacale, la stagione che poi ha prodotto la 626. Viene prima il movimento, viene prima la rivendicazione, viene prima quello che facciamo nelle aziende, viene prima quello che riusciamo a costruire nelle piattaforme, viene prima di quanto riusciamo a convincere i lavoratori. La legge arriva a valle di un processo di questo genere. Allora noi dobbiamo riprendere proprio come movimento complessivo nelle piattaforme, a livello nazionale dei contratti, adesso che ne partono alcuni importantissimi, nelle piattaforme aziendali, nell'organizzazione del lavoro, nel ragionamento sulla base del quale io faccio la contrattazione di secondo livello non solo per avere i 50 o 60 o 100 euro in più, ma anche per tentare di migliorare il modo in cui io lavoro.

Questo tema della salute e sicurezza deve tornare all'interno della contrattazione che deve riprendersi il ruolo che ha avuto negli anni '70 e che poi ha portato alla legislazione che ha migliorato la realtà all'interno della quale ci troviamo ad operare.

La riunione di Bologna di giovedì 7 vuol essere anche questo, vedere come nelle diverse piattaforme si è lavorato, come nelle diverse realtà si è riusciti a fare avanzare questa cosa a livello territoriale e di come, nelle contrattazione, il ragionamento della salute e sicurezza è andato avanti.

Quindi un percorso che abbiamo intrapreso con grande slancio, con grande impeto ed abbiamo voluto che all'inizio ci fossero anche i 3 segretari generali, proprio a dimostrare la volontà di non fare una cosa episodica, e che abbiamo intenzione di proseguire allo stesso modo di come abbiamo proseguito durante tutte queste settimane

Adesso abbiamo l'appuntamento di Bologna continueremo valutando la legge e tutte le diverse iniziative da adottare.

Grazie.

ALBERTO RUFFO:

Volevo fare giusto una considerazione, avendo sentito l'intervento del rappresentante della UIL, almeno un accenno, su quanto senta lontano la presenza del sindacato sulle questioni legate alla sicurezza, rispetto a quello che succede nei territori. Bisognerebbe, probabilmente, analizzare molti aspetti, ma mi limiterò a puntualizzare due elementi che ho sentito nel suo intervento che, secondo me, necessitano di una risposta.

Lavoro in RFI, un'azienda abbastanza grossa; quando l'azienda ha capito che l'RLS, che è una figura supportata da un testo di legge, ecc... poteva creare una serie di problematiche, quando è riuscito a prendere la misura a quella figura, un po' per la qualità degli RLS, un po' per i limiti degli organi di intervento, un po' per le difficoltà ad avere tutta una serie di competenze necessarie per muoversi in materia, ha iniziato a non volersi più confrontare con tutti i soggetti che in linea teorica hanno diritto a parlare di questioni legate alla sicurezza.

La legge 300, lo Statuto dei lavoratori dà ai rappresentanti dei lavoratori, e quindi anche al sindacato, facoltà di occuparsi di queste questioni. Sono RLS da un paio di anni, prima facevo solo il delegato RSU, però se dovevamo contrattare un cantiere complesso, prima di parlare della ricaduta sul lavoro, cercavamo di imporre condizioni di sicurezza, era il nostro modo di interagire con questa problematica, visto che lavoriamo con i treni che ci girano attorno, lavoriamo nelle gallerie e ci sono sistematicamente morti nei cantieri.

Ad un certo punto l'azienda ha iniziato a dire: "Noi di sicurezza parliamo solo con l'RLS" quando ha trovato alcuni delegati meno compiacenti, mi dispiace dirlo, rispetto a quello che era il ruolo delle segreterie, e che diventavano un problema. Con il sostegno totale di CGIL-CISL-UIL, ORSA, ha firmato un accordo con cui accede al tavolo di trattativa e questo fatto ha ulteriormente isolato gli RLS, tant'è che ho detto che se per parlare di sicurezza bisogna essere RLS, allora sono diventato anche un RLS, mentre prima non lo ero, perché ritenevo non ce ne fosse bisogno, pensavo di avere le competenze necessarie.

Ci sono molte cose, ad esempio il pietrisco in Bologna Centrale che ho denunciato quando non ero ancora RLS, i cantieri 2003, e tutta una serie di cose, su cui sinceramente ho trovato molte resistenze, da parte del sindacato, per quanto riguarda la questione della partecipazione attiva nelle questioni della sicurezza.

L'altra questione è il sostegno, la copertura politica. Vorrei ricordare che i quattro ferrovieri licenziati per la trasmissione di Report e De Angelis, non hanno trovato nel sindacato un sostegno. Noi dal basso ci siamo organizzati, abbiamo fatto comitati, abbiamo scioperato per difendere quei lavoratori, CGIL-CISL-UIL e ORSA davano indicazioni ai lavoratori di non scioperare perché quelle erano iniziative che non venivano dalla loro direzione. Anzi, se la vogliamo dire tutta, addirittura come elemento di tutela ad uno dei lavoratori dei quattro licenziati, il proprio sindacato ha consigliato e sostenuto legalmente una vertenza a tempo di record per farsi risarcire del danno di immagine, e quindi di conseguenza anche del licenziamento, dovuto al fatto che era stato intervistato su una questione del genere.

Chiudo la questione, sennò sarebbe lunga e non vorrei esser nemmeno prolisso, sulla questione della riunione periodica che è molto importante perché ho notato, nella mia breve esperienza che, con tutte le difficoltà che ha l'organo di controllo ad intervenire e riuscire ad affrontare le diverse problematiche, se l'azienda ha la consapevolezza di avere un interlocutore che non si limita al rapporto colloquiale, perché è vero che cerchiamo di lavorare tutti per lo stesso obiettivo, poi di fatto così non è, ma gli fai capire che se vogliono ragionare bene, altrimenti utilizziamo altri mezzi, il concetto della colloquialità assume un'altra forma.

Con tutta la difficoltà del confronto, il fatto di fargli sapere che non finisce lì, che non ti possono liquidare con una bacchetta sulla testa come fossi un cagnolino, li costringono ad affrontare alcune questioni ed ho notato, soprattutto per le questioni più qualificanti, in quelle due o tre riunioni che abbiamo fatto, che costringergli a metterle a verbale, è l'unico tipo di segnalazione a cui prestano maggiore attenzione.

Mancini prima l'ha accennato, mi sono andato a guardare i verbali di prima e non c'era mai scritto niente, adesso, a parte una verifica entro l'anno di quello che è stato detto, ci sono almeno 30 punti per volta, che poi diventano 40 perché c'è il pregresso. Questi arrivano a un mese dalla riunione periodica che corrono come dei pazzi per riuscire a poter dire che alcune cose le hanno fatte. Perché sanno che non finisce lì. Allora è importante dare segnali all'azienda che il nostro obiettivo è risolvere i problemi, non farci prendere in giro.

È' fondamentale che si utilizzi questo strumento, il verbale cioè, perché è l'unico atto, tra virgolette, pubblico. Per esempio, noi siamo soggetti ad una certificazione di un organo esterno per l'ISO 2000 che si chiama TUF, che controlla il documento della valutazione del rischio. Non è che va a chiedere al datore di lavoro se sono arrivate delle segnalazioni, ma si va a leggere il verbale della riunione periodica, per cui se riesci a qualificare quel pezzo di carta, automaticamente hai creato le condizioni perché la contraddizione si apra e trovi una possibile soluzione con tutte le difficoltà del caso.

Noi massimo una settimana, due settimane, pretendiamo il verbale firmato. Abbiamo sentito dire qui che in alcune realtà non lo firmano da un anno all'altro, ma ci sarebbe da chiamare l'esercito, di fronte ad un verbale non firmato per un anno è inutile che fai l'RLS, è inutile che stai a parlare con questi soggetti una giornata intera.

Per cui l'invito è di avere un attimo di più di determinazione, perché è l'unico modo per far capire a questi signori che non siamo lì solamente a scaldare il tavolo.

Grazie.

ANNOVI:

Volevo solo ricordare velocemente due cose e anche nell'incontro precedente abbiamo parlato delle inidoneità e di come, almeno noi Coop Estense, facciamo molta fatica a lavorare. Dove ci sono dei lavoratori che presentano delle inidoneità, è difficile vedere una giusta collocazione di questi lavoratori all'interno dell'azienda. Abbiamo visto addirittura nel corso del tempo a volte anche delle piccole angherie nei confronti di questi lavoratori. Non solo dall'azienda ma purtroppo anche da compagni di lavoro.

Per cui questo è l'argomento che sottoporremo all'azienda nella prossima riunione e vorremmo andarci a fondo su questa questione, però poi ci troviamo in difficoltà, perché dei lavoratori che hanno delle piccole, non dico gravi, piccole inidoneità non trovano una collocazione. Gli dicono "Tu non devi fare questo lavoro per tutto il tempo" poi glielo fanno fare per 2 ore, lo fermano 5 minuti, lo fanno fare altre 2 ore, insomma viene massacrato questo lavoratore.

Credo che un'attenzione maggiore anche alla tutela dei lavoratori che presentano una inidoneità è importantissimo. Adesso noi proveremo ad andare a fondo con la nostra azienda su questo punto e poi vi sapremo dire, però anche per quanto riguarda il testo unico mi raccomando parateci un po' il culetto anche a noi RLS, per cortesia.

Grazie.

L. MORISI:

Faremo il possibile per tutelare questa figura che svolge un ruolo fondamentale nell'ambito del sistema della prevenzione, anche se ovviamente non possiamo arrivare dappertutto, ci sono altre istituzioni, ognuna di essa con altre competenze. Per quanto riguarda il SIRS, è a vostra disposizione, sapete benissimo, dove e come trovarci; tutto quello che possiamo fare lo faremo, poi toccherà ad altri istituti come l'organo di vigilanza ed il sindacato dare il loro contributo.

E' un sistema che va attivato in base alle vostre esigenze, se è sufficiente il supporto del SIRS, ne siamo ben contenti, ma dove non arriva il SIRS, siamo noi stessi che vi diciamo "Attivate qualche altro canale che possa farvi raggiungere meglio ed in maniera più efficace i vostri obiettivi". Esistono tutta una serie di passaggi da attivare e che potete utilizzare anche e soprattutto in base alle problematiche che l'RLS deve affrontare.

Per quanto riguarda le inidoneità, è un argomento che abbiamo trattato nell'ultimo seminario fatto dal SIRS, speriamo che possa esservi stato di aiuto nel vostro confronto con l'azienda. Se è sufficiente quello, bene, se non è sufficiente, ricontattateci e vedremo in quale modo potremo supportarvi ancora di più, su questi temi.

Da parte nostra abbiamo parlato diffusamente, degli obblighi del medico competente, del datore di lavoro e delle altre figure; da parte vostra si tratta solo di verificare se gli obblighi vengono rispettati oppure no.

CARCASSI:

Non voglio entrare nel merito della questione. Per fortuna sono centinaia gli RLS a cui abbiamo salvato il posto di lavoro, però mi rendo conto che ci potrebbero essere dei problemi, per cui non voglio entrare nel merito.

La difesa degli RLS, l'ultimo è stato proprio recentissimo di 2/3 giorni fa, e del loro posto di lavoro, costituisce uno degli elementi che il sindacato tenta in qualche modo di perseguire. Poi ci sono delle situazioni da cambiare, da migliorare. In tutti i casi nella legge sul testo unico, stiamo chiedendo un aumento dei poteri e delle tutele per gli RLS e quindi una garanzia di una funzione che in qualche maniera riteniamo una funzione importante. Tutto qui.

L. MORISI:

Credo, per concludere i lavori, che si apra una stagione, un momento favorevole per chi si occupa di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il DLgs 626 è partito 13 anni fa, nel '94, e in tutti questi anni, abbiamo fatto esperienza tutti, diciamoci la verità.

Prima Carcassi diceva una cosa molto importante, che vorrei sottolineare: quella legge che effettivamente viene sentita, viene vissuta e viene applicata, parte dal movimento. Faccio un esempio: lo Statuto dei lavoratori; è nato da anni di lotte sindacali dei lavoratori, è stata una legge voluta fortemente dai lavoratori, apprezzata, utilizzata ancora oggi dai diretti interessati.

La 626 non ha avuto questo percorso, la 626 è stata imposta, tra virgolette ovviamente, in quanto direttiva europea ed è stata recepita senza un percorso di maturazione e condivisione da parte di tutti i soggetti coinvolti per cui è stato necessario, metabolizzarla, soprattutto a causa delle grosse novità che questa introduceva nel panorama legislativo italiano, molto ricco, ma datato e certamente non al passo coi tempi.

Gli RLS quando sono nati anche loro probabilmente non sapevano che cosa dovessero fare e quale fosse il loro ruolo. Ci abbiamo messo tutto questo tempo per iniziare a capire e anche il sindacato ci ha messo tempo per cercare di coordinarsi, capire esattamente dove posizionarsi. Probabilmente ci sono stati errori da una parte e dall'altra, non lo metto in dubbio.

Credo che i tempi siano maturi, l'occasione ce la dà appunto il testo unico per ricominciare a ragionare di nuovo su quali siano i ruoli, le funzioni, i rapporti che debbono essere instaurati per ripartire di nuovo, da qui in avanti, per cercare di migliorare le tutele nei confronti dei lavoratori, non ovviamente, come diceva Carcassi, peggiorare la situazione. Dobbiamo dire che un tentativo di peggiorare la situazione c'era stata, è stata stoppata e quindi adesso partiamo per migliorare.

Credo che nel giro di un anno o due, tempi fisiologici per l'approvazione del nuovo testo unico, abbiamo tutti quanti la possibilità di dare il nostro contributo, RLS, organizzazioni sindacali, istituzioni, per cercare di migliorare il testo di legge sulla sicurezza e sugli RLS, anche se che non sarà perfetto, perché niente è perfetto, ma l'obiettivo rimane quello di fare un ulteriore passo avanti per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e nostri colleghi di lavoro.

Io con questo vi ringrazio per la vostra partecipazione e vi do appuntamento alla prossima iniziativa.