



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

**S**

**I**

**R**

**S**

Bologna 3 giugno 2008

Atti del seminario

# UNICO TESTO NORMATIVO: COSA CAMBIA PER L'RLS



DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA  
AZIENDA USL DI BOLOGNA

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

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

Collana INFOSIRS

N°1 - 2008

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:

Silvia Dall'Olio	PROVINCIA Bologna
Giorgio Ghedini	SPSAL Ausl Bologna
Giuseppe Lelli	UIL Bologna
Leopoldo Magelli	PROVINCIA Bologna
Leo Morisi	SIRS Bologna - SIRS-RER
Daniela Patelli	SIRS Bologna
Vittorio Silingardi	CGIL Bologna
Andrea Spisni	SIRS RER
Venere Pavone	SPSAL Ausl Bologna
Iliana Pompei	DSP Ausl di Imola
Stefania Turchi	EPSCR Ausl Bologna
Fabrizio Ungarelli	CISL 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 di Bologna
- Daniela Patelli, SIRS – RLS Provincia di Bologna

Copia del volume può essere richiesta a:

SIRS – Via Gramsci, 12 40121 Bologna  
tel. 051-6079934 - 9717 fax 051-6079541

[Daniela.patelli@ausl.bologna.it](mailto:Daniela.patelli@ausl.bologna.it)  
[Andrea.spisni@ausl.bologna.it](mailto:Andrea.spisni@ausl.bologna.it)

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

## **PROGRAMMA DELLA GIORNATA**

### **Unico Testo Normativo: cosa cambia per l'RLS**

Ore 9.00 - Apertura dei lavori

Ore 9.15 - Le principali novità del Testo Unico  
L. Morisi – Sirs

Ore 9.45 - Le nuove regole per l'attività di vigilanza  
W. Alberghini - AUSL di Bologna

Ore 10.15 - Cosa Cambia per gli RLS  
L. Magelli - Provincia di Bologna

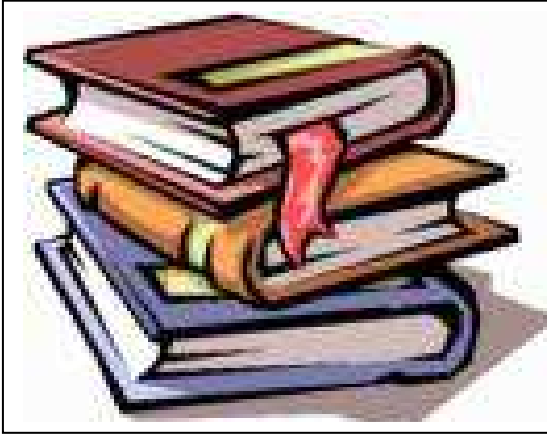
Ore 10.45 - Dibattito sul tema  
Moderatore - L. Morisi

Ore 12.15 - Dibattito a ruota libera

Ore 12.45 – Il ruolo delle OOSS  
F. Ungarelli - CISL Provinciale

# INDICE

<b>PROGRAMMA DELLA GIORNATA .....</b>	<b>1</b>
<b>APERTURA DEI LAVORI .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>LE PRINCIPALI NOVITA' CONTENUTE NEL TESTO UNICO .....</b>	<b>3</b>
<b>LE NUOVE REGOLE PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA.....</b>	<b>14</b>
<b>COSA CAMBIA PER GLI RLS CON IL DLgs 81/2008.....</b>	<b>24</b>
<b>DIBATTITO.....</b>	<b>34</b>
<b>IL PUNTO DI VISTA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>95</b>



## **LE PRINCIPALI NOVITA' CONTENUTE NEL TESTO UNICO**

### **L. Morisi - Sirs di Bologna**

Con la prima relazione andremo a verificare le principali novità nel Testo Unico. Perché dico “principali novità”, perché le novità sono tante e non possono essere illustrate nel giro di 20 minuti o mezzora, per cui ho fatto una selezione di quelle più importanti e che, in qualche modo, interessano la figura dell’RLS, tralasciando altre ugualmente importanti, ma che fanno riferimento ad altre figure.

Intanto come premessa c’è da sottolineare che è un testo particolarmente complesso. Questo nuovo testo non solo si occupa di riscrivere la 626, ma si occupa anche di tutta un’altra serie di normative particolarmente complesse tentando di dare organicità a tutto il sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro. Perché con questo testo di legge non ci si limita ad accorpate tutte le leggi che vengono abrogate, ma si cerca di dare sistematicità, organicità a tutto il sistema, si cerca di dare un filo logico al percorso, mettendo insieme norme, leggi e articoli che prima, a volte, erano confusi e contraddittori.

È una normativa che contiene parecchie novità importanti e fa chiarezza su alcuni punti che prima erano spesso controversi. Vedremo, per esempio, il discorso sulla valutazione dei rischi, sulla documentazione, tutta una serie di aspetti che prima avevano lasciato dubbi nella sua interpretazione, con questo Decreto Legge invece vengono finalmente chiariti.

Risente, inevitabilmente, dell'ampiezza e della complessità della materia perchè si cerca di dare corpo ad un sistema vecchio oramai di cinquant'anni. Oltretutto, voi siete a conoscenza del percorso che la normativa ha vissuto, del fatto che erano previsti tempi molto più lunghi, nel senso che la delega scadeva nel maggio del 2008, con le vicende politiche che voi tutti conoscete, questo testo è stato definito, approvato e deliberato 5/6 mesi prima della sua scadenza naturale e quindi, inevitabilmente, qualche pezzo, non dico che si è perso, ma sarà sicuramente da affinare. Infatti non è un caso che molti aspetti contenute nell'ambito di questo decreto legislativo dovranno essere maggiormente definiti e sono previsti numerosi decreti che dovranno essere emessi per dare compimento completo a questa normativa.

Detto questo andiamo a vedere la struttura di questo decreto legislativo che è l'81 del 2008, quindi non si parlerà più di 626, ma d'ora in avanti si parlerà del decreto legislativo n. 81. E' composto da 306 articoli, parecchio voluminoso, 51 allegati e addirittura sono già previsti fin da adesso, una cinquantina di decreti o linee-guida che dovranno essere emessi nel giro di qualche anno per dare compimento al sistema. Quindi vuol dire che il progetto non è ancora completato, il percorso non è ancora definito, è stato avviato, ma ci sono ancora molti aspetti che dovranno essere ripresi e analizzati e definiti con maggiore dettaglio.

Abroga, numerose leggi a partire dagli storici DPR 547 e 303 di metà degli anni '50, (tranne l'art. 64 che dà il potere ispettivo alle aziende USL, che non viene abrogato), il 164 sui cantieri edili, il 277, il 626, il 493 sulla cartellonistica, il 494 sui cantieri edili e il 187 sulle vibrazioni. Queste sono tutte le normative che vengono abrogate. Quindi vedete è stata un'operazione particolarmente complessa.

Do per scontato che voi siate a conoscenza di quanto già previsto nelle normative precedenti, soprattutto nella 626, quindi riporterò solo quello che c'è in più rispetto a quello che c'era in precedenza. Quindi non sto a ripetere cose che abbiamo ripetuto in questi anni, ma parlerò solo di quello che c'è in più, di diverso rispetto a quanto era già previsto o di quello che non c'è più.

Partiamo dall'art. 1 che definisce i concetti su cui tutto il sistema si basa. La prima novità importante riguarda la definizione di lavoratore che viene ampliata notevolmente in quanto non è più una figura alle dipendenze di qualcuno che necessitava della presenza di un rapporto strutturato tra un datore di lavoro e un lavoratore; in questo caso invece si parla di ambito dell'organizzazione. Cosa significa? Che non è necessario che ci sia un contratto o un rapporto diretto tra datore di lavoro e lavoratore, ma col decreto 81 viene ribadito che è sufficiente che un operatore a qualsiasi titolo, indipendentemente dalla forma contrattuale, sia inserito nell'ambito dell'organizzazione, cioè venga gestito da qualcuno nell'ambito dell'organizzazione esso viene equiparato ad un lavoratore. Se io gestisco qualcuno, automaticamente scattano nei confronti di quella figura gli obblighi previsti dal decreto 81. Non è più necessario avere un rapporto diretto, un contratto, ma basta solo che io entri nell'ambito dell'organizzazione di quella azienda.

Un'altra novità interessa la pubblica amministrazione, dove il datore di lavoro, nel 626, era individuato nel dirigente con autonomia decisionale e di spesa; viene ribadito che il dirigente è individuato dagli organi di vertice, ma oltre a questo, l'81 precisa che, in caso di omessa nomina o non confortata dai poteri decisionali e di spesa, il datore di lavoro viene automaticamente a coincidere con l'organo di vertice medesimo. Quindi nella pubblica amministrazione anche se un datore di lavoro delega, per cercare di scaricare eventuali responsabilità sui dirigenti, ma questa delega non ha effettivi poteri di spesa, automaticamente il datore di lavoro rimane l'organo decisionale in capo alla pubblica amministrazione.

Sempre l'81 fa chiarezza su due figure importanti che in precedenza non erano abbastanza definite: il dirigente e il preposto. Se la figura del dirigente è abbastanza semplice da individuare, diverso è il discorso sul preposto, perchè il preposto assume rilevanza, in quanto, diciamo, esce allo scoperto. Nel 626 datore di lavoro, dirigente e preposto erano inseriti tutti sotto la stessa voce, sotto lo stesso articolo e così le loro responsabilità non erano particolarmente chiare e definibili. Con l'81, invece, il preposto viene estrapolato da questa triade e gli vengono date responsabilità precise. Viene ribadito il suo compito di attuare e controllare le direttive ricevute, ma con l'81 gli viene

dato un funzionale potere di iniziativa; cioè mentre prima il preposto si limitava a controllare l'esecuzione dei lavori che venivano decisi da altri, adesso invece al preposto viene riconosciuto un potere decisionale e quindi una autonomia di intervento sui temi della sicurezza. Ed è per questo motivo, che sono previste sanzioni particolari e specifiche solo per il preposto.

Abbiamo sempre detto che la 626 scontava il fatto di essere una normativa degli anni '80 e non teneva conto delle novità, soprattutto organizzative, che erano nate nel mondo del lavoro negli ultimi tempi. Con l'81 si è andati a recepire queste novità organizzative e nel campo di applicazione vengono definiti tutta una serie di aspetti specifici e le relative modalità di applicazione in base alle tipologie contrattuali o di lavoro di un'azienda. Ad esempio, viene ampliata la platea dei lavoratori, in quanto si applica a tutti i lavoratori subordinati, autonomi ed equiparati, quindi tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro profilo contrattuale nell'ambito di quella organizzazione, sono soggetti a questa normativa. Nel lavoro somministrato o ex-interinale gli obblighi della sicurezza sono tutti dell'utilizzatore, per il distaccato è diverso e gli obblighi della sicurezza sono del distaccatario, cioè dell'azienda dove il lavoratore presta l'opera, mentre la formazione è a carico del distaccante. Nei lavoratori a progetto, invece, la sicurezza si applica quando il lavoratore opera presso il committente, quando è inserito nell'ambito dell'organizzazione.

Una novità è il lavoro a distanza, cioè un'attività che è possibile fare a casa propria o attraverso la rete internet, per la quale la legge prevede precisi obblighi a carico dell'azienda. Per i lavoratori a distanza, nei lavori a domicilio o nel telelavoro, si applicano gli obblighi di informazione e formazione, forniture di DPI e attrezzature conformi. Quindi l'azienda deve fornire a questi lavoratori tutte quelle garanzie come se lavorassero in azienda. Addirittura il datore di lavoro e l'RLS possono fare sopralluoghi, presso il domicilio privato di questa persona ovviamente è necessario il consenso del lavoratore, ma anche lo stesso lavoratore può chiedere un'ispezione presso il proprio domicilio all'organo di vigilanza. Addirittura il datore di lavoro deve prevenire il loro isolamento favorendo incontri e momenti informativi.



Per quanto riguarda i lavoratori autonomi scattano degli obblighi anche per loro come l'obbligo di utilizzare attrezzature conformi, munirsi di DPI ed essere muniti di una tessera di riconoscimento, e, ma solo volontariamente, sottoporsi a sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione a loro spese.

Il DLgs l'81 disegna un sistema che parte dal centro e va nella periferia, chiamato "Sistema Istituzionale" formato da un Comitato di coordinamento dell'attività di vigilanza a livello dal Ministero della Salute, una Commissione consultiva per la sicurezza presso il Ministero dell'ambiente a cui si rifanno i Comitati regionali di coordinamento. Questa Commissione detta le linee a livello nazionale e il coordinamento applicativo di queste linee a livello regionale.

È stato istituito un sistema informativo nazionale per la prevenzione (il SINP) per la gestione degli infortuni, delle malattie professionali, degli aspetti sulla vigilanza e tutta una serie di dati legati alla sicurezza, a cui tutti gli enti pubblici che si occupano del sistema possono accedere e possono visionare, anzi debbono contribuire alla sua implementazione. E poi vengono individuati i soggetti pubblici con compiti in materia di sicurezza, attraverso la definizione delle funzioni dell'ISPESL, dell'INAIL, dell'IPSEMA (che sarebbe l'ISPSEL per la sicurezza marittima), quindi soggetti che hanno compiti ben precisi.

Un'altra novità: l'interpello. Non è ben chiara la sua funzione, questo è uno dei punti ancora non ben chiari e sarà necessario definire come questa novità potrà essere utilizzata in ambito di applicazione di questo nuovo decreto. La legge dice che organismi, enti, sindacati ed ordini professionali, ma non gli RLS, possono inoltrare, ad una apposita commissione, quesiti sull'applicazione della normativa. Se ci sono dei dubbi su come si applica un articolo di questa normativa ci si può rivolgere a questa commissione. Questa commissione risponderà e la risposta costituiscono criteri interpretativi e direttivi per la vigilanza. Ecco cosa significhi questo ancora non è ben chiaro e mi aspetto che il dott. Alberghini dopo mi dica cosa significa "criteri interpretativi per l'organo di vigilanza". Significa che l'organo si dovrà attenere alle risposte che questa commissione darà? Un dubbio mi viene: ma se l'organo di vigilanza

e questa commissione non sono d'accordo, chi prevale, chi ha ragione? Ecco questo è un primo punto interrogativo nell'ambito di questa normativa.

Un altro punto abbastanza critico nella legge 626 era la delega, perchè molti di voi hanno interpellato il SIRS perchè si trovavano di fronte spesso non al datore di lavoro, ma ad un funzionario, un RSPP o un altro dirigente, il quale faceva le veci del datore di lavoro e molti ci chiedevano ma può un dirigente fare le veci di un datore di lavoro? In qualche modo la legge 626 diceva che il datore di lavoro poteva delegare qualcuno al suo posto, ma non definiva chiaramente quale erano i termini della delega. Il decreto 81 dice chiaramente cosa significa "delegare" i compiti ad una figura. Il datore di lavoro può delegare dei suoi compiti ben precisi con un atto scritto, quindi ci deve essere una formalizzazione di questa delega, deve assicurarsi che il delegato abbia i requisiti professionali per esplicitare questa delega, e che attribuisca attraverso la delega poteri effettivi di gestione, non solo formali, ma sostanziali. Questo comporta la presenza di un percorso preventivo, in quanto l'RLS deve essere informato prima per non trovarsi poi di fronte ad un soggetto che non i requisiti per rappresentare il datore di lavoro.

Nell'ambito dell'esercizio della delega, rimangono non delegabili alcuni aspetti: la valutazione dei rischi, l'elaborazione del documento di valutazione e la designazione dell'RSPP che non possono essere mai delegati perchè rimarranno sempre in capo al datore di lavoro.

La documentazione: anche questo è un altro aspetto che nella 626 era abbastanza in dubbio. Vi ricordate ad esempio il documento di valutazione dei rischi? Lo do o non lo do? Oggi il datore di lavoro, è scritto esplicitamente nell'articolo 18, deve consegnare tempestivamente, su richiesta, il documento di valutazione dei rischi e il documento dell'interferenza in presenza di appalti, il c.d. DUVRI, nuova sigla che dovrete imparare. C'è il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) ora avrete il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze). Il DUVRI consiste nel fatto che nell'ambito degli appalti, i due datori di lavoro hanno l'obbligo di elaborare un documento di valutazione per quanto riguarda gli aspetti da interferenze dei rischi legati all'attività delle due aziende e definire un intervento atto ad eliminare questi rischi dovuti

alle interferenze. E deve allegare questo documento al documento di valutazione dei rischi. Quindi avrete il DVR e allegato questo DUVRI, nel caso ci siano appalti nella vostra azienda, che vi dovrà essere consegnato insieme al documento di valutazione dei rischi.

Il Testo Unico prevede che la vostra azienda comunichi ogni anno il vostro nominativo all'INAIL che ha il compito di costruire una banca dati che potrebbe essere utile un domani per avere l'elenco degli RLS in tutt'Italia, quindi sapere quali sono gli RLS di tutto il territorio nazionale attraverso la banca dati dell'INAIL. Ovviamente sperando che l'INAIL la renda pubblica e quindi accessibile a chi voglia andare a verificare la presenza di RLS.

Al datore di lavoro viene dato l'obbligo di vigilare che i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria abbiano la necessaria idoneità. Anche questo aspetto non era particolarmente rilevante nella 626, adesso invece il datore di lavoro, in base all'81, deve preventivamente verificare che chi fa quell'attività abbia la necessaria idoneità. Quindi non più dare al lavoratore una mansione e poi verificarne l'idoneità, ma preventivamente deve verificare che abbia l'idoneità corretta per quel tipo di lavoro. Quindi senza idoneità specifica alla mansione, il datore di lavoro non può affidare un incarico a nessun lavoratore.

Come vi dicevo in precedenza, il preposto è svincolato da quegli obblighi previsti per il datore di lavoro e dirigenti. Mentre nella 626/2 erano insieme, adesso il preposto ha degli obblighi a parte, rispetto al datore di lavoro e al dirigente. Al preposto vengono chiesti obblighi di vigilanza sull'osservanza da parte dei lavoratori delle norme dei DPI, quindi ha l'obbligo di far utilizzare i DPI. Deve verificare che i lavoratori abbiano un'adeguata formazione al momento in cui a questi venga assegnato un lavoro o una mansione specifica e non può assegnare mansioni senza una preventiva verifica della formazione avvenuta.

Deve intervenire direttamente in caso di pericoli gravi ed immediati, deve segnalare al datore di lavoro, al dirigente e all'RLS, ogni situazione di pericolo di cui viene a

conoscenza, quindi non può avere un ruolo passivo, ma deve essere promotore della sicurezza, in quanto ha l'obbligo di segnalare a chiunque nell'ambito dell'organizzazione, i rischi di cui viene a conoscenza e altra novità importante, visto che era un aspetto che abbiamo sempre criticato nella 626, i preposti hanno l'obbligo di fare corsi di formazione sulla sicurezza. Finora erano figure che in qualche modo avevano sempre avuto ruolo importante nell'applicazione del sistema senza nessuna formazione specifica, adesso viene dato loro l'obbligo di fare percorsi di formazione specifica, in modo tale che quando parlerete col preposto, parlerete con una persona che in qualche modo sa di che cosa stiamo parlando a differenza di oggi, dove ci si confronta con una figura che di queste cose non ne sa assolutamente nulla.

Anche per il medico competente è cambiato qualcosina rispetto a prima: ad esempio l'obbligo di fare due sopralluoghi all'anno, ora è stato portato ad uno. Se dovesse decidere di farne meno o di più, deve comunque motivare questa decisione che deve essere riportata sul documento di valutazione dei rischi. Quindi il medico deve giustificare la sua decisione attraverso l'introduzione delle motivazioni sul documento di valutazione dei rischi. Documento che voi, in qualità di RLS, potete avere in copia e quindi verificare perchè il medico competente abbia preso questa decisione.

Per la valutazione dei rischi viene ribadito l'obbligo da parte del datore di lavoro di fare la valutazione di tutti i rischi. Però l'81 si sente in obbligo di chiedere qualcosa in più; in modo particolare sul documento di valutazione dei rischi debbono essere evidenziati i rischi legati allo stress, ai fattori stressogeni legati all'organizzazione del lavoro, alle lavoratrici in gravidanza, alle differenze di genere (uomini-donne), alle differenze di età (giovani-vecchi) e alla provenienza di altri paesi. Debbono essere attuate ulteriori integrazioni al documento di valutazione dei rischi e il vostro datore di lavoro ha tempo fino alla fine di luglio per aggiornare il documento di valutazione dei rischi attraverso l'analisi e la valutazione di questi aspetti.

Entriamo ora negli aspetti più difficili e complessi, ma più qualificanti di questo nuovo testo di legge. Il 626 parlava sempre di un sistema di gestione della sicurezza, di un'organizzazione della sicurezza nei posti di lavoro e tutto era demandato e lasciato

alla discrezionalità dell'azienda. L'81 inizia a precisare e a mettere qualche paletto, qualche punto fermo nell'ambito di questo sistema della sicurezza, prevedendo chiaramente che all'interno del documento di valutazione siano descritti alcuni aspetti fondamentali nell'ambito di questo sistema.

Il documento deve contenere l'indicazione dei ruoli legati all'organizzazione aziendale e alla attuazione delle misure previste: chi fa che cosa. Deve essere scritto chi ha compiti di responsabilità nell'attuare il sistema di gestione ed applicare le misure previste e solo a coloro in possesso di capacità e competenze adeguate possono essere assegnate queste responsabilità. Per l'81/2008 non è sufficiente parlare di un sistema, va benissimo, però il datore di lavoro deve indicare le persone in possesso di competenze e poteri in grado di attuare e gestire quel sistema e deve metterlo per iscritto sul documento di valutazione dei rischi.

A questo va aggiunta anche l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza e adeguata formazione e individuare, nell'ambito di quel sistema, quali sono i punti critici. In qualche modo l'81 tenta di fare un passo avanti, rispetto al modello 626, pretendendo che il sistema venga gestito da persone competenti, professionali e formate per quel tipo di lavoro specifico.

La legge non lo pone come vincolo ben preciso, ma l'azienda che vuole esimersi dalla responsabilità sociale che ha nella gestione della sicurezza, deve darsi una organizzazione ben precisa, scegliere un sistema fra quelli disponibili, a livello nazionale ed internazionale, di gestione dell'organizzazione all'interno dell'azienda. Ci sono dei modelli di riferimento, il datore di lavoro ne deve scegliere uno, deve chiaramente definire a quale di questi modelli fa riferimento e attraverso questo modello garantire gli standard tecnico-strutturali, l'attività di valutazione, le emergenze, la sorveglianza sanitaria, la formazione e la verifica dell'efficacia.

Questo significa che il datore di lavoro non può più chiamarsi fuori, deve definire esattamente gli standard a cui fare riferimento, altrimenti in caso di eventuale infortunio

grave o mortale, viene chiamato a risponderne e in maniera molto pesante da un punto di vista sanzionatorio. Lo deve fare attraverso idonei sistemi di registrazione, poteri di verifica e di controllo del rischio (chi effettivamente verifica e controlla l'attuazione delle misure), un sistema disciplinare sanzionatorio (se le cose non vengono applicate correttamente deve essere prevista una sanzione), un controllo sull'attuazione di questo sistema e modifiche in presenza di mutamenti organizzativi in relazione al progresso tecnologico.

Queste sono tutte cose che debbono essere previste, devono risultare sul documento di valutazione dei rischi. E come vedete sono tutti strumenti in più che l'RLS ha per verificare in maniera efficace se la sua azienda ha veramente intenzione di applicare in maniera corretta questa normativa.

Per quanto riguarda l'informazione e formazione dei lavoratori vi è una grossa novità; oltre a tener conto delle conoscenze linguistiche, cioè tenere in considerazione le persone che hanno problemi di lingua italiana e l'addestramento che deve essere fatto da una persona esperta in azienda, vi è un obbligo di formazione anche per i preposti. Viene introdotto per questa figura l'obbligo della formazione sui diritti e doveri delle varie figure, l'individuazione dei rischi, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure tecniche e procedurali.

Sono vietate le visite in fase preassuntiva e finalmente anche qui si fa chiarezza. Si possono fare solo visite preventive o periodiche, in fase preassuntiva è vietato fare visite mediche da parte del medico competente. È ammessa la verifica della idoneità alla mansione solo in fase preventiva e periodica, la verifica di alcoldipendenza e assunzione di sostanze stupefacenti, nel senso che l'azienda ha il diritto di sottoporre i propri lavoratori, non tutti, solo quelli che fanno determinate attività, ad un controllo della dipendenza da alcol o sostanze stupefacenti. Inoltre viene introdotto l'obbligo per il medico competente di trasmettere le informazioni sulla sorveglianza sanitaria all'USL evidenziando le differenze di genere. Quindi il medico competente ha l'obbligo di fare una relazione all'azienda USL in modo particolare tenendo conto delle differenze di genere tra maschio e femmina.

Mi avvio alla conclusione dicendo che il DLgs 81/08 è una legge che porta parecchie novità;

1. innanzitutto è una legge che continua il percorso avviata dalla 626, continua nel solco della 626, cerca di affinare maggiormente, dare ulteriori strumenti, facendo chiarezza su alcuni aspetti e consolidando gli strumenti già presenti, soprattutto, come avete visto, il discorso del documento della valutazione dei rischi, della formazione, informazione.
2. per quanto riguarda gli obblighi dell'azienda vengono confermati quelli già vigenti e ne vengono introdotti degli ulteriori.
3. dà ampio spazio alla bilateralità, ma questo un argomento che lascio alla trattazione di Ungarelli che parlerà per conto delle OOSS,
4. fa finalmente chiarezza sulle responsabilità nel gestire il sistema della prevenzione sul posto del lavoro e definisce chi fa che cosa e le varie responsabilità.

E' comunque un cantiere ancora aperto che deve essere attentamente presidiato nei prossimi anni in quanto, come vedete, ci sono ancora ulteriori decreti che dovranno essere emanati che andranno a definire il quadro completo da qui ad avvenire. Per cui vale la pena continuare a tenere alta l'attenzione.



## LE NUOVE REGOLE PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

**W. Alberghini – SPSAL Bologna**

Buongiorno a tutti. Prima di illustrarvi abbastanza sinteticamente cosa c'è di nuovo per chi si occupa di vigilanza, sarà una illustrazione purtroppo molto arida, perché quando si parla di leggi e se ne illustrano delle parti non è argomento di estremo interesse, però dobbiamo farlo, volevo fare una considerazione di ordine generale.

Tra le cose da annotare in questo nuovo decreto c'è l'accentuazione di una serie di sanzioni; ce ne sono delle nuove e altre che sono, come dire, depenalizzate, cioè sono diventate sanzioni amministrative e su questo dirò qualcosa dopo, tuttavia c'è sicuramente una accentuazione delle sanzioni. Questo deriva dalla legge 123 dell'agosto dell'anno scorso che era poi la legge delega dalla quale è venuto fuori questo decreto.

Accentuare le sanzioni vuol dire accentuare la repressione; se da una parte, soprattutto dal nostro punto di vista, cioè di quelli che debbono verificare che le leggi siano rispettate e se non lo sono devono applicare le sanzioni, questo è positivo. I richiami fatti in tutti i mesi passati ai vari livelli, a partire dal Capo dello Stato, che ha svolto un ruolo fondamentale nello sviluppo di questo processo legislativo, e i morti sul lavoro di tutti i giorni hanno portato ad aumentare la repressione.

Ma aumentare la repressione in qualunque contesto sociale è un brutto segnale perché vuol dire che la gestione della prevenzione del rischio lavorativo nel sistema produttivo



e nel sistema lavorativo è ulteriormente degenerata; vuol dire che la cultura della prevenzione, di cui si parla da quando venne fuori la 626, che fu salutata come un evento epocale, in tutti questi anni invece di andare avanti è andata indietro, ma è andata indietro non perché ci sia la volontà di fare in modo che i lavoratori abbiamo degli infortuni gravi o che muoiano sul lavoro, ma perché c'è un sistema produttivo che si basa su tutta una serie di regole che sono quelle del mercato globalizzato e hanno degli elementi di forte contraddizione con i principi della prevenzione.

Se noi non abbiamo piena consapevolezza di questi elementi poi pensiamo che, tutte le volte che viene fuori una nuova legge, sia la bacchetta magica in grado di risolvere tutti i problemi; non è così: non è stato così per la 626 e non è così per questo testo unico che fra l'altro richiederà un impegno particolarmente rilevante anche per riuscire semplicemente a capirlo e mettere assieme i vari articoli e quindi avrà un assorbimento di risorse e di energie che potrebbero essere destinate in azioni più dirette sui luoghi di lavoro in termini di vigilanza.

Sento dire troppo spesso "E' venuto fuori il testo unico e quindi siamo a posto". No il contesto è sempre uguale e in questi 15 giorni di vigenza della nuova norma hanno continuato a morire 3, 4 se non 5 lavoratori tutti i giorni e le regole all'interno degli ambienti di lavoro sono sempre le stesse; quindi se è bene avere nuovi strumenti sul versante della repressione, bisognerà anche che prima o poi si riprenda in mano la questione alle origini. Qui c'è presente Ungarelli, che rappresenta la parte tutelata dei lavoratori e quindi penso che se i lavoratori, come avvenuto in passato non riacquisiscono una nuova consapevolezza, arriveremo ad un nuovo testo unico tra qualche anno per ripetere di nuovo l'esperienza di oggi.

Cosa dobbiamo fare noi in questo nuovo contesto legislativo; come detto non ci sono delle grandissime novità. Ne sottolineo alcune, una in particolare, che è certamente un qualcosa di nuovo, ma deriva, con ulteriori precisazioni, dalla legge 123. Andiamo per ordine.

Alcune cose le citava Morisi per cui ripercorro rapidamente questo nuovo sistema istituzionale che è il Capo II del Titolo I, per inserirci come organo di vigilanza all'interno di questo sistema più ampio; di nuovo c'è questo Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive presso il Ministero della Salute, che in realtà non c'è in quanto il nuovo governo l'ha inglobato nel Welfare e quindi non sappiamo dove finirà; però il legislatore, che faceva parte del precedente governo, si era accorto che tutte le azioni che riguardano la tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro sono probabilmente di pertinenza del Ministero della Salute, sono di chi ha, come mandato, quello di tutelare la salute dei cittadini nel loro complesso e quindi questa categoria particolare di cittadini che sono i lavoratori, è giusto che siano inseriti all'interno delle competenze del Ministero della Salute.

Questo Comitato ha alcuni compiti che sono abbastanza importanti: intanto linee di politica nazionale quindi orientamenti strategici in questo campo, l'individuazione di obiettivi e programmi dell'azione pubblica, in sostanza quello che devono fare le istituzioni e, cosa che ci riguarda direttamente, definire i settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza; in sostanza individuare quali sono gli ambiti nei quali esercitare un'azione più mirata. Opera il coordinamento degli enti di vigilanza a livello nazionale e definisce le priorità in materia di ricerca sui temi della prevenzione; in sostanza sono dei compiti importanti perché tracciano delle linee di azione strategica in questo ambito. Precisa anche che le parti sociali debbono essere consultate preventivamente su questi orientamenti, comprese anche quelle dei lavoratori.

C'è poi la Commissione Consultiva, presente già nella 626, e che ha già citato Morisi per cui vado molto rapidamente evidenziando solo alcuni dei suoi compiti che sono importanti perché possono dare orientamenti a livello nazionale, quale ad esempio: esaminare i problemi applicativi della normativa e sicuramente, in questo decreto, ne verranno fuori parecchi, dare pareri sui piani strategici elaborati dal Comitato di cui all'articolo precedente, attività di promozione ed azioni di prevenzione, ecc...

Sia questa Commissione Consultiva che il Comitato precedente hanno lo stesso problema di tutte le commissioni: vengono istituiti e poi, in molti casi, non si sa più nulla

e si scopre che magari hanno avuto difficoltà a riunirsi anche una volta sola; speriamo di no perché le attribuzioni che hanno da questa nuova legge sono davvero importanti.

Abbiamo poi la ricaduta regionale, che è la trascrizione del vecchio articolo 27 della 626 che si occupava del coordinamento tra le azioni della pubblica amministrazione regionale, ma questo coordinamento regolato dall'articolo 27 debbo dire che ha funzionato quasi niente a livello regionale. A livello locale c'è stata, almeno per i primi tempi, l'esigenza di coordinamento, ma poi la cosa è sfumata e debbo dire che in provincia di Bologna, al di là di quelle che sono le indicazioni date dalla normativa, tra i vari enti quali l'ASL, l'INAIL, l'INPS, la Direzione provinciale del lavoro e i VV.FF. c'è una forte tradizione di collaborazione. Ci si coordinava anche prima che venissero fuori queste norme per cui l'applicazione di questa norma non costituisce nella nostra realtà un problema, ma solo una conferma di quello che stiamo già facendo.

Vedremo quindi questi Comitati regionali, dei quali la regione sta definendo il profilo e l'articolazione centrale più le varie articolazioni periferiche, quale organizzazione assumeranno, però, ripeto, per quel che ci riguarda qualunque sia l'organizzazione degli enti in provincia di Bologna, il coordinamento e la collaborazione anche su temi specifici c'è da diverso tempo.

C'è il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP), lo diceva già Morisi e quindi vado rapidamente, che se funziona davvero è una struttura molto importante perché ci consente, quanto meno periodicamente, di avere il polso della situazione proprio anche in termini di risultato di efficacia delle nostre azioni, non solo noi ovviamente, ma di tutti gli attori della prevenzione e capire quindi se, attraverso questi indicatori, la situazione negli ambienti di lavoro, per quel che riguarda la tutela della salute e della sicurezza, sta migliorando oppure no.

L'elenco degli enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza vede la presenza di ISPESL, INAIL la Direzione Provinciale del Lavoro, l'IPSEMA e, in ambito limitato, i VV.FF. Per quanto riguarda l'informazione e l'assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro riporto l'elenco di tutti i soggetti che possono fare

qualcosa e svolgere un ruolo e tra questi vi sono anche le Regioni tramite le Aziende USL, in sostanza ci siamo anche noi. Le informazioni l'assistenza e la consulenza ovviamente devono essere poi definite da programmi che debbono prevedere dei finanziamenti.

L'articolo 11 definisce alcune azioni promozionali in cui si parla anche di finanziamenti e ciò mi fa venire in mente una osservazione fatta recentemente ad un convegno presso l'Istituto Edile sulla attività di vigilanza nei cantieri; un convegno che viene fatto annualmente ed al quale era presente il prof. Montuschi dell'Istituto di Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna, il quale, commentando in tre battute il nuovo decreto, ha evidenziato una cosa che è scritta, ma che altri non avevano rilevato: che l'attuazione di questa legge non deve costare un euro in più allo stato e quindi in sostanza è una legge priva di finanziamenti. Questo è davvero un elemento che deve fare riflettere perché dà anche una misura di quale rilevanza il legislatore abbia assegnato a questo provvedimento legislativo, nel momento in cui si parla di finanziamenti, di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza o di finanziamento delle attività degli istituti scolastici.

Ci troviamo oggi in un istituto tecnico con il quale noi dell'unità operativa di Bologna collaboriamo da diversi anni svolgendo attività di formazione ed informazione rivolte agli studenti e ci chiediamo: chi è che pagherà queste attività se il testo unico non deve costare nulla in più rispetto a quello che è costato fino ad adesso?

Viene introdotto l'interpello e Morisi si poneva dei quesiti su cosa significhi poi l'emanazione di linee guida o di interpretazioni da parte di questa commissione a livello nazionale e che costituiscono criteri direttivi per gli organi di vigilanza. Ti confesso che me lo sono chiesto anch'io; si presume che si tratti di atti di indirizzo o di interpretazione della normativa con una rilevanza formale maggiore rispetto a chiunque altro, ivi compresi noi organi di vigilanza, e quindi è chiaro che se, su un problema applicativo della norma, c'è un pronunciamento da parte di questa Commissione dell'interpello, esso è un pronunciamento di un certo peso.

Se poi non dovessimo essere d'accordo e dare una interpretazione di tipo diverso sullo stesso problema, a quel punto ci saranno altri organismi che diranno la loro opinione in merito; penso in primo luogo alla magistratura soprattutto quando ci sono gli atti formali emanati direttamente da noi sia in sede di vigilanza preventiva sia anche in sede di indagine per infortunio e per malattie professionali. Scopriremo qual è il peso reale dei pronunciamenti di questo organismo quando entrerà in funzione e quando emanerà i suoi primi provvedimenti.

Ora la vigilanza prevista dall'articolo 13 del nuovo testo unico, non introduce, come dicevo all'inizio delle grosse novità; noi continuiamo a fare la nostra attività di vigilanza applicando tutte le sanzioni che sono previste dalla normativa qualora troviamo delle non rispondenze alla norma stessa. Però da oggi in poi, tutte le volte che si trova una non rispondenza di una situazione lavorativa, si dovrà andare ad individuare, con estrema attenzione, chi è il soggetto responsabile, in quanto, come avete visto dall'inquadramento che vi faceva Morisi, è cambiato il quadro delle responsabilità all'interno dell'impresa.

L'impresa si deve dotare di un modello organizzativo, come previsto dall'articolo 30, e quindi definire chi fa che cosa e chi ne ha la responsabilità; per noi ciò significa che, lo facciamo anche adesso, ma a maggior ragione lo si deve fare con questa nuova legge, dobbiamo guardare con attenzione di chi è la responsabilità perché dobbiamo applicare le sanzioni per le figure previste compresi anche i lavoratori in quanto, per loro, vengono confermate le stesse che già erano previste nel 626.

Accennavo prima a delle diversificazioni nelle sanzioni che qui non ho riportato, ma che potete trovare nel testo; precedentemente con la 626 tutte le violazioni, salvo un paio di rilevanza assolutamente trascurabile, erano sanzioni penali che venivano regolamentate dal decreto legislativo 758 del 94 che è quel sistema abbastanza complicato che prevede che quando c'è una violazione la si debba contestare a chi ne è responsabile attraverso un verbale di prescrizione. Da quel momento in poi scatta tutta la procedura sanzionatoria che prevede che, se il percorso va a buon fine nel senso che

se la carenza riscontrata viene eliminata, paga la relativa multa e tutto si chiude in ambito amministrativo.

Questo decreto è rimasto ancora il cardine del sistema sanzionatorio, per fortuna, perché è un sistema che dà dei risultati nel senso che attraverso la prescrizione e l'indicazione dei tempi per l'eliminazione delle carenze che possono essere anche gravi, si porta a casa un risultato subito; c'è la macchina pericolosa o c'è la lavorazione che espone a dei rischi, il risultato di farla sistemare con questo sistema lo si ottiene subito.

Con il DLgs 81/08 sono state introdotte altre due tipi di sanzioni: ci sono delle sanzioni penali che prevedono esclusivamente l'arresto; questo non vuol dire che noi, oltre che con carta e penna, dobbiamo andare in giro anche con le manette, non è il nostro mestiere e quindi, se la non ottemperanza ad un obbligo prevede l'arresto, dobbiamo soltanto fare un rapporto al magistrato il quale poi contatta il contravventore e se questo si mette in regola rapidamente la pena dell'arresto viene commutata in un'oblazione. Però qual è il problema nel pagamento di una sanzione pecuniaria: è che di mezzo ci sono i tempi della magistratura per cui, nel frattempo, se nessuno va a rivedere quella situazione, si corre il rischio che i tempi si allunghino notevolmente e la sanzione la pagherà quando gli arriverà la richiesta ed anche la rimozione delle carenze che avevano dato adito a questo tipo di provvedimento l'azienda le può fare nel momento in cui gli arriverà la comunicazione.

Peraltro è chiaro che se noi rileviamo ripetutamente la stessa violazione tutte le volte che facciamo un sopralluogo nell'azienda, dobbiamo fare un rapporto alla magistratura e quindi il responsabile si potrebbe trovare a pagare una contravvenzione una, due, tre volte cioè tutte le volte che viene trovato in quella condizione.

L'altra fetta non completamente nuova, ma come estensione piuttosto nuova è quella delle sanzioni amministrative. Prima ce ne erano una o due, non mi ricordo neanche quali, non ne abbiamo mai applicate, adesso invece ce n'è una bella fila. Allora per le sanzioni amministrative il sistema è come quello che dicevo prima per le sanzioni che prevedono l'arresto: se troviamo ad es. un lavoratore autonomo che non ha i DPI gli si

fa la multa come fare una multa per eccesso di velocità o divieto di sosta, poi non succede più nulla se non l'attivazione di una complicatissima procedura formale così estenuante che fa venire voglia di non fargliela questa multa, però le procedure amministrative sono così. Al di là di questo, comunque, se lui si rifiuta di utilizzare le scarpe o il casco, finché non viene trovato un'altra volta privo di questi dispositivi, non succede nulla; è come l'automobilista che viene bloccato per eccesso di velocità e poi paga la multa e un chilometro dopo torna ad andare forte come prima e se non c'è il vigile la fa franca. In sintesi il sistema delle sanzioni amministrative è questo: complicate da un punto di vista formale per cui ci faranno perdere un sacco di tempo e senza una efficacia immediata come invece ha la prescrizione.

Vado alle conclusioni con l'ultimo punto e questa invece è una novità anche se riprende pari pari aspetti della legge 123: sono le disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che comprendono la possibilità di adottare il provvedimento della sospensione di attività di impresa.

L'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa è una possibilità a disposizione della Direzione Provinciale del lavoro e le condizioni nelle quali essa può adottare questo provvedimento sono: la presenza di lavoratori irregolari e la violazione della normativa in materia di orario di lavoro. Poi c'è la parte che riguarda la presenza di situazioni di rischio lavorativo per le quali è nostra facoltà adottare il provvedimento. Parlo di facoltà perché la normativa dice che l'organo di vigilanza può, non deve, adottare il provvedimento di sospensione dell'attività d'impresa. Naturalmente se ci sono le condizioni per adottare questo provvedimento e l'organo di vigilanza non lo adotta, è poi a carico suo la motivazione del fatto che c'erano quelle condizioni e non è stata sospesa l'attività, per cui è un "può adottare" abbastanza vincolante.

Questa possibilità si utilizza quando noi troviamo una situazione di grave e reiterata violazione della normativa e l'allegato 1 del DLgs 81/08 elenca quali siano queste situazioni. In quel caso possiamo imporre all'imprenditore di sospendere l'attività fino a che non avrà ripristinato la situazione di tutela della salute e incolumità dei lavoratori e

finché non avrà pagato la sanzione aggiuntiva prevista in questo caso, non può riprendere l'attività lavorativa.

Però l'articolo parla di grave e reiterata violazione, e reiterata, secondo le interpretazioni formali, vuol dire che lo deve aver fatto almeno due volte, ma rispetto a quale volta precedente? Non ad una volta generica, nella quale qualcuno dice "L'avete visto oggi ma era così anche tempo fa", ma rispetto ad una volta precedente nella quale noi abbiamo adottato un provvedimento formale rispetto alla stessa situazione e quindi è reiterato rispetto alla adozione di un provvedimento precedente prescrittivo o dispositivo. In sostanza deve esserci questa seconda volta per applicare questo provvedimento di un certo peso, perché sospendere anche solo per qualche giorno l'attività di impresa è certamente molto più oneroso che fare una multa o comunque una sanzione normale.

Uno strumento che ha una pari efficacia l'abbiamo già ed è il sequestro preventivo che è una procedura inserita nel Codice di Procedura Penale e che può essere adottato anche in una situazione che non è reiterata e quindi in presenza di una situazione di rischio grave ed immediato. Anche in questo caso deve esserci comunque l'elemento di gravità a seguito del quale dobbiamo adottare il provvedimento di sequestro preventivo a cui segue poi l'iter previsto dal Codice di Procedura Penale. E' comunque un blocco delle attività solo che, in questo caso, non è il blocco totale dell'attività dell'impresa, ma è il blocco dell'attività precisa e specifica nella quale è stato individuato il rischio.

Faccio un esempio se nel cantiere edile noi troviamo il ponteggio che non va bene, sequestriamo il ponteggio, però l'impresa può continuare a lavorare in tutto il resto del cantiere; se invece troviamo che quell'impresa era già stata sanzionata perché aveva avuto delle inosservanze per il ponteggio e quindi, nonostante tre mesi prima le avessimo fatto un verbale di prescrizione, sta ancora lavorando in condizioni di rischio, con questa nuova norma chiudere il cantiere finché non c'è stato il ripristino e finché non ha pagato la multa.



Quindi in sostanza è uno strumento in più che può essere utilizzato con una certa efficacia ed ha una certa deterrenza.

Se scorriamo l'Allegato I vediamo che tra le violazioni per le quali scatta la sospensione dell'attività vi sono anche quelle riguardanti l'elaborazione del DVR e quindi se andiamo in una impresa che non ha il DVR, gli facciamo la sanzione ai sensi del 758 ecc . Se vi torniamo dopo 3 mesi e vediamo che è ancora priva di questo DVR a questo punto si passa alla sospensione dell'attività fino a che non ha fatto questo documento.

Ci sono altre cose anche di notevole rilevanza quali la formazione e l'addestramento, ma non sto a entrare nel merito. Poi abbiamo i rischi gravi ed immediati per i quali può coincidere con quello che dicevo prima cioè l'adozione del sequestro preventivo.

Ho già preso troppo tempo e quindi non sto a leggere punto per punto e quindi chiudo qua dicendo bene che ci siano queste novità, però adesso vedremo come evolve la situazione; noi auspichiamo di non rimanere i soli, in qualità di organo di vigilanza, a dovere fare la nostra parte per far sì che ci sia un passo in avanti negli ambienti di lavoro, per quel che riguarda la riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza, perché se rimaniamo i soli chiaramente la situazione non viene modificata e soprattutto non viene modificata in quei determinanti a cui facevo cenno all'inizio.

Venire a questi incontri fa sempre grandissimo piacere perché siete in molti e partecipate con una grande passione e la partecipazione, ne sono sempre convinto, sia molto più efficace e valga molto di più di un qualunque nuovo decreto legislativo.

Grazie



## **COSA CAMBIA PER GLI RLS CON IL DLgs 81/2008**

### **L. Magelli – Provincia di Bologna**

Fino ad adesso vi sono state illustrate le coordinate generali della nuova legge, il mio intervento è completamente diverso in quanto farò uno zoom specifico sul problema del RLS per vedere cosa cambia per questa figura. Anch'io come chi mi ha preceduto, non starò a raccontare tutte le cose note, mi limiterò a puntualizzare i cambiamenti.

Volevo ricordarvi una cosa che credo sia importante perché se ne è molto parlato in questi anni: il testo unico, cioè il decreto legge 81/08 è una legge enorme, noi stiamo oggi ragionando soltanto su un pezzetto che è il Titolo I, in particolare, quello che riguarda le regole del gioco, ma a questo titolo ne seguono un'altra decina. Volevo ricordarvi un aspetto importante e cioè che finalmente sono entrate nel campo della normativa i rischi legati ai campi elettromagnetici che per molto tempo sono rimasti ai margini del discorso. Adesso anche questi, che destano molta preoccupazione tra i lavoratori ed anche tra i cittadini, sono oggetto di normativa.

Veniamo al tema di oggi: cosa cambia per gli RLS? Cambiano diverse cose: intanto cambia la loro tipologia, cambiano alcune cose nel diritto all'informazione ed alla documentazione, cambiano alcune cose nella formazione, cambiano alcune cose nella consultazione. Quindi molti campi dell'attività del RLS sono toccati da questi cambiamenti; la voce cambiamento di per sé non vuol dire niente, ma cambia in meglio o cambia in peggio? Perché i casi sono ben diversi. Personalmente credo che possiamo dire che, complessivamente, cambia in meglio nel senso che vengono, anche se limitatamente, aumentati i poteri e gli spazi di intervento per gli RLS.

D'altra parte il clima in cui è nato questo testo unico, non poteva produrre un effetto diverso; sarebbe stato contraddittorio fare un nuovo testo unico che vuole essere più incisivo sulla sicurezza e contemporaneamente ridurre i poteri e gli spazi del RLS. Sarebbe stato un grosso errore, ma tutto sommato è stato evitato e ognuno giudicherà da sé; io mi sento di poter dire che questi cambiamenti hanno tutti uno stesso segno e vanno verso un potenziamento, se pur, ripeto, limitato, e senza pensare a grossi stravolgimenti, delle possibilità di lavorare del RLS.

Intanto apro un discorso molto importante; da qualche giorno esistono non più due tipi di RLS come era prima, ma esistono tre tipi di RLS: il primo siete voi, il 99% di voi, gli RLS aziendali, che operano all'interno di una azienda o di una unità produttiva e fin qui non c'è nulla di nuovo, la seconda figura è l'RLST o territoriale, anche questa figura era già prevista nella precedente normativa anche se era stata realizzata in modo abbastanza diversificato da regione a regione, da settore a settore; adesso i suoi compiti vengono meglio definiti e vengono sciolte anche alcune ambiguità interpretative che nella norma precedente erano presenti.

Per es l'RLST può andare in una azienda che ha già il suo RLS, ma in questo caso l'eventuale conflitto come si risolve? Questo problema è superato dalla nuova normativa: l'RLS non aziendale può essere territoriale o di comparto, a seconda che si faccia valere il criterio di una rappresentanza di una certa zona territoriale oppure di un certo comparto produttivo. Devo dire che nella logica che sembra di cogliere nella legge in cui il RLST diventa quasi uno specialista della prevenzione, mi sembra, poi sentiremo cosa dice Fabrizio Ungarelli, che forse abbia più senso il RLS di comparto, che segue un comparto specifico, che non quello territoriale, d'altra parte in molte zone sarà fatta la scelta del territoriale e non di comparto, anche se ripeto non c'è nessuna contraddizione ed esclusione tra le due cose.

La novità grossa è invece questa: nasce l'RLSS o di sito produttivo. Questa figura nasce fondamentalmente dai problemi ed esperienze del settore portuale. Infatti non a caso i porti sono una delle realtà in cui questa figura viene prevista; sarà un RLS che

dovrà occuparsi di un sito produttivo, di quei contesti in cui lavoratori di numerose aziende operano insieme in modo integrato, in cui il problema della sicurezza non riguarda in modo differenziato una azienda o l'altra, ma è trasversale e interessa complessivamente tutta l'area, tutto il sito, tutte le persone che ci lavorano

Viene precisato il livello di elezione o designazione: nelle aziende fino a 15 lavoratori il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno, oppure in alternativa è individuato nell'ambito territoriale o di comparto. Nelle aziende oltre 15 addetti, e questa è una novità, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSU. Adesso c'è questo chiarimento più limpido rispetto al passato: soltanto in assenza di RSU viene eletto tra i lavoratori.

Poi c'è da rimarcare questo ruolo delle RSU e quindi il legame RLS - RSU anche questo in passato è stato spesso oggetto di discussione, malintesi e incomprensioni.

Un punto particolarmente importante è dato dal fatto che se non c'è l'RLS aziendale le funzioni sono svolte dal RLS territoriale o di sito o di comparto. Questo è molto importante perché di fatto si sancisce, con queste parole che da oggi non deve più esistere un luogo di lavoro senza RLS. Se i lavoratori non hanno, per mille motivi, spesso per condizionamenti esterni, spesso a volte per mancanza di cultura, ma non mi interessa il motivo, non riescono, non possono scegliere, eleggere e nominare un loro rappresentante, questo non significa che rimangano senza rappresentanza perché il RLST di comparto o di sito può intervenire nella loro azienda e svolgere il suo ruolo di tutela.

Questa mi sembra una novità particolarmente importante ed incisiva perché in qualche modo universalizza il ruolo di rappresentanza del RLS per tutti i lavoratori, anche nelle aziende piccolissime e in settori come quello edile o agricolo spesso critici dal punto di vista della rappresentanza. Fra l'altro le aziende che non hanno RLS aziendali e che quindi non hanno gli oneri economici del dovere "mantenere" l'RLS aziendale, concorrono al sistema perché pagheranno un tot ad un fondo di sostegno per la formazione degli RLST; quindi c'è anche una redistribuzione dei costi su tutte le imprese.

Lasciamo stare questa buffa cosa dell'Election day che vuol dire che ci sarà un giorno x all'anno in cui saranno eletti gli RLS in tutta Italia, in tutte le province e regioni dappertutto nello stesso giorno. Sfido chiunque a capire la profonda ragione, ma prendiamo atto di questo.

Viene ribadito anche il numero minimo di RLS: per ogni azienda sino a 200 lavoratori almeno 1 RLS, attenzione almeno, nulla vieta che siano di più; da 201 a 1000 lavoratori almeno 3 RLS ed oltre i 1000 lavoratori almeno 6 RLS. Questo è il quadro di riferimento; attenzione lo diceva già prima Morisi, parliamo di lavoratori, quindi vanno contati per arrivare al numero che fa scattare diverse quote i lavoratori dipendenti, ma vanno contati anche i lavoratori somministrati a tempo parziale per la quota di tempo che sono presenti in quell'azienda.

Faccio un esempio stupido: ho 2 lavoratori somministrati per 6 mesi; ciascuno di questi equivale ad un lavoratore nel conto totale dei lavoratori su cui calcolare le quote di RLS che vanno garantite.

Per l'RLS aziendale non ci sono grosse novità e questo lo vedremo dopo, invece per l'RLST esiste qualcosa che va chiarito. Intanto si precisa che può intervenire in tutte le aziende o del territorio o del comparto a seconda dell'etichetta che ha sul cappellino, dove non esiste l'RLS aziendale. Lo ripeto: in tutte le aziende esiste questa figura di garanzia e di tutela o è aziendale o se non è aziendale può intervenire il territoriale o quello di comparto. Ovviamente interverrà sulla base di chiamate di singoli lavoratori, o di piani di lavoro, o di voci che gli arrivano, o di rapporti con la AUSL, ma può intervenire.

Può accedere a tutte le aziende come voi potete accedere a tutti i reparti della vostra azienda; ovviamente dovranno essere definite in sede di contrattazione le modalità perché è previsto un obbligo di preavviso e su questo francamente si potrebbe un po' obiettare perché, quando ci occupiamo di sicurezza, in particolare stiamo parlando delle realtà più deboli, più fragili in cui non c'è l'RLS aziendale, l'obbligo di preavviso smussa un po' la capacità di penetrazione nei problemi dell'azienda da parte di questa figura.

Però se è successo un infortunio grave, non c'è bisogno di alcun preavviso, parte la telefonata dalla piccola azienda agricola, un mio collega mentre faceva un lavoro si è fatto male, lo stanno ricoverando in ospedale ecc.. bene, l'RLST può intervenire subito, basta che dia comunicazione all'organismo paritetico e poi va senza preavviso e senza nessuna limitazione.

Se un'azienda per sua scelta, contravvenendo alla legge, dovesse impedire l'accesso ai suoi locali al RLST o di comparto, esiste una clausola di garanzia: l'RLS si può rivolgere ancora una volta all'organismo paritetico e se questo non c'è, può rivolgersi al dottor Alberghini o suo equivalente, nel senso che lo SPSAL competente per territorio deve essere investito di questa violazione alle regole. Ovviamente l'organismo paritetico territoriale è tenuto a comunicare all'azienda ed ai lavoratori interessati il nominativo del RLST o di comparto che seguirà quelle aziende. Il datore di lavoro della piccola carrozzeria che non ha l'RLS è informato che per il settore delle carrozzerie di Bologna l'RLST è il sig Giuseppe Rossi, quindi quando viene il sig Giuseppe Rossi lo devo far entrare, se invece viene Francesco Bianchi non sono tenuto a farlo entrare perché non è lui la persona che è stata scelta per questo tipo di attività.

L'esercizio delle funzioni di RLST o di comparto è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative. Semmai sarà Fabrizio Ungarelli a esplicitare meglio quanto è importante questo elemento perché, in qualche modo, si tende a ritagliare per questa figura un ruolo più tecnico e specialistico che non politico o negoziale, tanto è vero che si inserisce questa incompatibilità. E' chiaro che questa figura comunque ha dei legami stretti con le OO.SS.

Veniamo ora all'altra figura completamente nuova quella del RLS di sito produttivo, esso nasce nei contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza cioè presenza simultanea e lavoro comune sulla stessa area di più aziende e la legge individua 5 casi particolari anche se, in realtà, lo vedremo tra un attimo, sono di più perché all'interno dei parametri previsti vi possono rientrare molte altre realtà e Bologna ne è un esempio. Le voci presenti sulla norma sono:

1. i porti: pensate al terminal di un porto dove arrivano imprese dal mare e da terra intensa attività di movimentazione delle merci da parte dei facchini che non a caso sono frequentemente oggetto di infortuni spesso molto gravi e mortali;
2. i centri intermodali di trasporto; proprio per questo intrico costante di movimentazioni e di merci, sempre ad alta velocità perché, come nei porti, non c'è molto tempo per lavorare con calma nei Centergross e roba del genere in cui arrivano centinaia di camion che caricano scaricano;
3. gli impianti siderurgici: in cui operano tantissime aziende appaltatrici e sono impianti ad altissimo rischio, il dubbio che viene è che questo punto 3 abbia un nome Thyssen Group probabilmente se non capitava il fatto della Thyssen la siderurgia qui non ci stava, comunque giustamente c'è;
4. le grandi opere edili: grandi perché sono cantieri di almeno 30 mila uomini giorno per cui sono cantieri che durano 300 giorni lavorativi con almeno 100 persone per cui sono cantieri di una certa dimensione, ad esempio la TAV o la variante di valico per restare nelle esperienze bolognesi;
5. contesti produttivi non ulteriormente specificati dalla legge con complesse problematiche legate alle interferenze delle lavorazioni e di un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500: un esempio, ve ne parlerà poi più diffusamente Ungarelli, è alla fiera di Bologna dove operano gli operatori della fiera, quelli che allestiscono gli stand dei trasportatori, le persone che montano e smontano li stand e così via. Ci sono ben più di 500 persone che operano mediamente su questa area ed è stato raggiunto un recentissimo accordo tra RLS, sindacato ed azienda per individuare l'RLS di sito produttivo.

Il punto 5 lascia spazio ad ampliare questa opportunità anche al di fuori dei quattro settori canonici visti prima, quando esistono queste condizioni, ripeto complesse problematiche per interferenza di lavorazioni e numero di lavoratori mediamente addetti operanti nell'area superiore a 500. Sono individuati su loro iniziativa tra gli RLS operanti nelle aziende del sito produttivo e fanno in sostanza due cose diverse, operano come RLS di comparto o territoriale per le aziende che in quel sito non hanno un loro RLS quindi ancora una volta garantiscono una tutela a chi ne è privo, in secondo luogo dove

invece esistono gli RLS di altre aziende svolgono un ruolo di coordinamento e di integrazione per affrontare insieme i problemi.

Perchè come scarica il container la ditta A nello spazio B interessa la ditta A, ma anche tutte le altre che stanno nello spazio B e quindi va visto in modo integrato e coordinato questo tipo di attività, anche perché questo RLS diventa un interlocutore unico della controparte.

Passiamo ad un altro punto su cui forse sarò un po' più lungo degli altri, ma voglio essere molto chiaro su quello che cambia per la vostra figura, diritti nel campo dell'informazione e documentazione; in realtà più che di diritti nuovi si tratta finalmente di alcuni punti fermi che chiudono delle eterne questioni sui diritti di informazione e documentazione.

Finalmente al SIRS smetteremo di ricevere richieste del tipo "Il mio DdL non vuole darmi la VDR" "Ho il diritto di averla?" Sì, finalmente senza se e senza ma, la legge è molto chiara, su sua richiesta l'RLS riceve copia del DVR e del DUVRI cioè il documento delle interferenze. Inoltre può accedere, ed anche questo è chiaro, ai dati sugli infortuni, non solo a quelli registrati in forma cartacea, il classico registro, ma anche a quelli contenuti in applicazioni informatiche; quindi non c'è nessuna novità, se vogliamo, ma c'è la ufficializzazione senza più dubbi ed ambiguità del diritto di acquisire copia del DVR e del DUVRI.

Cambiamenti importanti ce ne sono per quello che riguarda la formazione sia per l'RLS d'azienda che per l'RLST. Per il RLS aziendale viene intanto ribadito che la formazione di base deve essere come minimo 32 ore però vengono inserite 3 importanti novità: almeno 12 di queste ore debbono prendere in considerazione i rischi specifici e le misure preventive conseguenti. Voi direte dov'è tutta l'importanza di questo visto che ne facevamo anche 32? Ma è proprio lì la questione in quanto spesso molti corsi di formazione per RLS erano tutti puntati sul rischio e si dimenticavano, guarda caso, di parlare del ruolo, delle funzioni, dei compiti, dei diritti e delle responsabilità e quindi producevano RLS che a volte erano proprio carenti dal punto di vista della conoscenza



del loro ruolo e dei loro diritti. Adesso è chiaro: nella formazione va esplicitato molto bene quello che è il contenuto del compito e almeno 12 ore giustamente magari anche un po' di più vanno riservate ad analizzare i rischi specifici di quella attività in cui il RLS opera e le misure preventive.

Le altre novità grosse sono due: la prima direi che è di una importanza enorme perchè finalmente sancisce il principio, anche se per adesso solo per l'RLS, che, nella formazione in campo di sicurezza, bisogna verificare che la gente abbia imparato perchè la formazione alla sicurezza è l'unico campo in cui non esiste nessun vincolo per chi la fa di verificare l'acquisizione delle competenze, delle conoscenze e delle abilità. Finalmente adesso, almeno per l'RLS è prevista una verifica di apprendimento e chi esce da questi corsi per RLS non solo ha seguito il corso, ma deve dimostrare di avere appreso gli elementi fondamentali.

Un ultimo punto, molto positivo per RLS che non sono italiani, e questo presa d'atto dei cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro negli ultimi anni, oggi si comincia a vedere, si pone il problema della buona comprensibilità della lingua e quindi si richiede che venga verificato questo aspetto e regolato di conseguenza il percorso formativo.

Ma c'è un'altra cosa importante che viene inserita con il DLgs 81/08 e che in passato non c'era: l'obbligo di aggiornamento annuale; anche in questo caso, tutte le volte che si voleva organizzare qualcosa per gli RLS, dopo il primo corso di base, si trovava un muro "Ha fatto le 32 ore, basta non se ne parla più" Sembrava quasi che questo fosse la linea del Piave da questo punto di vista, finalmente la normativa prende atto che ciò è assurdo e stabilisce un obbligo di aggiornamento annuale per l'RLS di almeno 4 ore per le imprese da 15 a 50 lavoratori (per quelle sotto non si capisce che cosa succeda io do una mia libera interpretazione: siccome nel 99% sotto i 15 opererà l'RLST si sono "dimenticati" che ci può anche essere l'aziendale. Credo comunque che se esiste un RLS aziendale sotto i 15 faremo un interpello, ma mi sembra abbastanza logico pensare che le 4 ore annue tocchino anche a lui, però la legge lascia questa zona d'ombra).

Per le imprese con oltre 50 lavoratori l'obbligo è di almeno 8 ore annue. Questo vuol dire che nulla vieta di contrattare, nei contratti aziendali, territoriali, di categoria o altro, un aggiornamento maggiore come ore.

Per l'RLST si punta a fare di questa figura una figura molto orientata dal punto di vista tecnico tanto è vero che la sua formazione di base è doppia, come impegno orario, rispetto a quella del RLS aziendale ed è logico visto che deve seguire tante aziende di un comparto o di un territorio saltabecando da un'azienda chimica ad un'azienda agricola ad un'azienda metalmeccanica. E' chiaro che deve avere un pacchetto di conoscenze e di strumenti maggiori e quindi 4 ore orientate sia sui rischi specifici, del comparto, se è di comparto, o del territorio, se è del territorio, sulle misure preventive da adottare nel suo ambito di rappresentanza, cosa che, come dicevo, sottolinea una figura di ruolo fondamentalmente tecnico.

Questo corso va effettuato entro 3 mesi dalla sua nomina perché è chiaro che fino a che non fa questo corso questa persona non è in grado di agire o di decidere con un minimo di competenza ed efficacia, anche per lui si parla di un aggiornamento annuale di almeno 8 ore annue. Stranamente qui non compare l'obbligo di verifica né il discorso della lingua che si suppone per analogia e a maggior ragione valga anche in questo caso, che. In caso di problemi faremo il famoso interpellò.

Sulla consultazione c'è qualche novità e non da poco. Intanto sulla valutazione dei rischi si sancisce che la consultazione non è soltanto in fase di valutazione e programmazione, ma diventa importante anche in fase di realizzazione e di verifica della prevenzione; quindi il RLS deve essere coinvolto per poter controllare, essere informato e sentire il suo parere su come sta andando avanti la messa a norma, il miglioramento e l'ottimizzazione delle condizioni di lavoro rispetto al piano previsto nel documento. Questo gli dà uno spazio di intervento sicuramente maggiore rispetto alla realtà precedente.

Inoltre sulle nomine, in passato, l'RLS era consultato, qualche volta se vogliamo essere sinceri, sugli addetti SPP, sul RSPP e sugli addetti antincendio emergenza e primo

soccorso. Adesso viene consultato anche sulla nomina del MC una figura che una volta era fuori dal suo campo di espressione di un parere, oggi invece lo è.

Infine un ultimo punto molto interessante: mentre in passato l'RLS era consultato solo sulla formazione degli addetti ai compiti speciali, che fra l'altro era anche assurdo visto che la legge è talmente dettagliata per cui non si poteva dire nulla, oggi l'RLS viene consultato sulla organizzazione della formazione di tutti i lavoratori compresi i preposti; di fatto i piani di formazione delle aziende passano attraverso la consultazione del RLS. E' chiaro che è sempre consultazione obbligatoria da farsi, ma non vincolante, però certamente è un grosso passo in avanti.

Ultime due cose: il segreto industriale. L'RLS, ma del resto anche il RSPP in quanto la legge usa le stesse parole e non fa distinzioni, è tenuto al segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR nonché nei processi produttivi e lavorazioni di cui viene a conoscenza nelle sue funzioni. Quindi non può divulgare ad altri informazioni sui processi lavorativi per ovvi motivi, di spionaggio industriale. A me viene da ridere, ben altre sono le vie dello spionaggio industriale, non c'è bisogno del RLS però certamente è corretto che venga chiarito questo aspetto.

L'ultimo punto sembrava logico a tutte le persone di buon senso, oggi è chiaro fare il RLS è incompatibile con la nomina a responsabile o addetto al servizio prevenzione e protezione aziendale. Questo ci aiuta a sciogliere un'altra cosa che spesso veniva chiesta: un preposto può fare l'RLS? Certamente lo può fare perché l'incompatibilità è soltanto rispetto a questa figura.

Termino dicendo che queste novità vi danno qualche strumento in più per lavorare meglio.

Grazie.



## **DIBATTITO**

### **QUESITI**

#### **Mauro Merli - RLS Lamborghini**

La prima cosa che viene alla mente dopo una disamina del nuovo testo unico è quella che le aziende o non lo hanno letto oppure si rifiutano di tenere in considerazione alcune valutazioni: la prima cosa è quella dell'uso e della sorveglianza dei DPI. Ai lavoratori gli viene detto di utilizzare la mascherina, i guanti ecc e poi però vengono ripresi in quanto, per utilizzare questi DPI, perdono tempo e non sono più nell'ottica di guadagno industriale. Ad una mia osservazione mi è stato detto bene visto che tu vedi i lavoratori che non utilizzano i DPI, consegnaci i nominativi e noi faremo loro una lettera di contestazione. Al che mi viene da pensare che l'azienda stessa è in dolo anche perché per loro la prima cosa da fare sarebbe una lettera di contestazione al lavoratore ed ai preposti per la sorveglianza e controllo dell'utilizzo di questi DPI.

Un'altra cosa molto più grave e che mi lascia completamente perplesso, io non parlo solamente per la mia azienda, ma, parlando con altri RLS di mia conoscenza, succede anche in altre aziende; noi abbiamo la fortuna di avere all'interno dello stabilimento un presidio medico 8 ore su 8, per 5 giorni lavorativi o 6 per l'eventuale sabato di straordinario. Succede che, prima tutti gli infortuni piccoli, medi o grandi andavano al pronto soccorso e di conseguenza venivano in automatico segnalati come infortuni, adesso invece i piccoli infortuni: tagli, abrasioni, escoriazioni ecc vengono curati nel

presidio sanitario, chiamiamola così l'infermeria aziendale, e risultano come mancati infortuni e di fatto non compaiono nelle casistiche ufficiali degli infortuni che sono passati dal servizio sanitario nazionale. Dopodichè l'azienda dice "Quest'anno abbiamo ottenuto un 15% in meno degli infortuni" No fermi; il meno 15% sono quelle mancate persone che convinte dall'infermiere e dal medico (2 giorni in azienda) non sono andate al pronto soccorso. Se in un reparto ci sono 15 tagli al giorno per l'utilizzo di cutter o per l'utilizzo di certe apparecchiature, non sono mancati infortuni, sono infortuni che abbiamo fregato al SSN per pagare meno assicurazioni, infortuni non segnalati.

Questo volevo chiedere: che cosa sul testo nuovo è a carico dell'azienda? Perché un mancato infortunio vuol dire che uno non si è tagliato, non che si è tagliato poco. Grazie.

---

**Enzo Salgaro - RLS Azienda Ospedaliera Verona**

La domanda che voglio fare è quella del discorso dell'elezione del RLS, noi della regione Veneto delle varie AUSL abbiamo avuto sempre il problema di come fare le elezioni degli RLS nel senso che si diceva dentro le RSU, fuori le RSU perché abbiamo un grosso problema per la presenza di altri due comparti che sono quelli dei medici e dei dirigenti, loro non hanno le RSU perché c'era il problema delle OO.SS. che dicevano che queste figure sono; come dire; preposti o dirigenti che non possono fare parte degli RLS. Adesso con questa normativa c'è scritto dentro le RSU, ma come e chi rappresenta questi comparti in qualità di RLS?

Questa è la mia domanda vi ringrazio.

---

**Giuseppe Patti – RLS Teatro Comunale di Bologna**

Buongiorno volevo chiedere, riguardo al RLS di sito, che è stato pensato per le aziende superiori a 500 dipendenti, però, come il dott Morisi ben sa, visto le domande che spesso pongo al SIRS, la specificità dei teatri infatti è abbastanza particolare, volevo chiedere perché non pensare ad una deroga per quanto riguarda i teatri vista la loro specificità. Oltretutto ci avviciniamo ai 500 perché in piena stagione siamo intorno ai 400 dipendenti e ci muoviamo tutti su 200 / 300 mq e secondo me è una cosa importante.

Poi per quanto riguarda il RLS territoriale, volevo capire sui teatri. L'Emilia Romagna è piena di teatri è infatti la regione in Italia che ha più teatri, molti di questi teatri hanno meno di 15 dipendenti, quindi probabilmente non hanno RLS e allora come si fa per diventare RLST ?

Grazie

## RISPOSTE

### *Alberghini*

*Per le denunce infortuni la norma stabilisce l'obbligo per il DdL (articolo 18) di comunicare all'INAIL o all'IPSEMA, nel caso di lavoratori marittimi, in relazione alle rispettive competenze, ai fini statistici informativi i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, e ai fini assicurativi quelli che comportino un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni. Questo vuol dire che se il lavoratore viene curato lì in mezz'ora e riprende il lavoro con il suo cerottino quello è un infortunio per il quale non c'è obbligo di comunicazione. Ci sono delle aziende che li registrano tutti, quindi registrano anche gli infortuni lievi per i quali non c'è l'interruzione della giornata lavorativa, però sono scelte proprie interne alle aziende, l'obbligo scatta dal momento in cui il lavoratore a seguito di un infortunio va a casa e sta a casa almeno il giorno successivo.*

*A volte il medico aziendale, che dà la prognosi, può essere più restrittivo di quello del pronto soccorso, però se ne assume poi la responsabilità perché se lui dice questo è un infortunio per il quale tu puoi ritornare subito in reparto invece di stare a casa 3 giorni poi qualunque conseguenza questo abbia, come organo di vigilanza dovremmo entrare nel merito. Un lavoratore si è slogato un polso ed è stato rimandato subito al lavoro è condizione assolutamente inaccettabile. Voi come RLS dovete vigilare che le cose vengano fatte nel modo corretto, nel senso che dovete sentire anche i vostri colleghi di lavoro come hanno vissuto il caso perché ci può essere, ed è anche comprensibile, il caso dell'infortunio lievissimo per il quale non ha alcun senso stare a casa, ma, al contrario, ci possono essere quelli più gravi per i quali non viene data nessuna prognosi.*

*In tutta questa partita, e concludo, c'è un punto che dal nostro punto di vista è più importante e che può essere anche assolutamente indipendente dalla gravità del danno subito dal lavoratore: è la dinamica dell'infortunio; per dire se c'è un infortunio nel quale*

*il lavoratore non si è fatto quasi niente, ma poteva ammazzarsi o subire delle gravi conseguenze, questo deve essere immediatamente segnalato e valutato e quindi voi dovete vigilare soprattutto su questo non tanto sul lavoratore che con il taglietto invece di avere 1 giorno non gliene hanno dato nessuno.*

*Se dietro quel taglietto c'è una dinamica di un infortunio che può essere grave, faccio l'esempio e spero che nella sua azienda questi casi non ci siano, sapendo il livello tecnologico della Lamborghini, ma la classica pressa piegatrice o comunque la macchina utensile priva di protezione nella quale il lavoratore si taglia una piccolissima parte della falange o si fa il taglietto, spesso si dice "Va bèh non è successo niente" e non si avvisa nessuno, ma quella può essere una macchina che la volta successiva amputa tutta la mano.*

*Quindi questo è l'elemento fondamentale della valutazione degli infortuni o dei quasi infortuni.*

---

### ***Magelli***

*Volevo dare una risposta al RLS del teatro comunale. E' chiaro che si può negoziare e contrattare tutto, se ve ne sono le condizioni e la forza, la legge però purtroppo è chiara perchè lega i due aspetti; la legge dice che ci vogliono complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni, e qui ci siamo, purtroppo è successo anche pochi giorni fa un infortunio piuttosto grave al comunale, ma dice anche da un numero complessivo di lavoratori occupati mediamente superiori a 500. Non è un o, non basta uno dei due elementi mi pare che il testo sia chiaro e li prevede entrambi.*

*Quindi a mio avviso non è così facile fare il RLS di sito in un'azienda che non raggiunge i 500 addetti medi, ciò non toglie che non si possa cercare di contrattare, ma dal punto di vista giuridico non mi sembra che la normativa sia vincolante per l'azienda.*



---

### ***Morisi***

*Per quanto riguarda Salgaro che ha posto il problema degli RLS medici e non medici, credo che quella sia una scelta della RSU aziendale; siccome la legge 81 su questi aspetti non lascia dubbi, per cui la nomina degli RLS deve essere fatta in ambito RSU è ovvio che al momento in cui si va alla designazione deve esserci un accordo che preveda che la RSU di quelle figure individuano e designano delle figure di riferimento.*

*Se queste non individuano figure di riferimento sono senza una rappresentanza, ma non è un obbligo del DdL, è una scelta che viene fatta in ambito RSU, che decide se darsi delle figure di rappresentanza specifiche anche per queste figure di lavoratori, altrimenti svolgeranno le funzioni di RLS anche per loro le persone nominate, Perché gli RLS nominati o eletti in ambito aziendale hanno diritto di accedere ai posti di lavoro e di rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda. Quindi rappresenteranno anche quelle figure specifiche senza che necessariamente queste abbiano la loro figura di riferimento.*

---

### ***Ungarelli***

*Una risposta brevissima a Patti che è il RLS del teatro comunale per raccontare l'esperienza della fiera di Bologna. Innanzitutto abbiamo cominciato in una realtà, la fiera, che ha meno di 500 dipendenti perché ha 300 dipendenti, è quindi una realtà che dal punto di vista della norma sarebbe sul crinale, nel senso che si arriva a 500 dipendenti quando le attività sono a pieno regime contando anche tutti i lavoratori che non fanno parte dei dipendenti della fiera.*

*Quindi bisognerebbe vedere, se nel giro dei 400, sono compresi anche tutti gli artigiani e i collaboratori che gravitano sul teatro durante le attività di lavoro; inoltre l'iniziativa è partita qualche mese fa in un momento nel quale la legge non c'era ancora nel senso*

*che avevamo solo conoscenza di che cosa bolliva in pentola, quindi nessuno vieta se non l'aspetto contrattuale appunto in azienda, che si riesca a fare anche qualche cosa in più rispetto a quello che la norma prevede (per esempio istituire per via contrattuale un RLS di sito anche in un teatro comunale che non abbia i 500 addetti e solamente 400).*

*Sulla domanda come si fa a diventare RLST, in realtà penso che molte delle esperienze che abbiamo fatto fino adesso in merito a questa figura, dovranno essere riviste nel prossimo futuro perché ci sono 12 mesi di tempo per avere i decreti ministeriali attuativi della norma legislativa per quanto riguarda anche il fondo che la legge prevede per il sostegno degli RLST*

*Attualmente abbiamo RLST in alcuni settori: l'artigianato, l'edilizia, il commercio e quindi sono di comparto, in base alla relazione che vi ha presentato prima Magelli, ma può darsi che nel prossimo futuro questa esperienza debba essere rivista perché la norma stabilisce che ogni azienda, teoricamente anche sopra i 15 dipendenti, possa far riferimento ad un RLST per cui noi dovremo rivedere le nostre modalità di lavoro su questo tema. In questa fase, a parte quelli dell'edilizia e del commercio, gli RLST dell'artigianato sono costruiti in quel pezzo di artigianato che è dentro l'ente bilaterale, nel caso specifico l'ente bilaterale dell'Emilia Romagna.*

*Una domanda che veniva fatta prima del perché bisognerà stabilire una separazione netta tra la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza e l'attività sindacale in senso stretto è motivata dal fatto che il decreto, almeno a mio avviso, incentiva e favorisce la presenza di questi RLST che dovranno nascere con un fondo specifico che è finanziato con 2 euro per ogni dipendente delle aziende che non avranno il loro RLS aziendale. Il legislatore ha sentito forte l'esigenza di non trovare un canale di finanziamento dell'attività sindacale, ma di selezionare con precisione un canale di finanziamento per l'attività sulla sicurezza di questi RLS, separando in maniera estremamente chiara l'attività del RLST dall'attività sindacale.*

## **Alberto Russo RLS RFI Bologna**

Sinteticamente vorrei fare un paio di battute e un paio di domande; vorrei iniziare stigmatizzando l'ennesimo provvedimento che ha fatto sì che quelle che dovevano essere sanzioni penali per le aziende diventano sanzioni che possono essere commutate in multe, siamo al paradosso che se rubi una mela rischi un tot, se sei un clandestino rischi un po' di più, se sei un DDL paghi una multa e chi s'è visto s'è visto.

Detto questo mi scuso, ho dato un po' un'occhiata al testo unico ed in effetti ho notato che a parte il Titolo I come si inizia ad entrare negli altri Titoli ho avuto delle difficoltà a comprenderne l'applicazione, perché ci ho visto delle contraddizioni tra le norme. Ma mi interessano sostanzialmente due questioni; io lavoro in un'azienda la RFI – Ferrovie dello Stato che ha, sulla carta, una capacità di far tornare alla norma perfetta qualsiasi cosa, con un meccanismo dove tutti gli ordini vengono impartiti in un certo modo.

Questa è la prima domanda: questa responsabilizzazione del preposto, che di fatto diventa l'ultima ruota del carro, può diventare una possibilità per il DdL di bypassare tutta una serie di responsabilità, perché le pressioni che un'azienda, come la mia, è in grado di fare per imporre la violazione delle norme e delle regole è diversa da quella di un cantiere dove si lavora in determinate condizioni. La mia preoccupazione è che questa responsabilizzazione del preposto possa essere un elemento a favore del DdL che non intende intervenire sulle problematiche di violazione delle norme di sicurezza.

La seconda questione è quella sulle nuove norme che riguardano gli RLS; io, sinceramente, non noto delle novità molto positive, ma ho la sensazione che di fatto si scippi ai lavoratori la possibilità di scegliersi il RLS. Se c'è una situazione, come avviene nelle grandi aziende, dove è la RSU e non più i lavoratori che decidono chi deve essere l'RLS, c'è un filtro che controllato può di fatto portare alla esclusione di persone scomode che però, guarda caso, sono quelli che sulla questione della sicurezza lavorano di più.

La questione dei territoriali, di comparto ecc possono diventare un suppletivo che permette per esempio, laddove il RLS decade o non venga eletto o quant'altro, di giustificare la non rielezione del RLS sull'impianto perché tanto c'è il territoriale o quello di comparto e chi si è visto si è visto. Questo garantisce un controllo alle organizzazioni sindacali firmatari dei contratti perché, ricordiamoci, il nostro sistema di rappresentanza non dà pari dignità a tutti.

Allora mi domando due cose: la prima è che una situazione come questa mi ricorda un po' il nostro sistema elettorale dove io scelgo il partito, ma non chi va in Parlamento, con la differenza che in questo caso non scelgo neanche il partito perché ci sono sindacati che ci stanno d'istituto e altri che non hanno nemmeno diritto di rappresentanza, indipendentemente dagli iscritti e la seconda cosa, secondo me importante, è che si parla tanto di potenziare il ruolo del RLS però le risorse per garantire ad un RLS di non essere condizionato dal proprio sindacato quali sono?, quali sono le garanzie per garantire l'operatività di questi RLS?

Grazie.

---

**Stanzani Paolo - RLS Haworth**

Sarò rapidissimo. Lavoro in una multinazionale americana la Haworth e facciamo mobili per ufficio e da anni questa azienda si è dotata di una documentazione, a suo dire rispetto alle documentazioni esterne, di qualità per le ISO, ma anche per la sicurezza e l'ambiente.

Viene compilato questo documento da parte del formatore che talvolta è il caporeparto, ma sempre più spesso è un operaio specializzato, definito capoturno o capoarea, che in realtà è un lavoratore di professionalità pari o più bassa in quanto la formazione che gli viene fatta non è riferita soltanto alla qualità della produzione, ma anche appunto alla

sicurezza, ad esempio: all'utilizzo dei DPI, come vengono utilizzati i DPI, come e quali sono le condizioni di rischio sulle lavorazioni, ecc..

Allora mi chiedo: è questo un modo da parte dell'azienda per scaricare le responsabilità e per trasferire una parte delle responsabilità dai preposti agli operai specializzati e agli operai che non sono consapevoli dei loro obblighi?

Un'altra domanda è: rispetto alla consegna del DVR oggi viene chiarito l'aspetto del segreto industriale, la nostra azienda, per esempio, non consegnava copia del documento dei rischi, ne permetteva la consultazione, di fatto questo oggi viene superato cioè quindi sarà possibile avere una copia e conservarla agli atti per il RLS?

Ultima domanda: sentendo l'intervento del delegato della Lamborghini, le modalità per abbassare il numero degli infortuni nelle aziende possono essere tante, me ne viene in mente una quella di non indicare da parte dell'azienda utilizzatrice gli infortuni del personale interinale, gli infortuni accaduti agli interinali vengono registrati solamente nell'azienda di appartenenza dell'interinale, questo aspetto in questa nuova legge viene chiarito, cioè viene reso obbligatorio per l'azienda redigere anche gli infortuni del personale interinale utilizzato ?.

Grazie.

---

**Lazzaretti SIRS Reggio Emilia**

Buongiorno, avevo bisogno di alcuni chiarimenti inerenti la consegna della documentazione aziendale, DVR, registro infortuni e altra documentazione che era prevista per la 626 e da altri 3 o 4 decreti del Ministero del Lavoro, in modo particolare volevo capire la posizione della Lega delle Coop a Reggio Emilia che ha fatto un'interpellanza al garante della privacy, perché la 81 non la digeriscono molto, per capire se è legittimo consegnare al RLS il registro degli infortuni.

Ritengono che ci siano dei dati sensibili e riservati e per questo motivo lo danno malvolentieri e non l'hanno consegnato nelle aziende dove le OO.SS. ne hanno fatto richiesta. Il garante alla privacy non ha ancora risposto, ma mi sembra abbastanza chiaro nell'81 che questo obbligo compete anche alle aziende che aderiscono alla cooperazione, probabilmente non riterrà opportuno dargli risposta visto che sono passati dei mesi, in subordine la Lega consegna ugualmente questo materiale solo se l'RLS firma un modulinio con cui si impegnano a mantenere il segreto industriale.

Ci sembra di aver capito che tutto questo non esiste in quanto ci sono delle regole abbastanza precise e la documentazione deve essere consegnata. Questo era un quesito che volevo porre perché non è stato sollevato da un'azienda di due dipendenti. Se passa questa tendenza ci saranno dei problemi ritengo.

Un'altra cosa era sull'elezione degli RLS, abbiamo aziende sindacalizzate intendo con persone che hanno la tessera del sindacato e spesso e volentieri non hanno la RSA o la RSU, sto sempre parlando del comparto della cooperazione perché è in questo comparto che vengono fuori i problemi nel nostro territorio. A questo punto volevo capire, se in questi casi, l'RLS può essere nominato anche dall'organizzazione sindacale perché, spiego, stiamo parlando di cooperative con non più di 50 addetti, ma anche oltre, e sappiamo benissimo quali sono le dinamiche: l'assemblea dei soci viene fatta fuori orario di lavoro e di sera alle 21 ci sono solo i capi e lì deliberano quello che vogliono, e, a questo punto, potrebbero deliberare di nominare un RLS chiaramente di compiacenza aziendale e che non disturbi più di tanto.

Volevo capire se, come organizzazione sindacale, possiamo intervenire e chiedere noi direttamente la nomina del nostro rappresentante.

Grazie.

## **Magelli**

*Rispondo ad alcune domande poi i colleghi risponderanno alle altre.*

*La prima cosa è la domanda di Russo sul fatto che la norma individui delle responsabilità specifiche per i preposti e che questo non possa diventare un comodo elemento di scarico per l'azienda per appioppare a loro responsabilità; io direi che è il contrario, direi che quando la norma fissa in modo puntuale le responsabilità dei preposti riduce molto i margini di arbitrio e di utilizzo scorretto di forme organizzative per scaricare sui preposti le responsabilità.*

*Mi spiego meglio la vecchia legge diceva che tutti gli obblighi per l'azienda erano del DDL dirigenti e preposti, a seconda dell'organizzazione e quindi in questo modo era facile incastrare il preposto a delle responsabilità non sue, oggi il preposto vede ridefiniti e ridotti i limiti delle sue responsabilità e questo in qualche modo è proprio una misura che evita uno scarico improprio su questa figura di responsabilità che stanno più in alto e quindi mi sembra che in questo senso faccia più chiarezza.*

*Stanzani poneva 3 problemi uno sulla formazione uno sulla valutazione dei rischi, uno sugli interinali; sui primi due brevemente. Il fatto che la formazione venga affidata anche a figure che non siano dei preposti non è assolutamente un problema; la formazione va affidata a figure che siano esperte, che abbiamo le competenze tecniche e magari anche un po' di competenza a fare formazione, che non guasta mai, ma non è richiesto un ruolo gerarchico e questo nulla toglie alla responsabilità dei preposti, nel controllare che poi i lavoratori mettano in atto le misure di prevenzione che sono state a loro insegnate nei percorsi formativi.*

*Sul DVR non si può fare quel che si vuole la legge è chiara, chi non la rispetta se ne assume la responsabilità. Quando la legge dice: consegna su richiesta copia vuol dire consegna su richiesta copia, non c'è molto da interpretare. Copia vuol riproduzione con*

*mezzi fotostatici di un documento consegnare vuol dire dare; mi pare che non ci sia molto da interpretare, se uno non lo vuole fare si beccherà la sua denuncia, la sua segnalazione per il comportamento da un lato antisindacale dall'altro da violazione delle norme di sicurezza che sono finalmente chiare.*

*La partita del registro infortuni. Devo dire che in questo caso mi dispiace notare che il mondo cooperativo certe volte dimentica di avere dei valori diversi e si sdraia sulle posizioni padronali più stantie; è chiaro che sul registro infortuni anche qui la legge è chiara vi leggo letteralmente perché è meglio essere molto puntuali e molto precisi, andiamo all'articolo 50 comma 2; si dice, fra l'altro, che l'RLS ha diritto addirittura anche all'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche e questi sono i dati relativi agli infortuni e malattie professionali. Anche qui non vedo cosa ci sia da eccepire: la legge è chiara, si contesti la legge si faccia una raccolta di firme per un referendum per abolire questo articolo, ma è chiaro il RLS ha diritto ad accedere al registro infortuni anche in forma informatica, non so cosa serve di più da questo punto di vista.*

*Infine mi sembra ridicolo far firmare un impegno al RLS sul segreto industriale che sta scritto nella legge è come se voi chiedeste al DDL un impegno a firmare che rispetta le norme di sicurezza che stanno scritte nella legge, poi se il RLS non lo rispetta giustamente ne risponde, ma questo è un altro discorso. La legge è chiara, mi sembra assurdo richiedere firme ed attestazioni aggiuntive rispetto a ciò che la legge chiaramente prevede.*

-----  
***Ungarelli***

*Un paio di risposte mettendo insieme la domanda di Russo e quella di Lazzaretti per quanto riguarda RLS RSU. Penso che sia compito degli RLS svolgere appieno la propria capacità di essere rappresentanti dei colleghi e che l'esperienza nostra in Italia del tema della rappresentanza è passata attraverso quella che, poi, è diventata, nel corso degli anni, la rappresentanza sindacale unitaria quella della RSU; io penso che ci*



*debba essere un impegno convergente da questo punto di vista, la legge non fa nessun riferimento a nessun tipo di sindacato, fa riferimenti generali così come prevedono anche altre norme alle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale quindi non facendo figli e figliastri, ma misurando le OO.SS. sulla base della loro rappresentatività assoluta a livello nazionale.*

*Credo che in ogni singola azienda al di là del dettato legislativo ci sia necessità di aumentare il coinvolgimento e la partecipazione dei colleghi e quindi, da questo punto di vista, di migliorare la relazione fra la capacità di rappresentanza degli RLS con la capacità di rappresentanza sindacale che hanno le RSU.*

*Rispetto al tema che diceva Lazzaretti, penso che le assemblee nelle quali vengono eletti gli RLS debbono essere assemblee vere e proprie non assemblee fatte alla chetichella in orari serali per permettere la partecipazione solo di una parte dei lavoratori, quindi penso che, in tutti questi casi, l'elezione degli RLS debba essere fatta con la maggioranza della partecipazione dei lavoratori alle assemblee non in assemblee serali in cui partecipano 5 su 50, ma evidentemente la maggioranza dei lavoratori per cui tutte queste assemblee in cui si ratificano RLS non rappresentativi della maggioranza dei lavoratori possono essere inficiate da altre assemblee in cui possono partecipare la maggior parte dei lavoratori.*

*Trattandosi di, come diceva adesso Magelli, di esperienze come quelle legate alla cooperazione mi auguro che una relazione con le centrali cooperative possa sanare alla radice queste schegge impazzite che spesso nel mondo della cooperazione, non solo a Reggio Emilia, ma anche qua a Bologna, conosciamo quindi cerchiamo di mettere un cappello più generale su come si possono applicare le norme anche nel mondo cooperativo, ma non solo, anche negli altri mondi della piccola e media impresa, a livello locale in modo da evitare che esistano momenti nei quali pochi decidano a nome di tutti casomai con la compiacenza del DDL.*

---

## *Alberghini*

*Volevo riprendere un attimo il punto che riguarda le responsabilità e il discorso dello scaricabarile, che può essere attivato attraverso sistemi organizzativi formali che all'interno delle aziende possono essere messi a punto. Devo dire che questa è una questione che viene come dire risolta o comunque attenuata dal principio generale delle norme penali secondo le quali tutte le volte che si deve valutare un evento o un fatto nel quale ci sia stata la violazione della norma penale, per la quale sia necessario individuare la responsabilità, il principio è quello della effettività di questa responsabilità.*

*Allora, al di là di tutte le carte che possono essere scritte, delle deleghe o delle attribuzioni che all'interno di una organizzazione possono essere definite, si va a vedere poi di chi effettivamente era la responsabilità, partendo sempre da monte e quindi dal DDL, quale sia la effettiva responsabilità per il fatto che viene preso in esame.*

*Questo principio viene confermato nel testo unico dall'articolo 299 dal titolo "Esercizio di fatto dei poteri direttivi" dove si dice che le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, che sono il DDL, dirigenti e preposti, gravano altresì su colui, quindi anche poi il DDL delegato, il quale pur sprovvisto di regolare investitura eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti. In sostanza questa circonvoluzione linguistica, che per tutti i non addetti ai lavori, non è di così immediata comprensione, come anche per noi che tutti i giorni mastichiamo di questa materia, vuol dire che non è così semplice ed automatico attribuire ad altri responsabilità che all'interno del sistema organizzativo dell'impresa, a tutti gli effetti, gravano su persone che magari non hanno avuto delle attribuzioni formali e quindi questo principio sgombera diciamo il campo da interpretazioni anche di senso opposto.*

*A proposito dei preposti noi abbiamo sempre sentito dire che loro, in assenza di una attribuzione da parte del DDL su tutta una serie di obblighi che riguardavano l'applicazione della normativa di sicurezza, non avevano nulla a che fare; cosa assolutamente non vera perché essendo il preposto una figura con un ruolo gerarchico*

*sugli altri, ha una responsabilità nella gestione almeno di un gruppo di lavoratori, è sufficiente 1 ha comunque una responsabilità.*

*All'opposto il DDL non può dare una responsabilità al preposto quando questa è una responsabilità che soltanto lui può prendersi a carico; in sostanza bisogna sempre e comunque entrare nel merito, e noi, nella nostra attività, anche quando si tratta di attribuire la responsabilità per applicare una semplice sanzione pecuniaria anche modesta, facciamo questo lavoro di analisi della effettività della responsabilità.*

*Per quanto riguarda gli interinali e gli infortuni agli interinali, prima di questo decreto era chiaro che l'infortunio dell'interinale veniva registrato dal DDL degli interinali e questi è l'agenzia che ce l'ha in libro paga, adesso ritengo sia ancora così perché, seppur detto in modo diverso, viene ribadito il fatto che la tutela per l'applicazione di tutta la normativa di sicurezza e salute sul lavoro grava a carico dell'azienda utilizzatrice; prima non era detto in modo esplicito, ma era così perché c'erano già numerose sentenze in questo caso.*

*Noi, come SPSAL, avevamo adottato una serie di atti anche prescrittivi in questo senso e la magistratura ci aveva dato ragione, nel senso che se il lavoratore interinale si fa male all'interno dell'impresa al quale è stato mandato, come si dice, in missione, la responsabilità grava su quell'impresa che ne utilizza il lavoro. Il registro infortuni, sicuramente lo deve registrare il suo DDL, perché la registrazione, la legge 81 lo dice in modo esplicito, è un obbligo del DDL.*

*Se questo gravi anche sull'utilizzatore questo non è scritto; noi chiediamo sempre nelle aziende nelle quali interveniamo dove ci sono dei lavoratori interinali che, al di fuori anche del registro degli infortuni l'impresa utilizzatrice comunque registri gli infortuni accaduti agli interinali, perché questo è comunque un dato epidemiologico estremamente importante per valutare la pericolosità di quel ciclo lavorativo perché se uno, estremizzo, ha un ciclo lavorativo che lui gestisce interamente con i lavoratori interinali, può risultare formalmente che in quell'attività non si fa male nessuno ed invece non è vero, quindi noi chiediamo di fare questa registrazione a parte, ma questa*

*è una questione che il nuovo decreto non ha risolto. Ci rivolgeremo noi stessi alla Commissione per l'interpello per sapere se si possa leggere tra le righe la sussistenza di questo obbligo.*

## **Magagnoli - RLS ADS**

Salve mi chiamo Luigi Magagnoli e appartengo al comparto sociosanitario gestito prevalentemente da cooperative. Posso dire che da quest'anno vediamo la pienezza dei contributi versati, purtroppo, sembra ridicolo dirlo, ma avevamo fino ad oggi una situazione anche di contribuzione ridotta grazie a delle manovre che fanno per economizzare dove ci sono degli appalti e quindi anche questo non va molto a favore del mondo cooperativo.

Comunque nel mondo lavorativo ho trovato una mia dimensione che mi permette di essere abbastanza contento per alcuni aspetti; quello che voglio dire è che sono convinto che sia importante la conoscenza tecnica delle leggi e il nostro è comunque un ruolo tecnico, però penso anche che bisogna non trascurare certi aspetti che purtroppo sono dei problemi della nostra società. La nostra società, specialmente nelle democrazie più avanzate, ha un problema di partecipazione democratica, c'è comunque un recesso di partecipazione di cui, credo, anche noi dobbiamo tenerne conto per riuscire a dare un impulso ad un discorso che è collettivo e non singolo.

Penso che possiamo essere degli attivatori, e dobbiamo riuscire ad attivare dei meccanismi di solidarietà reciproca, perché penso che la sicurezza sul lavoro sia essenzialmente guardarsi un po' le spalle uno con l'altro, quindi fondamentalmente penso sia importante anche tenere conto di questi discorsi al di là di quello che dice la legge.

Volevo solo sottolineare questo aspetto poi ognuno logicamente dovrà sempre cercare di applicarla al meglio, però non perdiamoci nei tecnicismi, perché secondo me troppo tecnicismo non credo sia la maniera migliore per arrivare poi ad una effettiva tutela sull'ambiente di lavoro, mentre credo che conti molto sensibilizzare le singole persone anche se penso che non sia facile purtroppo, perché spesso vedo che sull'uso dei DPI, che dovrebbe essere ormai un discorso assodato le persone spesso sembrano abbiano una sorta di, non dico, reticenza, ma spesso non è facile far capire questo discorso.

Voglio fare un esempio molto pratico: io, a volte, d'estate lavoro ed ho delle colleghe che arrivano con delle splendide infradito, e quando gli dico che ci vuole una scarpa chiusa mi sento dire dei nomi, quindi delle volte si va contro a delle cose che sono anche banali, poi uno può studiare i tecnicismi della legge e va benissimo ed è importante questa conoscenza, però vorrei anche dire che dobbiamo diventare protagonisti di un aspetto relazionale molto forte che senza il quale non si dialoga e non si trasmette.

Potete anche conoscere la legge quanto volete, ma se non avete un buon livello relazionale con degli ambienti che oggi purtroppo sono molto compartimentati perché vige sempre il divide et impera, cioè si tengono divise le persone, non si riesce a far gruppo; il mio messaggio è questo.

Volevo solo un chiarimento: il RLS potrebbe essere, in certe situazioni, penalmente responsabile in caso che non adempia al discorso di verificare che siano state fatte certe cose? E' una domanda che non mi è ancora chiara e su cui non ho ancora avuto risposta.

---

**Gaetano Conforti - RLS Azienda ospedaliera di Parma**

Volevo chiedere quanto tempo deve passare dalla nomina alla formazione come RLS aziendale ? Grazie

---

**Fais Salvatore - RLS Trenitalia**

Volevo dire che ho ascoltato l'introduzione sul testo unico anche se un po' l'avevo letto, però da come lo percepisco io è che anche con questo testo unico si vorrà fare le nozze con i fichi secchi. Penso solamente alla figura del RLS territoriale che dovrà gestire un

certo numero di imprese sul territorio per cui avrà bisogno di mezzi e di finanziamenti; pensare di riuscire a portare a casa la situazione ottimale la vedo veramente dura e quindi il discorso dei finanziamenti sarà un grosso problema per questi RLS territoriali e di comparto.

Sull'RLS di sito produttivo vorrei fare una domanda; io lavoro in Trenitalia all'OGR di Bologna. La ferrovia dà appalti all'interno del nostro stabilimento a più ditte, alcune per anni, altre per mesi, altre per settimane comunque facciamo un numero tale che siamo sempre attorno alle 650 - 700 persone; tra l'altro più di una è priva di RLS e quindi, a volte interveniamo a livello di RLS di Trenitalia, però una figura di rappresentante di sito può incidere di più anche nei confronti di queste aziende, e, ripeto, sono appalti al ribasso ed è la sicurezza quella che viene penalizzata.

Sulla nomina degli RLS: io ho sempre fatto sicurezza da tantissimi anni, da quando c'erano i delegati RSU, c'erano le loro commissioni e la commissione sicurezza ed era una figura ridimensionata, perché era una figura che sceglievano loro e gli dicevano di occuparsi di sicurezza. Con l'RLS affiliato ad una sigla sindacale non sempre viene scelto il soggetto migliore, questa figura la vedo un po' penalizzata con la nuova introduzione dell'elezione del RLS dentro alle RSU, perché se adesso aveva un po' di autonomia, dopo ci saranno dei grossi problemi, perché comunque non sempre le organizzazioni sindacali sono in sintonia.

In Trenitalia facciamo manutenzione dei treni e siamo, un po' come tutta la ferrovia, in attesa di sapere cosa faremo domani, perché la ferrovia, come voi sapete, è un po' in crisi in quanto i finanziamenti governativi non arrivano e quindi deve far fronte all'esercizio con le risorse che ha. Per quanto riguarda il mio stabilimento, quest'anno si può dire che non c'è il finanziamento per la manutenzione e per la conservazione per non parlare di quello per la prevenzione e quindi viviamo una fase di pre-dismissioni.

Tutto questo ci crea grossi problemi a livello di manutenzione anche in presenza di situazioni a rischio che, per altro, intervengono sempre quando noi segnaliamo i problemi, formalizzandoli naturalmente, però non serve riparare le piccole questioni, ma

serve fare manutenzione vera e propria che corrisponda ai canoni delle normative vigenti.

---

**Valerio Pezzoli RLS Scuola superiore**

Farò una domanda abbastanza secca; io non faccio parte delle RSU sono stato eletto al di fuori delle RSU in base ad un accordo del nostro comparto, poiché di fatto questo testo unico abbia previsto l'elezione all'interno delle RSU dove queste ci sono, oppure tra i lavoratori dove non ci sono RSU, allora la mia domanda è: il nuovo testo unico fa carta straccia di accordi compartimentali, di accordi quadro di altro tipo.

Di considerazioni ne hanno già fatte i colleghi delle ferrovie: tutte le volte che si impedisce ai lavoratori di esprimersi direttamente rispetto ad una figura è chiaro che viene il sospetto di una gestione, di tutte le figure di rappresentanza, fatta apposta per escludere poi chi non è conforme. Tra l'altro la risposta che aveva dato il signor Ungarelli io l'ho trovata elusiva, da questo punto di vista, alla domanda specifica del collega Russo delle ferrovie.



*Magelli*

*Seguiamo sempre lo stesso ordine; prima rispondo a Magagnoli sul quesito se il RLS sia penalmente responsabile, io credo che la risposta l'abbiamo immediatamente se scorriamo l'ultima sezione del titolo primo che si chiama appunto sanzioni penali e fa l'elenco di tutte le figure che possono essere oggetto di sanzioni penali: DdL, dirigenti, preposti, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medico competente, lavoratori, componenti delle imprese familiari, lavoratori autonomi, piccoli imprenditori e soci di società semplici operanti nel settore agricolo.*

*Quindi l'RLS non figura in quest'elenco come non figura l'RSPP; è chiaro che l'RLS in quanto o lavoratore o preposto se manca ai suoi obblighi di lavoratore e di preposto è sanzionato, ma come figura e come ruolo, per l'RLS non sono previste sanzioni in questa legge.*

*Secondo discorso: entro quanto tempo deve essere formato l'RLS aziendale dopo la sua elezione o la sua designazione? La legge dice un limite di tre mesi per l'RLS territoriale, mentre non dice nulla per l'aziendale, la risposta logica sarebbe prima è meglio è; per analogia si potrebbe dire quantomeno entro 3 mesi però la legge non dice nulla di specifico da questo punto di vista.*

*Fais è chiaro che anche i grossi impianti delle ex FF.SS. potrebbero benissimo essere individuate come una di quelle aree per la creazione del RLS di sito perché ha i due requisiti complessità e sovrapposizione se ci sono più di 500 addetti nell'impianto, contando anche i lavoratori degli appalti, sicuramente ricadiamo nelle condizioni.*

*Infine l'ultimo discorso sul problema della elezione. Magari Ungarelli può essere anche più chiaro di me; la normativa si esprime in questo senso: nelle aziende il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Quindi attenzione la legge non dice rappresentanze sindacali unitarie, dice rappresentanze sindacali in azienda, non ho la competenza per disquisire su come vada inteso questo*

*termine, però certamente potrebbe essere un discorso che va oltre il discorso delle RSU se esistono altre rappresentanze sindacali in azienda in quanto la legge è abbastanza generica da questo punto di vista, è un aspetto da evidenziare.*

---

### ***Morisi***

*Aggiungo un paio di cose, per quanto riguarda il discorso della penalizzazione delle figure. Sul sistema sanzionatorio è vero quel che ha detto Leopoldo, ma aggiungerei una cosa, che anche il RSPP ha avuto delle condanne da parte dei giudici del lavoro.*

*Alcuni RSPP sono stati condannati negli ultimi anni dalla Cassazione per non aver ottemperato nell'ambito delle loro specifiche responsabilità ed autonomia in occasione di infortuni sul lavoro, quindi anche se la figura del RSPP non è nominata è una figura che i giudici hanno cominciato a sanzionare individuando nei suoi compiti delle responsabilità ben precise.*

*Per quanto riguarda il periodo di mancata formazione, è vero la normativa non dice assolutamente nulla però io pongo un problema. L'unico riferimento, di cui parlava Magelli, è quello del RLST che dice che vi è obbligo di formazione entro 3 mesi dalla sua nomina, quindi per analogia anche il RLS aziendale dovrebbe avere la formazione entro 3 mesi, però vi è la difficoltà di trovare l'ente di formazione che faccia corsi a cadenza mensile ad esempio, perché di solito gli enti di formazione cercano di mettere insieme un'aula di almeno 20 30 RLS prima di fare un corso di formazione avendo esso dei costi e quindi il problema è trovare un numero di aziende che hanno il RLS da formare.*

*Magari con l'election day sarà possibile trovarne 20 o 30 per dare il via a corsi di formazione entro i primi 3 mesi, ma questo è un altro problema.*

---

*Ungarelli*

*Per riprendere quello che diceva adesso Morisi, l'election day è un po' in contraddizione con il fatto che azienda per azienda le rappresentanze sindacali vengono elette in tempi anche diversi da quella che è la settimana europea della sicurezza di ottobre, per cui da questo punto di vista ci sono alcune distonie nell'ambito della legge.*

*Comincio dal fondo e rispondo alla domanda che faceva il collega della scuola se la modalità prevista nella norma fa piazza pulita di quello che c'è nelle esperienze riconosciute dal punto di vista contrattuale. In realtà, e lo dirò poi anche nelle conclusioni, ci sono una serie di rimandi nel decreto legislativo ad altre cose successive, una delle quali è contenuta al comma 5 dell'art 47 dove rimanda alla contrattazione collettiva, lo stabilire il numero, le modalità di designazione ed elezione del RLS e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni.*

*Significa che in pratica non si fa piazza pulita, ma si rimanda, così come è avvenuto nel recente passato, agli accordi collettivi che vengono fatti settore per settore. Mi ricollego alla domanda della risposta elusiva; ho dato una risposta diversa perché io sono d'accordo con quello che diceva Magagnoli che non bisogna solo fare dei tecnicismi e sono anche d'accordo con chi diceva che forse le OO.SS. non sono molto in sintonia con i temi della sicurezza, però penso che questa sintonia debba essere ritrovata, cioè non penso che si possa andare avanti con un meccanismo che prevede l'esistenza di una rappresentanza figlia di tecnicismi con una rappresentanza sindacale che pensa a tutt'altro.*

*Non so se è la modalità giusta; io vengo da un'esperienza del settore chimico in cui questo è stato vero da sempre, le commissioni ambiente erano commissioni nate all'interno dei consigli di fabbrica, però non credo si possa riprodurre l'esperienza qua dentro, mi domando semplicemente se non esista un momento nel quale questo percorso che si sta sviluppando su due binari paralleli, frutto anche delle direttive europee della fine degli anni 80 che hanno portato alla 626, non debba trovare nel nostro paese un momento di raccordo per fare in modo che questa sintonia debba*

*essere recuperata, e non per annacquare l'esperienza tecnica degli RLS, ma per trasferire questa esperienza tecnica a tutta la collettività dei lavoratori.*

*Da questo punto di vista penso che una sinergia tra RLS e RSU debba essere trovata, ma per il benessere di tutti non dell'organizzazione sindacale o del RLS o del delegato sindacale, ma per il benessere collettivo di tutti i lavoratori, perché penso che nell'ottica di aumentare il coinvolgimento e la partecipazione ci debba essere un momento nel quale queste due esperienze si tengono insieme per cui il decreto stabilisce il fatto che il RLS debba essere individuato all'interno della RSA.*

*Non facciamo finta di niente; anche nel recente passato moltissima contrattazione collettiva aveva previsto esattamente la stessa cosa per cui non è un'esperienza innovativa, non è una cosa che casca giù dal pero; penso che il problema ci sia, ma che deve essere trovata una sintonia anche scrollando le OO.SS.*

### **Franco Bisi - RLS Formart**

Tre domande secche: la nostra azienda è divisa in più unità operative sparse sul territorio alcune con più di 15 altre con meno di 15 dipendenti, quanti RLS ci vogliono, uno per ogni unità operativa ?

Seconda domanda: ho avuto l'incarico, fin dal 1998, della formazione e informazione dei dipendenti; ora sono anche RLS c'è una incompatibilità ? Sapevo che l'AUSL di Reggio Emilia aveva predisposto una tabella che, per comparto merceologico, identificava la durata della formazione, credo fosse stata adottata anche a Parma, non so se in via ufficiale; che spazi di contrattazione ci sono per la durata della formazione visto che i contenuti li definisco io come RLS?.

Infine l'ultimo aspetto: il preposto può essere addetto alla gestione delle situazioni di emergenza previste dal piano delle emergenze che c'è in azienda ?

-----

### **Luca Lenzi - RLS CIBA**

Buongiorno a tutti; vorrei porre delle questioni riguardo al RLST e registro infortuni. Sul RLST volevo sapere quale spazio di contrattazione può avere, ovvero se ha voce in capitolo anche, eventualmente, sulle contrattazioni aziendali. Inoltre se i fondi previsti saranno sufficienti solo per la formazione del RLST oppure se potranno essere anche un contributo per la retribuzione di questo soggetto, ovvero se è possibile svolgere il ruolo di RLST con un distacco totale alla stregua di un funzionario sindacale.

Nel caso in cui le richieste del RLST non vengano esaudite abbiamo detto che ha la possibilità, tra le sue attribuzioni, di rivolgersi all'autorità competente; considerati i limiti dovuti ai tempi tecnici oppure al problema di organico che ha l'AUSL, se la situazione lo richiede, può l'RLST convocare un tavolo con RSU e proporre iniziative di lotta ?

Sul registro infortuni ho letto su una sorta di manuale sul testo unico che, se non ho capito male, è decaduto l'obbligo a mantenere il registro infortuni ovvero questo obbligo viene sostituito dalla comunicazione all'INAIL dei dati relativi agli infortuni, anche quelli da un giorno in poi e non solo quelli sotto i tre giorni nonostante sia stato detto che possa accedere a questo supporto informatico. Ve lo chiedo perché non è ben chiara la cosa, mi sembra che nella comunicazione all'INAIL compaiano gli infortuni, ma non le malattie professionali.

Grazie.

---

#### **Carotenuto - RLS Ducati**

Buongiorno, faccio il mio intervento per condividere un dibattito che ho avuto il piacere, ed è stata una esperienza particolare, di fare ieri sera ad una festa dell'Unità, non è una battuta, ma è per dare un'informazione a voi presenti. Il dibattito l'ho fatto con Cesare Damiano che è stato un promotore del testo unico. Qualche informazione è scaturita dal dibattito tra me, lui e altre tre persone: un'ispettrice dell'INAIL, un ingegnere RSPP e un rappresentante del CNA.

In un dibattito aperto al pubblico si sono date una serie di informazioni riguardo a quello che era il testo unico e quello che sono anche le falle di questo testo unico, perché la prima cosa che ha detto Damiano nel suo intervento è che questo testo unico è stato fatto tempi molto brevi e quindi qualche cosa è stata dimenticata. Non è stato fatto un buon lavoro per il semplice motivo che ci sono delle informazioni tecniche che devono essere valutate bene e quindi logicamente non è stato fatto quello che si doveva fare al 100%; però lui ha fatto anche una battuta "Guardate che chi fa qualcosa può anche sbagliare, chi non fa nulla non potrà mai sbagliare".

Inoltre ha detto che, da quando è stato proposto il testo unico, ci sono state una serie di chiusure di aziende perché c'era del lavoro nero, perché il lavoro nero è un problema, non solo perché è un lavoro non in regola, ma perché se ci sono dei lavoratori in nero all'interno di una azienda il più delle volte non è neanche in sicurezza e quindi può dare dei problemi. Sono state chiuse circa 5000 aziende di cui il 60% sono riuscite a riaprire, perché si erano messe in regola, mentre il 40 % sono rimaste chiuse perché non avevano più condizioni di sicurezza accettabili.

Dico questo per il motivo che, anche da parte dell'intervento del CNA e mi ha fatto piacere sentire queste cose, c'era condivisione in quanto la concorrenza da parte delle aziende irregolari è un problema e la concorrenza sleale il più delle volte avviene negli appalti, si parla nell'edilizia, come in altri settori. Quando fai una gara di appalto ci sono quelli regolari che cercano di accaparrarsi l'appalto con 100, mentre ci sono quelli irregolari che riescono a farlo con 10, ma non ti dà le stesse garanzie, la stessa sicurezza perché ti ritrovi nell'edilizia dove ci sono cantieri con persone che non hanno le cinture, ecc.

Se ci sono 10 articoli di legge devono essere applicati 10 articoli di legge, perché in Italia, lo sappiamo benissimo, si fanno un'infinità di leggi, ma non vengono applicate tutte e non vengono neanche prese in considerazione tutte quante, se no ci sarebbero meno infortuni sul lavoro ci, sarebbero meno problemi, meno lavoro nero e ci sarebbero maggiori controlli.

L'ispettrice dell'INAIL ha detto col cuore in mano a Damiano "lo faccio il mio lavoro da tanti anni, ma avete tagliato i fondi, non ci sono più soldi e ci ritroviamo a fare le corse da un'azienda all'altra" E' così, se non sbaglio, anche per l'AUSL; negli ultimi tempi ha avuto questo problema e l'ho pagato anche sulla mia pelle perché tempo addietro l'AUSL in Ducati si presentava quando c'erano dei grossi problemi, l'ultima volta invece mi è sembrato un controllo un po' più veloce del solito e non si è entrato nel dettaglio per quanto riguarda i controlli e le norme da far applicare alle aziende.

E' un problema anche per l'INAIL che deve davvero correre a destra e a sinistra, fare controlli all'interno dell'azienda in modo superficiale e poi andare da un'altra parte.

Damiano ha risposto semplicemente che in Italia ci sono complessivamente circa 20.000 ispettori, ma il dato che mortifica ancora di più è che in Italia ci sono 4.000.000 di aziende; provate a dividere quello che è il controllo che devono fare questi ispettori all'interno dell'azienda e poi fatevi una bella risata, ecco perché devono correre da un'azienda all'altra per fare questi controlli.

Continuava a ribadire che per fare questo testo unico si è dovuto fare a cazzotti con Padoa Schioppa che non dava i soldi e compagnia bella e alla fine si sono fatte alcune cose mentre altre non sono riuscite a farle, ma quello che deve preoccupare di più non è il testo unico in se e per sé, ma è che adesso c'è un altro governo e che ancora non ha preso in considerazione quello che è veramente il problema in Italia e ci sono ancora morti bianche e ce ne saranno molte altre in futuro se non si fa qualcosa che possa cambiare le condizioni dei lavoratori all'interno delle aziende o nei posti di lavoro perché questo è il vero problema.

Il testo unico, in se per sé, va anche abbastanza bene, dal mio punto di vista come RLS e operaio Ducati Motors, perché hanno ampliato le ore rispetto alla formazione e all'informazione degli RLS, però c'è veramente tanto ancora da fare. Però quello che un po' mi ha fatto sorridere in Ducati Motors, è che, dopo tanti anni che vi lavoro, nella mensa e all'interno del bar forniscono birra, vino e ci sono dei liquori al bar, visto che nella presentazione di questa mattina si parlava di alcool e controlli sul lavoro, prima di fare i controlli sul lavoro sarebbe opportuno eliminare gli alcolici all'interno delle mense e dei bar.

Grazie.

---



## **Russo RLS**

Sarò sinteticissimo: per quanto riguarda la risposta sulla questione del preposto volevo obiettare che, se è pienamente valida in alcuni ambiti lavorativi, nel nostro non è così, però quello che vorrei far notare è che il problema è la responsabilità oggettiva del DDL.

Sulla questione dell'elezione del RLS; a parte che non credo che il raccordo tra le OO.SS. si possa fare imponendo e avocandosi il controllo dell'elezione degli elementi che dovrebbero rappresentare i lavoratori su questo argomento, vorrei ricordare che è vero che in linea di massima la norma parla di organizzazioni sindacali e non specifica i firmatari del contratto, ma i regolamenti che sono quelli che poi determinano le modalità con cui si vanno ad eleggere le RSU, gli RLS, ecc le fanno le OO.SS firmatarie del contratto. Non è strumento a cui tutti accedono per poter garantire una partecipazione democratica dei lavoratori.

Altra questione: c'è una differenza sostanziale, e lo dico premettendo che sono anche un RSU, da un punto di vista della rappresentatività, tra le modalità con cui il lavoratore sceglie il delegato RSU da quelle con cui sceglie il RLS, perché il RLS, magari sarà uno solo in tutta l'unità territoriale, ha l'onere di rappresentare tutti i lavoratori, indipendentemente dalla propria appartenenza sindacale e questo probabilmente sarebbe un discorso che andrebbe esteso anche agli RSU, però, indipendentemente da questo, le caratteristiche del RLS dovrebbero essere tali da far sì che non è l'appartenenza all'OO.SS, ma è il mandato che i lavoratori e non altri danno a questa figura.

Grazie.

**Magelli**

*Darò quattro risposte telegrafiche a Bisi come le sue domande.*

*La prima riguarda aziende articolate in più unità sul territorio come si gestisce la cosa; la risposta è nella normativa alla lettera t del comma 1 dell'art 2 dove definisce come unità produttiva uno stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Quindi se le vostre articolazioni sono Unità produttive che rispondono a questi criteri, ognuna va presidiata autonomamente con un suo datore di lavoro, un suo RLS e un suo RSPP. Se non lo sono è un'unica azienda.*

*La seconda domanda che aveva fatto è se esiste incompatibilità tra essere RLS e essere responsabile della formazione in azienda: assolutamente no, non esiste nessun livello di incompatibilità.*

*La terza domanda: le tabelle che hanno messo a punto Reggio Emilia e poi Parma per la durata e i contenuti dei percorsi formativi per le varie attività: sono tabelle concordate tra le AUSL e le parti sociali, hanno un forte valore di riferimento, ma credo che nulla vieti che nelle singole aziende, sulla base della situazione reale, si possano discutere ipotesi diverse.*

*Infine, l'ultima domanda: se il preposto può essere addetto all'emergenza, antincendio, primo soccorso: certo che sì purché ovviamente segua il previsto percorso di formazione.*

---

**Alberghini**

*Anche la mia sarà una risposta telegrafica sull'obbligo del registro infortuni: attualmente sì, c'è ancora l'obbligo della tenuta del registro infortuni e tale obbligo scadrà quando verrà attivato il nuovo sistema informativo nazionale (art.8 comma 4 D.Lgs 81/08).*

---

### ***Ungarelli***

*Vorrei dare, prima della mia relazione, una risposta al quesito di Lenzi sul tema RLST e contrattazione: l'RLST non ha il compito di fare la contrattazione nelle aziende in cui è RLS, però nel caso in cui in un'azienda esista una rappresentanza sindacale è chiaro che, così come adesso succede nel settore dell'artigianato, una relazione tra l'RLST e la rappresentanza sindacale, non dico che è necessaria, ma sarebbe lodevole, da questo punto di vista, anche per studiare assieme iniziative che possono essere legate al tema della salute e sicurezza, anche con il coinvolgimento dei lavoratori.*

*Sull'altra domanda inerente ai fondi, al di là che, come dicevo prima, è rimandato ad un decreto che uscirà nei prossimi mesi, penso che non sarà un decreto che leggerà i fondi raccolti attraverso le imprese che non avranno l'RLS aziendale a contribuire alla formazione di 64 ore di formazione a carico degli RLST, ma probabilmente ci saranno una parte di fondi che potranno essere utilizzati distinguendo l'attività sindacale da quella sulla sicurezza*

## Interventi 12-06-2008

### **Panella Antonio (RLS Ferrovie)**

Io, rispetto alla relazione, ho capito abbastanza chiaramente che tutto sommato, come anche è stato detto, dei grandi rinnovamenti non ci sono, c'è qualche accenno di novità, però per quanto mi riguarda, rispetto all'esperienza di RLS dal '94 fino ad oggi, visto che, per sfortuna o per fortuna, sono stato confermato in tutto questo periodo, ci tenevo a mettere più a fuoco le carenze legislative che poi dovevano supportare il decreto 626.

Ricordo ancora molto chiaramente quando al primo corso della 626, che era appena nata, si insisteva molto sulla partecipazione e collaborazione che però richiedono una sensibilità di tutte e due le parti; oggi posso tranquillamente dire, senza temere di sbagliare, che questo principio è saltato completamente. Cioè noi abbiamo a che fare con un'organizzazione padronale che, da quando è nata la 626, ha messo in atto tutta una serie di iniziative per poter smantellare quello che era questo principio. Non si può fare prevenzione se non si adottano dei meccanismi e dei sistemi che servano a prevenire.

Purtroppo i fatti, quelli di cronaca, dicono che ho ragione a fare un'analisi di questo tipo, perchè, dal punto di vista legislativo, bisognava prevedere una serie di cose che se messe in atto probabilmente ci avrebbero dato dei risultati diversi dal punto di vista della prevenzione. Oggi siamo a contare i morti che ogni giorno aumentano sempre di più. Io penso che in questo paese non si debba dire, però lo diciamo tutti i giorni, lo sentiamo tutti i giorni, che appena accade un incedente grave, dopo una settimana ci dimentichiamo di nuovo, poi magari l'Italia perde una partita e abbiamo un altro argomento sul quale discutere o anche per pigrizia tentiamo di rimuovere quelli che sono i pericoli che viviamo tutti i giorni.

Nello specifico delle cose che sono emerse come novità nel Testo Unico a me viene un dubbio, ma è chiaro che non sto a chiedere delle risposte perchè la risposta dovremmo

trovarla tutti insieme rispetto all'esperienza che facciamo in azienda tutti i giorni, però pensando all'RLS di sito, non so se ha il tempo per poter visitare queste aziende e poi l'altra domanda, a cui non so se potete rispondere: all'RLS di sito chi gli comunica quali sono le aziende in cui non c'è l'RLS? Un organismo paritetico? Forse ero distratto e non l'ho sentito, mi scuso.

L'altra cosa riguarda i Comitati paritetici; io ho avuto esperienze personali, non so quanti di voi, sul fatto che gli organismi paritetici non hanno funzionato. Parlo del settore dove lavoro, in Ferrovia, non so gli altri. Mi vengono i brividi a pensare di un organismo nazionale che dovrebbe coordinare tutta questa roba qua.

Poi pongo una riflessione più che una domanda: l'RLS, uno qualsiasi, il sottoscritto, ha la possibilità di comunicare con questo organismo? Oppure bisogna fare sempre tutta la serie di filtri attraverso le organizzazioni sindacali e tutta una serie di "lacci e laccioli" perchè almeno fino ad oggi gli organismi paritetici erano comunque regolati dalle organizzazioni sindacali.

In questo Testo Unico non vedo novità per il ruolo dell'RLS perchè continuo a vedere l'RLS come una persona che ha buona volontà, è disponibile a prendersi nomi e cognomi, sia dall'azienda che dai colleghi, forse dai colleghi anche di più, e poi ha una malattia proprio all'interno del codice genetico che è quello di fare il rappresentante dei lavoratori e continua imperterrito ad andare avanti e spero che questa energia non finisca mai perchè comunque, è stato detto un po' nelle relazioni, dobbiamo sorvegliare perchè il mondo sta andando da un'altra parte.

Ringrazio il Dott. Alberghini che ci ha suggerito e ci ha fatto riscoprire un po' questa cosa, poi l'abbiamo già sentito alla radio stamattina le 60 ore di lavoro settimanali vanno completamente da un'altra parte. Anni di discussioni, adesso faccio un po' anche l'RSU, a livello sindacale parliamo di tempi di famiglia per i figli e tutta una serie di cose, però il mondo globalizzato ha bisogno di produrre sempre di più e a minor costo, quale è la soluzione migliore? Non è mica l'invenzione di macchine che ci permettono magari di

lavorare di meno e di guadagnare gli stessi soldi. No, le macchine sono una cosa che permettono guadagni alle aziende e noi dobbiamo lavorare di più.

Se non sbaglio, storicamente in Inghilterra, agli inizi dell'era industriale, si lavorava 12 ore al giorno e poi magari se il datore di lavoro ha potere di vita e di morte, va anche bene perchè non basta solo il licenziamento. Qualcuno, non molto tempo fa ha dato fuoco al suo dipendente perchè gli ha chiesto i soldi, non se vi ricordate. Allora se questo è il mondo dove noi dobbiamo andare, penso che dovremmo reagire, adesso, perchè dopo poi sarà troppo tardi. Poi gli strumenti che abbiamo sono quelli della legge. Sicuramente non è cosa facile. Con questo non voglio demoralizzare nessuno, anzi voglio dire: resistiamo e andiamo avanti.

Per quanto riguarda l'RSU e poi chiudo, io faccio parte dell'RSU da anni perchè in Ferrovia c'è stato un accordo sindacale che ha previsto che l'RLS era eletto nell'ambito dell'RSU. Secondo me non cambia niente, nel senso che non c'è nessuna differenza. Io ho vissuto l'esperienza di RSU e RLS tranquillamente, tanto più che chi ti elegge è sempre il lavoratore. Ovviamente lista separata, l'RLS prende delle adesioni per quanto riguarda RLS e anche come RSU, quindi su questo non ci vedo niente di male. E niente di cambiato.

Ultima cosa, le 40 ore non sono cambiate. Purtroppo è un limite molto grande avere 40 ore l'anno per svolgere l'attività di RLS soprattutto per chi ha impianti decentrati come ho io. Vi faccio il mio esempio per capire meglio, vado da Rimini fino a Bologna con quattro impianti diversi e con le 40 ore non ci faccio niente, non riesco nemmeno ad andare a vedere gli impianti. E questo è un problema che impedisce per lo meno la visita agli impianti e di conseguenza poi bisogna fidarsi di chi fa la comunicazione, se la fa e quando la fa.

Vi ringrazio.

-----

## **Giampiero Montanari – RSU CESAB**

Volevo innanzitutto dire che io sono solo RSU. Io, come altri delegati nella nuova elezione dell'RSU, approfittando del nuovo decreto legge, ci presteremo a ricoprire le cariche di delegati RLS. Ho avuto anche il piacere di conoscere il dott. Alberghini perchè avevamo avuto un infortunio che per fortuna non ha avuto gravi conseguenze, anche se il lavoratore ha superato i 40 giorni, per quanto riguarda un'attrezzatura che è collassata, nel reparto vernice. Su questo c'era, dopo un primo ragionamento, un accordo sull'importanza che gli RLS siano RSU e viceversa, proprio per l'agibilità, questa anche politica, che dà nei confronti dell'azienda, perchè, molte volte, l'azienda tendeva a tenere divise le due funzioni volutamente come succedeva in CESAB, dove tu RSU non ti devi occupare dove c'è l'RLS e molte volte l'RLS aveva come referente solo l'azienda, non l'RSU. Quindi diciamo che questo va a sgomberare un po' il campo da situazioni di non comunicabilità tra le due funzioni che erano poi entrambe, diciamo, di rappresentanza dei lavoratori.

Quindi quello che volevo affermare è che molte volte nell'aziende, come alla CESAB, che è del gruppo Toyota quindi vengono applicate norme che vengono da oltre oceano, ci sono situazioni dove c'è un sovrapporsi di norme che vengono da multinazionali con una loro politica industriale, anche sulla sicurezza e sull'organizzazione del lavoro e quelle che sono le normative a livello nazionale o europeo come in questo caso.

C'è un problema anche di monte-ore per quanto riguarda l'agibilità, poi naturalmente, ricoprendo l'attività di delegati, possono essere attinte a quelle dell'RSU e c'è una situazione dove bisogna fare chiarezza per quanto riguarda certe, diciamo, politiche da parte dell'aziende che magari hanno tutti gli attestati, tutte le certificazioni, come la CESAB che ne ha tantissime da esporre, poi magari quando mi sono trovato come RSU, avendo prima ragionato con l'SPP, di fronte al capo-reparto o al preposto, sentirmi dire: tu sei RSU, non ti devi interessare, devi chiamare l'RLS. Praticamente venivo bloccato, usando minacce di tipo disciplinare, per quanto riguardava certe situazioni presenti in CESAB dove una segnalazione da parte di lavoratori, o da parte mia e di altri delegati, ai capi-reparto o ai preposti veniva risposto "sì, sì" e poi molte

volte c'era una reiterazione delle situazioni potenzialmente a rischio e gli RLS, come lavoratori, senza aver questa carica di RSU, erano un po' timidi nei confronti dell'azienda.

Quindi ci sono tutte situazioni che devono collimare sempre di più e l'esigenza di dare una visibilità, una maggiore incisività alla propria azione, perchè sembra che l'azienda riesca a coprire, a camuffare e sembra che non ci sia informazione su quello che può essere stata la colpa dell'azienda, visto che quando c'è stato l'intervento c'è stata una situazione in cui, in presenza di un appalto, la ditta che doveva fare la manutenzione, si trovava in una situazione dove c'erano lavoratori irregolari.

Quindi ci sono tutte queste situazioni che l'RLS deve gestire, insieme alla RSU; il suo è un lavoro importante che però dovrebbe avere una maggiore agibilità come monte-ore e la possibilità di intervento, ecco in questo senso.

---

#### **Madau (FISAST)**

La mia è una piccola riflessione sull'election day. Molto brevemente io mi sono imbattuto molto recentemente nel caso di un'azienda di commercio che certificata ISO 9001 e IMAS, addirittura, quindi una certificazione pesante. Però ho avuto notizia che in questa azienda le cose non è che funzionino proprio così bene, tantè che in barba appunto alle certificazioni aziendali, verniciano un po' all'aperto, verniciano nelle acque di lavaggio che poi vanno in fognatura, aspirazioni che non funzionano, ecc. ecc. Tantè che poi mi riservo di portare la questione su altri fronti.

Questa azienda ha però anche altre particolarità del tipo, l'RLS l'ha nominato l'azienda, quello precedente. Al che ho chiesto se sei sicuro di quello che mi stai dicendo. Certo e mi ha fatto parlare con l'RLS che si stava dimettendo e ha confermato al 100% che l'azienda l'ha chiamato un giorno e gli ha detto se vuoi fare l'RLS. Perchè no, così ho qualche ora in più di permesso. Gli hanno fatto fare il corso, per carità, però i lavoratori



non sapevano neanche verosimilmente neanche come si procede alla cosa. Pertanto, non gliene poteva fregare di meno.

E questo signore si è dimesso dopo avermi documentato questa faccenda e sono venuto a sapere che l'azienda prontamente sta cercando di sostituirlo e naturalmente senza aspettare l'election day, che è una cosa un po' difficile da capire ma non entro certamente io nel merito perchè se l'hanno messa vuol dire che aveva una sua funzione. Sta di fatto che hanno fatto un elenco di due persone, naturalmente molto vicine all'azienda, quando questa persona, che mi ha coinvolto in questa ricerca, ha cercato di inserirsi anche lui, l'hanno impedito in tutte le maniere sino a che io ho detto al signore, fai una cosa, manda una raccomandata in cui tu, e un fax giusto per accelerare le cose perchè c'erano tempi molto stretti, in cui tu chiedi di essere ammesso nell'elenco dei candidati per l'elezioni, election-day o non election-day, perchè voi volete fare in fretta ma dovete tenere conto anche della mia candidatura. E, naturalmente, aggiungendo la diffida a non inserirlo nell'elenco dei candidati.

Naturalmente l'azienda ha recepito la raccomandata e ha annullato l'elezione dell'RLS perchè evidentemente deve aver subodorato che forse questo terzo candidato poteva essere il vincente e a quel punto, okkey fermiamo tutto, ci riorganizziamo. Quindi tutta questa storia per dire in che modo dobbiamo rapportarci, perchè qui si parla di election-day, ma le aziende rischiano anche di essere un attimo un po' troppo attive nel cercare di rimediare prima che ci metta il naso qualcun'altro, ci penso io molto rapidamente occultiamo il "cadavere".

Che strumenti abbiamo per impedirlo? Perchè devo sicuramente approfondire la lettura del decreto, cercare di interiorizzarlo ma però, per quel poco che ho letto sin d'ora, non ho colto dei grossi strumenti per impedire questi fatti. Sì, andrò a fargli un po' di casino all'azienda mandandogli comunicazioni, mandando comunicazione all'ente certificatorio, questo e quest'altro ma, poi? Mi sento un attimo privo di strumenti per sostenere questa posizione.

Dimenticavo, è un'azienda con più di 15 dipendenti e non esiste rappresentanza sindacale, perchè allora sarebbe stato facile.

## *Ungarelli*

*Provo ad andare un attimo con ordine. Panella delle FS domandava alcuni chiarimenti sugli RLS di sito. Ne sono conosciuti, almeno a livello regionale, due: uno è quello del porto di Ravenna, quindi la domanda era “ma chi poi fa la verifica sugli RLS aziendali e RLS di sito”. Allora al Porto di Ravenna esiste l'autorità portuale che ha proprio il compito di fare la verifica su quali siano le funzioni e i ruoli dei vari RLS aziendali e quindi di stabilire appunto le agibilità, le funzioni e i compiti degli RLS di sito.*

*L'esperienza bolognese, in cui non c'è questa autorità sovraordinata come nel porto di Ravenna, noi abbiamo fatto un accordo con la Fiera di Bologna e prevede che sia la Fiera stessa a modificare i propri regolamenti fieristici, che sono un po' dei documenti che la fiera concorda con tutti gli organizzatori fieristici che entrano all'interno della fiera e che ogni organizzatore fieristico poi, a sua volta, concorda con tutti gli allestitori e i disallestitori perchè, fondamentalmente, al di là dell'organizzatore della fiera, il controllo che deve essere fatto in fiera è legato non tanto alla gestione del momento fieristico, ma quanto ai momenti di allestimento e disallestimento della fiera. Per cui attraverso questa catena, che parte dalla fiera, si arriva a tutte queste attività in allestimento e disallestimento in cui sono appunto da individuare gli RLS aziendali, nel caso in cui le aziende di allestimento e disallestimento abbiano un loro RLS aziendale, viceversa viene attribuito ai lavoratori di quell'allestimento e disallestimento, l'RLS di sito che sarà individuato appunto all'interno del quartiere fieristico.*

*Sono d'accordo sul ruolo delle imprese dopo la 626, sono d'accordo con quello che diceva che la rivoluzione copernicana non è certo il decreto 81 ma probabilmente è stata la 626 per quanto riguarda l'esperienza sulla salute e sicurezza nel nostro paese. Questa rivoluzione copernicana non è stata recepita da entrambe le parti, con la medesima scioltezza e quindi ci sono state resistenze anche rispetto ai modelli partecipativi della 626 e delle direttive europee. Sta di fatto che c'è stata la resistenza forte delle imprese, alcune cose le diceva anche Madau un attimo fa rispetto questa azienda del commercio, ma anche per esempio rispetto all'inefficacia dell'attività degli*

*organismi paritetici che erano quegli elementi di governo bilaterale che la 626 aveva costituito e che teoricamente, anche il decreto 81, rinvigorisce e rinverdisce.*

*Per quanto riguarda l'esperienza di Bologna non hanno funzionato praticamente quasi per nulla. L'unica cosa che sono riusciti a fare, per fortuna, è stata, dei due temi che avevano da sviluppare, la formazione per gli RLS e quindi stabilire in termini bilaterali quali erano gli argomenti per la formazione per gli RLS e l'altro, il controllo del contenzioso all'interno dell'azienda, costituire un elemento di conciliazione dei contenziosi all'interno delle aziende, in realtà si è riusciti a concordare appunto i moduli formativi, il contenzioso vero e proprio agli organismi paritetici non è mai arrivato anche perchè gli organismi paritetici a Bologna non hanno quasi mai funzionato in questi 15 anni.*

*Quindi è uno dei motivi di cui diceva appunto prima Madau sul commercio, insomma, suppongo che anche per quanto riguarda il settore del servizio l'organismo paritetico abbia avuto gli stessi sviluppi non tanto felici degli altri settori.*

*In realtà, rispetto al tema posto sull'investitura, chiamiamolo così, dell'RLS da parte del datore di lavoro, visto che in realtà la norma, sia questa che quella precedente, parla di elezione o designazione, l'investitura evidentemente non esiste ed è un'invenzione di quel datore di lavoro, ma probabilmente non solo lui. Il modo per contrastare appunto questa modalità un po' bizzarra che è stata individuata per determinare chi fa l'RLS in quell'impresa, è quello di dire che si passa attraverso l'elezione e la designazione così come prevedono le norme, quindi attraverso un'assemblea organizzata dei lavoratori e non una cosa che viene fatta in maniera carbonara fra due o tre persone in uno stanzone e non riuscendo a fare l'assemblea dei lavoratori, così come la norma prevede per verificare l'interesse dei lavoratori ad un'elezione-designazione di un loro rappresentante effettivo, ci sono tutte le modalità, al di là dell'attività dell'organismo paritetico, per vedere un'eventuale sviluppo di un contenzioso in quanto ci sono tutti gli aspetti della scala giuridica dalla denuncia per attività antisindacale, ecc. ecc.*

*Rispetto all'intervento di Montanari e Panella, sul ruolo "a scavalco" appunto delle attività e le responsabilità degli RLS e delle rappresentanze sindacali, sono d'accordo con quello che diceva Montanari che molti dei temi di salute e sicurezza essendo collegati non solo ad aspetti tecnici e tecnologici all'interno dei luoghi di lavoro, ma anche a momenti di vera e propria organizzazione del lavoro, a proposito della quale veniva citato la nuova direttiva sugli orari del lavoro. Tenendo presente che in Italia, per esempio, la precedente direttiva sugli orari di lavoro che definiva i riposi giornalieri e settimanali, recepito come decreto legislativo 66 del 2003, era stata inserita nell'ambito del governo della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, per poter essere emanato un decreto a livello nazionale. Quindi voi capite come c'è dissonanza fra queste attività che vengono fatte a seconda dei tempi diversi, anche a livello europeo, io penso che però, visto appunto che gli orari, l'organizzazione del lavoro, hanno un impatto forte con il tema della salute e sicurezza, questa sintesi che Montanari rappresentava fra l'attività dell'RSU sia importante.*

*Da questo punto di vista anticipo una cosa, la legge che riassume, come si diceva prima, 50 anni di norme nel nostro paese, su questo tema che in realtà è l'art. 47, demanda alla contrattazione collettiva la individuazione del ruolo, dei numeri, della designazione degli RLS all'interno delle imprese. Per cui, in realtà, quella cosa che appunto veniva anticipata sul fatto che gli RLS devono essere individuato all'interno delle RSU, ci sono esperienze contrattualmente definite, le più disparate nel nostro paese, a secondo dei settori e dei comparti. In realtà la norma individua un filone di attività che è appunto quella di trovare una sinergia fra l'attività sulla salute e sicurezza degli RLS e l'attività legata agli altri temi all'interno dell'impresa da parte delle rappresentanze sindacali, ma lasciando comunque spazio alla contrattazione collettiva di normare questo tipo di sinergia anche in maniere diverse. Quindi ci sono esperienze contrattuali che prevedono, ad esempio, una parte di RLS fuori e una parte di RLS a scavalco, o anche tutti dentro, questo dipende un po' dai vari contratti di lavoro, anche di secondo livello, e quindi sarà previsto anche nel futuro.*

-----

## *Morisi*

*Il discorso del binomio RLS e RSU è un discorso che ci tiriamo dietro da quando c'è la 626, praticamente da quando c'è l'RLS in quanto è nato assieme all'RLS e credo che non sia risolvibile.*

*Però quello che vorrei dire è di non fossilizzarsi su questo aspetto perché non è che dicendo "Io sono RLS non RSU, l'RLS deve essere dentro all'RSU o non deve essere dentro all'RSU", si risolve il problema, anche perché abbiamo casi di RLS che sono dentro alla RSU e funzionano benissimo, abbiamo casi di RLS che non sono RSU e funzionano benissimo e abbiamo casi, viceversa, che funzionano malissimo. Quindi non è l'appartenenza che può fare la differenza, si tratta solamente delle corrette relazioni, di avere chiarezza di ruoli e funzioni all'interno dell'azienda e di lavorare insieme.*

*L'importante è trovare insieme (RLS-RSU) un accordo, un campo di lavoro comune e portare avanti quello che interessa entrambi, che è la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Credo che se entrambi hanno chiaro questo obiettivo, tutto il resto passa in secondo piano. L'appello che faccio, anche perché nella riunione che abbiamo fatto la settimana scorsa, c'è stato un po' di "accanimento terapeutico" su questo problema, non fossilizziamoci su questo aspetto perché l'obiettivo è che, sia le organizzazioni sindacali, aziendale o territoriale e l'RLS, debbano in qualche modo cercare di collaborare per cercare di migliorare le condizioni delle misure di salute e sicurezza dei lavoratori, indipendentemente dal ruolo che giocano all'interno di questo percorso.*

*È naturale poi che l'RSU, come posso dire, dovrebbe essere il tutore dell'RLS in quanto la legge dice espressamente che gli strumenti, i mezzi, i compiti, gli ambiti di operatività dell'RLS sono definiti dalla contrattazione. Quindi è l'RSU che in ambito aziendale va a definire quali debbano essere gli strumenti, ad esempio, il monte-ore che deve avere a disposizione l'RLS. Quindi è vincolante la collaborazione, diventa fondamentale la collaborazione. È l'RSU che chiede per l'RLS, invece di 40 ore settimanali, nella sua azienda, visto che è complessa, ha molte unità produttive e quindi ci sono molte unità*

*da andare a visitare, ne chiede 80, ma è l'RSU che lo chiede per conto dell'RLS, insieme all'RLS, e va a trattare l'RSU.*

*Questo, secondo me, è il vero problema, non è certo l'appartenenza o la non appartenenza.*

## **Alessandra Franceschetti – RLS Azienda ospedaliera di Parma**

La Franceschetti dell'Azienda Ospedaliera di Parma, pone tutta una serie di domande anche abbastanza complesse.

La prima è: "Quali conseguenze (credo per il datore di lavoro, visto che non è specificato) in caso di mancata consultazione?". Quindi se l'RLS non viene consultato dal datore di lavoro su tutti quei temi, che abbiamo visto, legati alla valutazione dei rischi e, come diceva il dott. Magelli, anche alla realizzazione delle misure, esistono delle sanzioni specifiche per il datore di lavoro?

Seconda domanda: "Quale possibilità ha l'RLS di sindacare sulla qualità della formazione?" Abbiamo detto, l'81 allarga il compito dell'RLS nell'intervenire sulla formazione di tutti i lavoratori, non solo più quelli legati alle emergenze, come era previsto nel 626. Quindi l'RLS adesso ha il diritto di essere consultato su questi temi e il dovere di intervenire sulla formazione. Ma quali strumenti ha l'RLS per definire se la formazione che viene proposta è valida, è adeguata ed ha le qualità necessarie? Quindi quale strumento può avere l'RLS per dire "Sì, sono d'accordo" oppure chiedere di modificare il percorso formativo per i lavoratori?

Un'altra domanda che non ho capito bene: "L'idoneità per i soggetti alla sorveglianza, preventiva è per tutti?" L'idoneità del soggetto deve essere certificata in modo preventivo, cioè prima che venga adibito alla vita lavorativa, oppure dopo.

L'altra domanda è. "Sono previste possibile sanzioni per i preposti per il mancato uso e vigilanza dei DPI?"

Ultima domanda: il dott. Magelli ha detto nella sua relazione che l'RLS ha diritto ad accedere al registro degli infortuni ed ai dati relativi gli infortuni. Viene chiesto se questo accesso ai dati sugli infortuni comprende anche i dati sulle malattie professionali. Perché nel registro infortuni vengono indicati solo gli infortuni e non vengono indicate le malattie professionali. Quindi l'RLS chiede se è possibile accedere



anche all'eventuale registro delle malattie professionali e quindi avere delle informazioni sulle malattie professionali.

---

### **Carmen Zardi – RLS Azienda USL di Imola**

Carmen Zardi, pone alcune domande inerente all'individuazione del datore di lavoro nella pubblica amministrazione, sull'RLS day e sulla valutazione dei rischi.

---

### **Emma Enrico - RLS - Poste Italiane**

Mi chiamo Emma Enrico e sono un RLS delle Poste Italiane, al primo mandato. Vi sembrerà strano ma in Poste Italiane la sicurezza è entrata solo da alcuni anni. E quindi sicuramente a qualcuno di voi farà sorridere alcune cose che io adesso stò per dire perché l'azienda, in verità, pur professandosi paladina della sicurezza, in verità è da tutt'altra parte.

Ho ascoltato abbastanza interessato gli argomenti che anche gli altri RLS hanno proposto a questo tavolo. Però vorrei sottolineare anche che sia il decreto legislativo 626 che la legge 123 contenevano anche degli elementi favorevoli per la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori. E quindi tutto sommato noi RLS, spero, avremo la possibilità di accentuare questa sicurezza per tutti coloro che sono nei posti di lavoro. Però, sfortunatamente, abbiamo visto che nonostante il decreto legislativo 626, la legge 123 e adesso il nuovo decreto 81, le morti sul lavoro sono sempre in aumento. Mi sono chiesto il perché, anche parlando anche con gli altri RLS.

Il punto cruciale è questo: in Poste Italiane si richiede sempre una maggiore produttività a scapito della sicurezza. Ultimamente, forse a voi la cosa non risulta, perché Poste Italiane riesce benissimo a filtrare queste cose attraverso i mass-media, siamo arrivati a

circa 6/7 portalettere morti negli ultimi 3/4 mesi. E questo incomincia essere abbastanza eclatante visto che tutti quanti vedono il portalettere come una figura tranquilla, come quella che vedevamo tutti quanti nella televisione della Kinder Ferrero con la borsettimana vuota. In verità non è così: il lavoro del portalettere negli ultimi 10 anni è cambiato notevolmente. E quindi si capisce chiaramente che i ritmi lavorativi, aumentando ovviamente le ore di lavoro, significano maggiori rischi.

Ben venga, spero, con il decreto 81, l'inserimento nel documento di valutazione dei rischi, dello stress. Una cosa che noi stiamo chiedendo da moltissimo tempo, perché in Poste Italiane siamo arrivati quasi al limite. Cioè negli ultimi 3/4 anni abbiamo avuto un aumento assurdo di quasi il 25% di produttività, basti pensare che gli sportellisti presenti in tutta Italia dovrebbero essere 40 mila e adesso sono 36 mila, sono coloro che voi vedete al di là di quel famoso vetro dei famosi uffici "layout" chiamati così, io li chiamo uffici "pronti per la rapina", ma l'Azienda Poste ovviamente per dare una propria immagine li chiama "layout", cioè a contatto con il pubblico, questa gente sta operando con 4 mila unità in meno in tutta Italia e le operazioni, vi posso assicurare, sono aumentate.

Quindi Poste Italiane continua sempre più a chiedere questa produttività in maniera sempre più esasperata e vi posso dire che tutto sommato spende meno sulla sicurezza, pur essendo in attivo. Voi l'avete visto tranquillamente, noi siamo andati in attivo e loro tendono a consegnare le Poste come Società per Azioni in una prossima liberalizzazione che sarà dopo il 2009.

Però in questo contesto sfortunatamente c'è un paradosso stranissimo che i lavoratori che si attengono alle disposizioni di sicurezza molte volte vengono anche ripresi da parte dell'azienda perché non producono di più. Eppure in tutte le manifestazioni l'azienda Poste Italiane dice sempre che la sicurezza e la salute sono al primo posto.

Ma la realtà è molto ben diversa.

Circa qualche mese fa ad un convegno proprio in questa sala sulla sicurezza nelle banche e di conseguenza anche negli uffici postali, ho potuto constatare che i lavoratori delle banche sottolineavano, lamentavano anzi, notevoli carenze nella prevenzione delle rapine e dei furti. In Poste Italiane non abbiamo neanche il 30%-40% delle strutture di prevenzione delle banche. Cioè noi le porte biometriche non sappiamo neanche cosa siano. Difatti le rapine negli uffici postali sono in aumento anche se Poste Italiane dice il contrario, perché mancano telecamere, mancano sistemi di allarme sofisticati, perché mancano determinate strutture che l'azienda a volte con molta fatica installa.

Basta pensare che ultimamente i malviventi hanno creato un sistema per entrare negli uffici postali ad ufficio chiuso, cioè quando i lavoratori stanno ultimando le proprie operazioni e quindi in assenza di allarme. Questi qua sono riusciti ad inventare un sistema per entrare dalle porte di sicurezza. E non è una cosa nuova, è una cosa che già negli ultimi 4/5 mesi è diventata abbastanza eclatante. E pur essendo che gli RLS hanno segnalato questa cosa, me per primo, le Poste Italiane hanno risposto che stanno studiando un sistema per vedere di neutralizzare questo problema. Però è anche vero che i lavoratori continuano a rischiare dentro gli uffici postali. Io ve lo dico perché sfortunatamente sono stato attore coinvolto, ma non consapevole di una rapina nel mio ufficio e il mio ufficio, fortunatamente, è un ufficio blindato anche se non è sorvegliato da telecamere. Quando hanno preso il primo che entrava in ufficio poi hanno preso tutti gli altri man mano che entravano. E non è stata una gran bella esperienza essere sottoposti 40 minuti sotto una pistola aspettando che la cassaforte si aprisse.

Questo per chiarire un po' cosa succede nella sportelleria. Io non sto qui a dilungarmi perché c'è un altro settore molto nevralgico in Poste che sarebbe il centro di meccanizzazione postale, che è una grande fabbrica con mille dipendenti. Il dott. Alberghini la conosce abbastanza bene.

Io comunque, un altro aspetto che vorrei sottolineare è quello dei portalettere, cioè coloro, come ho detto prima, che vanno fuori e vanno a consegnare la corrispondenza.

Noi anche in quel settore siamo all'alba di un grande giorno, tanto è vero che a tutt'oggi ci sono molti lavoratori a cui non vengono consegnati i dispositivi di protezione individuali: non hanno nulla per difendersi sia dal freddo che dalla pioggia. L'azienda continua a dire che devono arrivare da Roma. In verità noi sappiamo benissimo, tutti quanti, che il datore di lavoro ha poteri di spesa e quindi potrebbe tentare di mettere mano al portafoglio, cosa che invece non fa perché ovviamente rischierebbe poi i premi a fine anno. E questo tutto a scapito dei lavoratori.

Per non parlare della continua, perpetua inosservanza del documento di valutazione dei rischi e delle sue disposizioni, tanto è vero che gli infortuni sono aumentati e sfortunatamente anche le morti. Noi solamente ultimamente siamo riusciti a convincere l'azienda, perché qui si parla anche di convincere, di far presente a tutti i lavoratori il rischio vibrazioni. Cioè il rischio che il portalettere ha quando deve effettuare un percorso abbastanza lungo, io parlo soprattutto le zone rurali, è un rischio che effettivamente esiste. Molti lavoratori sono sottoposti a questo rischio di vibrazioni, cioè superano le 2 ore tranquillamente ogni giorno e le 3 ore e mezza in macchina e non sono state correttamente informati.

Poste Italiane, vi dirò l'ultima così per darvi un quadro esatto di quello che succede, non è stata nemmeno in grado di affrontare in maniera convincente, il problema degli inidonei al motomezzo. Cioè persone che in poche parole fino l'altro ieri guidavano un cinquantino e svolgevano il lavoro di portalettere in maniera tranquilla, senza nessun problema. L'azienda, unilateralmente, ha cambiato mezzo di lavoro senza nessun tipo di percorso con gli RLS e ha messo un 125 per tutti quanti. Io vi dico la verità quel 125, a parte che pesa tantissimo e penso ogni tanto alle donne, come fanno a tirarlo su dal cavalletto in quanto pesa intorno ai 120 chili, più la posta che viene messa dentro, siamo all'ordine di 150/160 chili. Io faccio molta fatica a tirarlo su, ve lo dico sinceramente, c'è un cavalletto laterale ed io lo metto sempre, perché ho tirato su 3/4 volte con il cavalletto centrale e a fine giornata, sinceramente, qualche colpo alla schiena mi è venuto. E logicamente chi non ha la possibilità di guidare il 125 è stato dichiarato inidoneo.

Una grande discriminante, gente che fino l'altro ieri riusciva guidare tranquillamente un cinquantino e fino ad oggi l'azienda non ha fatto niente del genere.

In questo panorama abbiamo degli uffici postali al limite dell'indecenza e al limite della sicurezza. Dico decenza perché abbiamo degli uffici postali veramente sporchi, voi neanche ve lo rendete conto di cosa c'è lì dentro. Perché l'azienda continua a pagare sempre a ribasso coloro che devono venire a fare le pulizie. Nel mio ufficio ci sono ragnatele da un anno e mezzo ed infatti a fine anno facciamo la torta con le candeline per i due anni, perché abbiamo delle ragnatele che non sono mai state levate.

In tutto questo contesto si intrecciano le attività degli sportellisti e dei portalettere, tutte rivolte esclusivamente alla produttività e non alla sicurezza. Spero che con la nuova normativa che per noi è recentissima, anche se è vecchia, sui video terminalisti riusciremo sicuramente ad arrivare a questo.

Concludo. Il compito degli RLS è quello di denunciare le negligenze, questo ne sono sicuro, io lo faccio veramente con cuore. Ma io ritengo che sia importante anche un'azione tempestiva degli organi di controllo e mi riferisco alle ASL. La mia non è una critica. Io capisco benissimo che ci sono degli altri settori che hanno bisogno di un controllo più continuo e più incessante, cioè l'edilizia, però è anche vero che l'azione degli organi di controllo può solo assicurare continuità alle azioni degli RLS, costringendo il datore di lavoro finalmente ad adeguarsi alla legge.

Vi ringrazio.

## **Magelli**

*Io provo a rispondere alle domande di Franceschetti e di Zardi. Sono tante e spero di essere preciso.*

*Allora prima domanda di Franceschetti: “Quali conseguenze per il datore di lavoro in caso di mancata consultazione?” Ho controllato con molta attenzione e ce ne è una poi Alberghini integrerà.*

*Seconda domanda: “Quale possibilità ha l’RLS di sindacare sulla qualità della formazione?” È chiaro che l’RLS ha il potere di dare suggerimenti, indicazioni, consigli, proposte e pareri senza nessun limite e nessun vincolo. Può proporre tutto ciò che ritiene opportuno ed esprimere tutte le critiche che ritiene opportune rispetto al caso specifico, quindi qui non è che la legge fissi dei limiti; è chiaro che proporre non vuol dire garanzia che vengano accolte, ma diritto di esprimersi su tutto ciò che riguarda la formazione nel caso particolare.*

*Terza domanda, sull’idoneità dei soggetti della sorveglianza sanitaria. Bene, tutte le volte che il medico competente visita una persona in sede di sorveglianza sanitaria, deve emettere il giudizio di idoneità e deve consegnarlo alla persona e al datore di lavoro, sia che sia positiva sia che sia negativo nelle sue varie sfumature, anche perché in questo modo l’interessato può, se vuole, attivare l’istituto del ricorso. Fra l’altro la legge in questo caso toglie di mezzo un altro tormentone esplicitando che il ricorso è ammesso sia contro l’idoneità sia contro l’inidoneità. Da noi era già così, ma non in altre regioni e finalmente su questo c’è chiarezza.*

*L’altra domanda di Franceschetti: il preposto che non vigila sul mancato uso dei DPI è esposto a sanzioni? Certamente, non c’è ombra di dubbio, il riferimento è nell’art. 56 che prevede sanzioni per il preposto che manca ai suoi obblighi, tra cui c’è anche questo.*

*E, infine, ultima domanda, se l'accesso alle informazioni per l'RLS riguarda solo gli infortuni o anche le malattie professionali, riguarda anche le malattie professionali come detto chiaramente all'art. 40, comma 1, lettera e), quindi anche le malattie professionali.*

*Per quello che riguarda le due domande più facili di Zardi, quando ci sarà l'election day non lo so, si parlava tempo fa di farlo coincidere con la settimana europea della sicurezza sul lavoro che in genere è in ottobre, però non c'è nessuna indicazione vincolante.*

*L'altra domanda riguardava la valutazione dei rischi, quando va fatta. La risposta è addirittura paradossale: sempre. Va fatta quando si inizia un'attività, va fatta ogni volta quando si modifica una lavorazione, una sostanza, un prodotto. Ma attenzione, altra novità: va aggiornata anche ogni volta che si modificano le conoscenze e le tecnologie di prevenzione. Quindi la risposta è "sempre". L'RSPP e il datore di lavoro devono essere in grado simultaneamente di interagire e di adeguare costantemente il processo. È un film, non una foto.*

*Ultima domanda sul datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Questa è una situazione un po' delicata. Lo accennava già Morisi e poi lei viene da Imola e ad Imola voi avete la mania dei datori di lavoro multipli. Al Comune ne hanno 11, all'USL non so quanti. La legge su questo non pone il divieto di individuare più datori di lavoro, sia ben chiaro. Certamente, dal punto di vista organizzativo, non è funzionale perché poi chi lo fa deve trovare degli escamotage di coordinamento, di integrazione, di supervisione, ecc., che rendono la cosa di fatto difficile.*

*Però attenzione, la normativa su questo, come diceva Morisi, ci dà qualcosa in più perché dice, all'art. 2, due cose molto importanti. Intanto che per essere datore di lavoro occorre avere autonomia gestionale e occorre avere autonomi poteri di decisione e di spesa. Quindi le indicazioni fasulle di comodo o camuffate non tengono perché potere decisionale e di spesa sono due cose precise e definite. Vediamo se questi datori di lavoro individuati in molte realtà, parlo in generale, le hanno veramente o meno. Ma soprattutto c'è una cosa importante, in caso di omessa individuazione e in caso di*

*individuazione non conforme ai criteri sopraindicati, cioè io ti nomino datore di lavoro ma non hai potere di spesa e decisionale, di fatto questa indicazione è nulla e il datore di lavoro coincide con il legale rappresentante o con l'organo di vertice, e quindi con il direttore generale. Quindi se ci delle scelte, delle designazioni fasulle, farlocche e non fondate su questi poteri automaticamente, ma certamente non spetta all'RLS entrare nel merito, ma capiterà un infortunio, un'ispezione dell'ASL, ecc., il magistrato o l'ASL terrà conto del reale sistema organizzativo. Allora queste persone che hanno avuto il patacchino "datore di lavoro" hanno questi poteri o non li hanno? Se non li hanno il magistrato andrà a cercare chi li ha davvero.*

---

### **Alberghini**

*In effetti c'è una sanzione amministrativa per il datore di lavoro che non consulta, ai sensi dell'art. 50, e la sanzione la si trova nell'art. 18, comma 1, lettera s), quando dice "consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nell'ipotesi di cui all'art. 50, e lì ci sono tre lettere che riguardano la consultazione, e la sanzione è una sanzione amministrativa che si legge in fondo, al comma 4, lettera n), che dice: "con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera s)".*

*E' una cosa complicatissima. Peraltro devo dire per noi, organo di vigilanza, comminare una sanzione amministrativa è una calamità, nel senso che c'è una procedura di una complicazione mostruosa per cui veniamo scoraggiati all'inizio, perché si passano 3 giorni solo per fare tutti i vari passaggi formali con l'obbligo di un rigore formale assoluto, per cui se si sbaglia una virgola poi la sanzione può essere invalidata. Quindi, in sostanza, quando c'è da fare una sanzione amministrativa veniamo presi dal panico.*

*Colgo l'occasione per fare un'altra rettifica che mi faceva notare Magelli a proposito le cose che dicevo sul blocco dell'attività in base alla reiterazione, anche lì ho preso questo abbaglio, anche lì c'è un ingorgo normativo nel quale siamo soggetti in questi*



*giorni. La reiterazione parte dal 28 agosto del 2007, ma non retroattivamente, da questa data in avanti e non come avevo detto prima, retroattivamente ai 5 anni. Invece bisogna partire da questa data e quindi tutte quelle che avvengono successivamente pi possono essere considerate reiterazione qualora ovviamente le si riscontrino nuovamente nell'ambito della vigilanza.*

*Una cosa che non avevo detto prima, si considera reiterazione di una violazione che era stata formalmente sanzionata o contestata, se si trattava di una disposizione. Per cui è una reiterazione di un qualcosa che era già stato sanzionato con un atto emesso da noi e non quindi un precedente richiamo verbale o una raccomandazione, deve essere giù oggetto di provvedimento.*

*Volevo dire due cose sulle Poste. Le Poste sono una disgrazia, una calamità. Noi siamo sempre lì, sono degli anni che siamo lì e c'è una sproporzione tra l'impegno che ci si mette alle Poste e i risultati che portano a casa che fanno impressione. E qui salta di mezzo proprio la questione del datore di lavoro. Nelle Poste i datori di lavoro sono dei fantasmi. Noi ci siamo trovati per anni a inviare a Roma, in un non meglio precisato luogo che per noi sembrava un luogo virtuale, tutta una serie di verbali di prescrizione, che sono poi stati puntualmente pagati, quindi le sanzioni venivano pagate, però poi non veniva messo in movimento alcuna azione per risolvere i problemi che erano oggetto di questi verbali.*

*Per cui li abbiamo fatti, rifatti e rifatti ad un datore di lavoro che era un datore di lavoro "casella postale", però c'era un nome e cognome e indirizzo con tanto anche di data di nascita, c'erano anche i dati anagrafici. Poi le Poste Italiane si sono riorganizzate ed hanno incominciato ad individuare dei datori di lavoro decentrati, quindi qui nelle strutture, con degli ambiti di competenze ancora molto ampie, per cui uno di Bologna ha competenza fino a non so dove, però intanto persona fisica e conosciuta, ma anche questi con dei poteri di spesa molto limitati ad alcune questioni a carattere locale, non la possibilità di agire sulle grosse questioni, sia organizzative sia anche dove richiedevano investimenti a livello nazionale.*

*E quindi anche lì grossissime difficoltà, a parte il fatto che poi c'è un turno-over tra questi delegati che è impressionante, per cui abbiamo fatto tutta una serie di atti formali che venivano poi mandati al datore di lavoro che si scopriva che non c'era più, cioè si era già trasferito da un'altra parte. Per cui le Poste Italiane sono una disgrazia per noi e tutte le cose che ha detto il rappresentante dei lavoratori sono già da tempo nella nostra lista dei problemi da affrontare, ne stiamo affrontando e altri sono lì che aspettano.*

*Dobbiamo dire, e lo diceva anche il rappresentante dei lavoratori delle Poste, che per noi le Poste non sono una priorità, purtroppo. Perché la maggior parte delle nostre risorse, che sono risorse umane, le dobbiamo destinare a questi settori e comparti che sono considerati a rischio molto maggiore rispetto a quello che c'è alle Poste. In sostanza, si fa quello che si può con questa difficilissima situazione di relazioni con l'interlocutore.*

---

## **Ungarelli**

*Colgo l'occasione dell'intervento fatto da Emma delle Poste riguardo alla loro attività di lavoro e degli stress legati all'attività dei portalettere, ecc., per dare un'informazione a tutti che lunedì scorso è stato fatto, anche nel nostro paese, un accordo interconfederale che raduna tutte le associazioni di imprese, non tutte a dire la verità visto che Confcommercio non ha firmato, però tutte le altre, Confindustria, Api, gli artigiani, le cooperative, la Confesercenti, hanno sottoscritto questo accordo che è il recepimento a distanza di quattro anni di discussioni, di un accordo a livello europeo sugli stress da lavoro correlati, i c.d. stress lavorativi che non è solo il mobbing, ma è tutto quanto ha che fare con lo stress legato al proprio lavoro.*

*Da questo punto di vista l'accordo introduce il fatto che nelle imprese lo stress possa essere correlato all'ambito del documento di valutazione dei rischi, in modo che poi se ne possa fare anche un'attività di prevenzione, evidentemente successiva, su tutti i temi che si riferiscono all'ambiente del lavoro, all'organizzazione del lavoro, formazione,*

*comunicazione, ecc., che possono avere a che fare in certi versanti, appunto con una mancata gestione di questi elementi, con stress per i lavoratori legati appunto all'attività lavorativa.*

*Quindi tenete presente che da adesso in poi ci dovrebbe essere un aspetto, nell'aziende in cui questo tipo di argomento possa avere una sua rilevanza specifica, anche legato allo stress lavorativo.*

---

### **Morisi**

*Due cose velocissime. Mi ero dimenticato di dirvi e mi è venuto in mente perché è stato sollevato il problema delle sanzioni che sul cd in cartella troverete anche un file con tutte le sanzioni riferiti ai singoli articoli del Titolo I predisposto dal SIRS. Quindi avrete ad ogni articolo la sua relativa sanzione e la possibilità di verificare esattamente cosa è stato sanzionato e quale tipo di sanzione viene data. Lo abbiamo fatto solo per il Titolo I perché è già stato un lavoro enorme solo questo, molto difficile, col tempo faremo anche il restante anche se sarà un lavoro molto lungo e molto complesso.*

*L'altra cosa che volevo dire è riguardo ad Emma; mi ha colpito la valutazione dei rischi legata al passaggio dal cinquantino al 125 che ha praticamente escluso tutte le donne in quanto non idonee, penso che la cosa poteva essere recuperata visto che l'81 parla dell'obbligo di rivedere la valutazione dei rischi con la differenza di genere. Come RLS è possibile richiedere di nuovo l'aggiornamento della valutazione tenendo conto delle differenze di genere, non dichiarandole "non idonee" ma dichiarando non adatto lo strumento. E quindi ricorrere, eventualmente, contro le non idoneità, se non viene fatto questa valutazione di genere come prevede adesso l'81.*

## **Sandra Vitali - RLS Fini**

La domanda che pone l'RLS della ditta Fini è: "Il certificato rilasciato dal medico aziendale sulle limitazioni di invalidità o con limitazioni certificate, se l'azienda non intende rispettarlo cosa possiamo fare per salvaguardare l'operaio?" In altre parole, se un lavoratore a cui è stato rilasciato un certificato di non idoneità alla mansione e il datore di lavoro non intende rispettare questo certificato e continua ad adibirlo a mansioni per cui non è idoneo, cosa può fare l'RLS per impedire questo aspetto.

---

## **Alessandro Anania - RLS VM Motori**

Volevo chiedere dei chiarimenti su alcuni passaggi che sono stati fatti e che riguardavano l'aggiornamento annuale delle 8 ore. Volevo capire un attimo, se erano sempre a carico aziendale e da chi venivano fatti. Perché già sulle 32 ore che vengono fatte oggi c'è qualcosa da dire su come vengono fatte.

E sempre sulla formazione degli RLS di sito volevo un chiarimento: sempre a carico di chi spetta visto che si parla di un gruppo di RLS e da chi viene fatta la formazione degli RLS di sito?

Sempre per gli RLS di sito, se c'erano ore aggiuntive e quante erano e a carico di chi sono queste ore aggiuntive, sempre a carico della ditta di appartenenza dell'RLS o vengono suddivise fra le varie ditte?

Una cosa che non ho capito, visto che lavoro in una fabbrica di quasi 1300 dipendenti con molte ditte che vengono dentro per dei lavori di ristrutturazione, cantieri e cose varie, è possibile avere un RLS di sito?

---

## **Fantini – RLS USL Imola**

Volevo solo fare una domanda. Dato che adesso la consultazione è anche sanzionabile, speriamo, che gli RLS vengano più consultati dalle aziende. Però adesso qui si pone un altro discorso. Nel momento in cui uno viene consultato deve anche poi sapere dire qualche cosa. La mia domanda è questa: saper dire qualche cosa vuol dire avere una certa preparazione. Quanto un RLS deve fare aggiornamento e deve essere preparato per poter dire qualche cosa di accettabile nella consultazione?

## **Magelli**

*Rispetto al discorso del medico competente, è chiaro che l'azienda deve applicare le indicazioni ricevute e faccio riferimento a due punti in particolare: all'art. 18, comma 1, punto c) e punto bb). Andiamo a vedere un attimo cosa dicono perché lì c'è la risposta. All'art. 18, comma 1, punto c) viene detto esattamente che il datore di lavoro nell'affidare i compiti ai lavoratori, tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza. Una delle condizioni chiave è ovviamente la idoneità. Ma non solo, sempre nello stesso articolo, se andiamo al punto bb) si dice addirittura che il datore di lavoro deve vigilare affinché i lavoratori non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità. Quindi in base a questo figuriamoci se può adibire lavoratori non idoneo a quella attività. Quindi il datore di lavoro non può mancare a questi obblighi altrimenti violerebbe due dei suoi obblighi previsti dall'articolo 18. E sono sanzionabili, e quindi se succedono casi del genere voi lo dovete segnalare all'organo di vigilanza, dopo aver fatto presente al datore di lavoro che sta mancando clamorosamente ad un suo obbligo e che se continua un giorno di più, il giorno parte la lettera per il dott. Alberghini dell'organo di vigilanza.*

*Rispetto al discorso della formazione, l'RLS di sito è, di fatto, come vi ho spiegato prima, l'RLS di una delle aziende che operano nel sito, in generale, non sempre, dell'azienda committente. Quindi è chiaro che la sua formazione come RLS è a carico dell'azienda da cui dipende e così anche l'aggiornamento. Per l'RLS di sito non è indicata in modo specifico nella legge una formazione aggiuntiva da questo punto di vista. Ha la completa formazione di un RLS, almeno in questo momento non è previsto un momento formativo particolare, quindi non c'è né un'identificazione di ore aggiuntive né di soggetti. Chi deve garantire la formazione è sempre la sua azienda: lui è RLS aziendale e svolge anche la funzione di RLS di sito.*

*L'aggiornamento degli RLS è sempre a carico dell'azienda come è la formazione di base. Non ci sono differenze e presumo che valga sempre il richiamo all'organismo*

*paritetico per definire contenuti, modi e forme di questa formazione. In definitiva sono 32 ore per l'RLS aziendale più aggiornamento di 4 ore o 8 ore a seconda; l'RLS territoriale 64 ore più 8 di aggiornamento. Sono due formazioni diverse.*

---

## **Ungarelli**

*Visto che veniva chiesto qualche cosa di specifico sull'esperienza che abbiamo fatto qua a Bologna che in realtà doveva partire nel 2001 se fossimo riusciti a fare l'accordo, ma in realtà è partita a ottobre dell'anno scorso e quindi ben prima che uscisse il Testo Unico. Quindi è un'esperienza che nasce nell'ambito della contrattazione e non vincolata a norma o aspetti legislativi.*

*Noi ci siamo mossi in rapporto con la controparte, appunto Bologna Fiere, nella logica di venire incontro a un bisogno che i lavoratori stessi, della Fiera, avevano rilevato come emergente ed importante anche a seguito di una serie di infortuni che si erano verificati. Al di là appunto delle cose che diceva Magelli su quanto prevede la norma sugli RLS di sito, noi abbiamo previsto nell'accordo aziendale che abbiamo fatto con la fiera, 144 ore aggiuntive di agibilità aziendale per gli RLS che faranno gli RLS di sito.*

*C'è poi tutto un percorso, visto che l'accordo che abbiamo previsto, in realtà, oltre ad individuare fra gli RLS che intervengono nel quartiere fieristico, quindi non solo di Bologna Fiere, ma anche di tutti gli altri, i 3 RLS di sito all'interno della fiera, abbiamo previsto anche una serie di attività di controllo degli allestimenti e disallestimenti, dal punto di vista della salute e sicurezza, svolti dai dipendenti della fiera. Per cui sarà innescato un processo formativo fra tutti i dipendenti di Bologna Fiere, anche per adeguare il loro profilo di mansioni su queste nuove competenze di salute e sicurezza che nell'accordo aziendale ci sono.*

*In questo ambito, evidentemente, anche gli RLS di sito avranno un percorso specifico per avere un adeguamento della propria mansione, non tanto della loro capacità di*

*essere rappresentanti sulla sicurezza dei loro colleghi, ma anche di colleghi che “non conoscono” che sono quelli di tutte le aziende che gravitano ne quartiere fieristico.*

*Rispetto poi quello che diceva Fantini dell’ASL di Imola, i diritti della consultazione degli RLS, su che cosa poi gli andiamo a dire. Io penso che, senza grande enfasi, il rappresentante dei lavoratori sulla sicurezza non deve diventare un tecnico della sicurezza, perché se poi facciamo così c’è il rischio che andiamo a cercarli con il lanternino gli RLS all’interno delle aziende. Io penso che debba acquisire e mantenere il suo ruolo di essere rappresentante dei suoi colleghi e quindi avere chiaro qual è l’analisi dei bisogni, delle preoccupazioni, dei rischi dei colleghi che nel luogo di lavoro evidenziano.*

*Dopodiché, io andrei a dire queste cose come RLS al mio datore di lavoro o all’RSPP nell’ambito della consultazione periodica, segnalare quale è il grado di esigenze, di bisogni e di rischi che ci sono nei luoghi di lavoro, dopodiché esistono dei tecnici che sono fatti apposta, pagati dall’impresa, per dare una risposta in termini di prevenzione alle esigenze che i lavoratori stessi, gli RLS stessi o i colleghi rappresentano.*

*Poi ci sono strutture, come a Bologna dove con gli accordi con la Provincia, l’ASL abbiamo messo in piedi una struttura tecnica, il SIRS, che ha appunto questa volontà e capacità di supporto, anche di vista tecnico, non solo normativo, quindi esiste, anche da questo punto di vista, questa possibilità.*

*Penso che il primo compito dell’RLS, nell’ambito della consultazione, sia proprio quello di rappresentare i bisogni, cioè essere assolutamente trasparente rispetto a quelle che sono le esigenze dei colleghi, non tanto quello di essere un supporto tecnico dal punto di vista dei lavoratori perché altrimenti il rischio è che, forse in qualche azienda, riusciremo a trovare persone di questo tipo, ma nella maggior parte delle aziende francamente brancoliamo nel buio.*





## **IL PUNTO DI VISTA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**Fabrizio Ungarelli – CISL di Bologna**

A nome di CGIL-CISL-UIL penso che la risposta più importante che possa essere data al decreto legislativo 81/08 sia questa sala, cioè siete voi che avete partecipato a questa iniziativa con grandissima compostezza ed attenzione fino adesso e anche i vostri colleghi che ci saranno la prossima settimana, nell'analogia iniziativa che siamo stati costretti a riprodurre per il fatto delle numerosissime richieste.

Ecco io penso che basterebbe questo a dare la dimostrazione del senso buono che ha avuto lavorare per questo decreto legislativo, per il fatto che si è rimessa in moto una grande attenzione sul tema della salute e sicurezza. E quindi da questo punto di vista la vostra risposta è l'elemento più positivo che si poteva ottenere.

È stato un percorso lungo, evidentemente non finito, quello del lavorare sul tema della salute e sicurezza, è un percorso lungo che è iniziato da ultimo già dal discorso di insediamento del Presidente della Repubblica, qualche anno fa. Ci avevamo provato già con il precedente governo Berlusconi e non si era arrivati a nessun tipo di risultato. Abbiamo presentato al governo Prodi, in carica nel momento dell'approvazione del decreto, una piattaforma sindacale a gennaio 2007 che richiamava il tema della salute e sicurezza legandola al benessere sul lavoro e alla qualità del lavoro, quindi mettendo insieme sia l'aspetto specifico della salute e sicurezza, ma anche l'aspetto più generale della qualità del lavoro.

Il testo che ne è venuto fuori, pur con tutte le rapidità che sono state causate appunto dall'accelerazione per la caduta del governo, è un testo che, mettendo insieme cinquant'anni di norme nel nostro paese, ha un suo grado di completezza e di chiarezza, anche se pur con alcune sbavature in qua e in là. Però purtroppo non è un testo finito in se stesso, infatti rimanda a circa 50 rinvii a decreti e contrattazioni collettive successive, per cui questo fa dire che il percorso è lungo: è cominciato da molto tempo, ma sicuramente non è ancora finito.

Uno si potrebbe domandare perché era necessario arrivare ad un nuovo testo. Dico brevissimamente alcuni dati perché i numeri sono sempre abbastanza significativi. Le direttive europee che erano alla base del decreto 626 del '94, appunto essendo direttive europee, sono state applicate in tutti i paesi, chi prima e chi dopo. Nel decennio 1995-2005 il recepimento di quelle norme ha provocato in Europa, l'Europa dei 15 e quindi non quella dei 27 con tutti i paesi dell'ex Est-Europa, quindi i primi 15 paesi dell'Unione Europea, quelli ad economia più avanzata degli altri, una riduzione degli infortuni mortali in media del 35%. Ecco l'Italia, fra i 15 paesi europei che hanno applicato la direttiva europea, ha avuto il peggiore risultato riducendo i propri infortuni solo del 27%, quando per esempio in Germania sono diminuiti del 54%.

In questo momento, l'Italia ha un quarto degli infortuni mortali che accadono nell'Unione Europea a 15. Quindi un milione di infortuni e più tutti quelli che accadono nel sommerso, che da noi è veramente molto significativo, così come, e qualcuno lo ricordava, quelli che vengono derubricati in malattia o in infortuni domestici, ecc.. Per cui questa serie di dati è estremamente negativa per il nostro paese, rispetto agli altri, sicuramente più che sufficiente per dire che bisognava rimettere mano a qualche cosa.

Un altro dato che va tenuto presente è che nel nostro paese solo il 5% degli infortuni mortali avviene nelle aziende sopra i 50 dipendenti. Per cui è necessario, indispensabile tenere in riferimento il grande numero di piccole-medie imprese, venivano citate 4 milioni di imprese a livello nazionale: a Bologna ci sono 900.000 cittadini e 90.000 imprese. I due terzi di imprese a Bologna sono ditte individuali e il 94% delle imprese di

Bologna ha meno di 10 dipendenti. Per cui in Italia tenere presente il ruolo delle piccole-medie imprese è assolutamente indispensabile.

Basta pensare a quello che succede alla FIAT a Melfi dove uno può pensare di essere in questa grande fabbrica monodiretta. In realtà la FIAT di Melfi ha al suo interno 400 aziende in appalto che lavorano contemporaneamente dentro l'area produttiva della FIAT. Le fabbriche assomigliano sempre di più a dei cantieri perciò è necessario richiedere ad ogni datore di lavoro, oltre al documento di valutazione dei rischi, anche il documento unico della valutazione dei rischi sulle interferenze. Perché la maggior parte delle imprese oramai lavorano come nei cantieri, per cui mai come nel passato le interferenze con soggetti esternalizzati, società in appalto, collaboratori, ecc. sono all'ordine del giorno in tutte le imprese. Per cui bisognerà sollecitare ogni datore di lavoro a valutare anche i rischi da interferenza.

È necessario poi da parte nostra, da parte vostra e di tutti quelli che sono interessati al tema della sicurezza, allargare i confini di attenzione cosa che molti stanno già facendo per buona volontà, uno per tutti, le Officine di riparazione delle Ferrovie dello Stato, mentre altri, lo anticipava prima Magelli, citando l'accordo sulla Fiera, lo hanno fatto per via contrattuale. È necessario comunque allargare i confini al di là dei propri colleghi, perché in realtà a fianco a noi stanno lavorando sempre più spesso persone che non sono dipendenti dal nostro stesso datore di lavoro.

Tutta questa serie di motivi, cioè il fatto che nel corso di questi 15 anni, dal '94 ad oggi, siano cambiate radicalmente le forme di lavoro, con la presenza di lavoratori atipici, ma anche l'organizzazione del lavoro con le esternalizzazioni, ha dato origine a questa perdita di smalto che ha avuto la 626 in tutti questi anni. Visto però che non ci riduciamo a ritenere gli infortuni come eventi senza causa o come fatti ineludibili io penso che bisogna aumentare il lavoro sulla prevenzione. Mettere al centro la prevenzione quindi, anche se non credo che il fatto che sia stato emanato questo decreto automaticamente migliorerà la sicurezza, anzi, il dato reale è che nonostante tutto, purtroppo, i giorni successivi all'emanazione hanno visto in media lo stesso numero di infortuni delle settimane precedenti, ma io penso che, anche partendo da iniziative di formazione

come questa, vada messa al centro la prevenzione e quindi vadano fatti sapere a tutti i lavoratori i loro diritti.

Va fatta vivere la norma nelle aziende perché la norma è quella scritta in Gazzetta Ufficiale, ma ha poco senso se non esistono esperienze come questa, e come CGIL-CISL-UIL ringraziamo la ASL e la Provincia, per le professionalità che hanno messo in campo per l'iniziativa di oggi, e quindi ringraziamo Alberghini, Magelli e Morisi che come al solito con grande attenzione e competenza hanno potuto rappresentare al meglio quelle che sono le novità legislative. Ma penso che questo possa essere sufficiente nella misura in cui poi trasferiamo all'interno dei luoghi di lavoro questa conoscenza, facciamo vivere questa norma all'interno dei luoghi di lavoro. Quindi non solo questi eventi informativi, ma sarà necessaria una grande campagna formativa ed io ritengo anche una grande campagna contrattuale.

Fondimpresa, l'ente bilaterale fatto da CGIL-CISL-UIL con Confindustria, nelle settimane scorse, aveva messo a disposizione a livello nazionale 12 milioni di Euro per lavorare su una campagna formativa per gli RLS, per gli RLST ed in generale sulla sicurezza. A Bologna avevamo provato con Confindustria a fare un progetto per finanziare una campagna formativa per RLS e RLST e non ci siamo riusciti a dimostrazione del fatto di come ci sia ancora reticenza da parte delle imprese, anche a livello locale, a lavorare in questi termini. Lavoreremo ancora perché questo sia possibile nella scadenza di ottobre, però ad oggi questo non ci è stato dato.

Riteniamo indispensabile nella campagna formativa sul tema della legge anche una campagna formativa per i datori di lavoro. Troppo spesso abbiamo a che fare con datori di lavoro "ignoranti", cioè che ignorano quello che è il dettato legislativo. A Bologna 90.000 imprese, 60.000 ditte individuali, spesso i datori di lavoro non fanno nulla di quelle che sono le loro responsabilità sul tema di salute e sicurezza. Troppo spesso è più facile aprire un'impresa edile che fare qualsiasi altra cosa. Tutto questo è incompatibile con la gestione corretta di un tema come quello della salute e della sicurezza degli altri, cioè dei propri collaboratori.

La formazione poi deve diventare efficace e, per fortuna, la nuova norma ha preso atto di un fenomeno che è diventato frequentissimo oramai in tutte le imprese: la presenza di lavoratori immigrati, quindi con una verifica linguistica anche sull'efficacia della formazione.

La norma poi ha ribaltato il tema della formazione, definendola processo educativo. Da questo punto di vista saremo chiamati a collaborare sulla formazione per i lavoratori, quindi sul processo educativo legato alla formazione dei lavoratori. Il processo educativo è: l'analisi dei bisogni, il progetto formativo, l'attuazione e la verifica. Troppo spesso siamo stati abituati ad eventi formativi per cui non avevamo partecipato all'analisi dei bisogni e men che meno avevamo fatto una verifica successiva sul grado di acquisizione delle competenze da parte dei singoli lavoratori. Ecco la definizione di formazione come processo educativo dà la possibilità ad ogni RLS di poter intervenire su ogni ambito di tutte e quattro le fasi del processo formativo e lo scopo non è il nozionismo, ma acquisire competenze, come dice la norma.

La norma introduce anche un tema secondo me indispensabile: la cultura della sicurezza. Inserisce il tema della salute e sicurezza sul posto di lavoro già a partire dalle scuole e dalle università. Bisogna lavorare sulla percezione dei rischi da parte dei giovani, quindi sugli stili di vita, non solo, per esempio, negli ambienti domestici, ma anche negli ambienti stradali. E tutto questo, collegato anche a quello che sarà il futuro lavorativo di queste persone, può essere utile su due versanti, quello della salute e sicurezza sul lavoro, ma anche per interrompere una catena, quella che attualmente vede come prima causa di morte, a livello mondiale fra i giovani, gli incidenti stradali.

A Bologna più del 50% degli infortuni mortali sono alla guida e un quarto degli infortuni mortali sono in itinere e, quindi non dipendenti dall'attività di lavoro, quale camionista o autista, ma un qualsiasi lavoratore che possa, nello spostamento casa-lavoro, utilizzare un proprio mezzo. Per cui è importante intervenire sulla cultura della sicurezza anche a monte sulla prevenzione, sin da quando si è giovani, perché "si impara da piccoli a diventare grandi".

Quindi bisognerà fare una grande campagna di coinvolgimento e partecipazione di tutti i lavoratori attraverso la contrattazione: non abbiamo altre modalità per arrivare a coinvolgere i lavoratori, se non la contrattazione su tutti i posti di lavoro. Quindi occorre valutare la possibilità di avere una prevenzione infortuni, non solo dalla valutazione dei rischi, ma anche attraverso l'estensione del controllo sociale sui rischi. Veniva prima ricordata l'esperienza della Fiera, del contratto aziendale che abbiamo fatto per l'estensione dell'RLS di sito, in realtà io penso che l'esperienza sia stata importante perché abbiamo trasferito a tutta la collettività dei lavoratori un controllo totale, che prima era puntualizzato sugli RLS e gli RSPP.

Da adesso in poi, tutti i dipendenti della Fiera, al di là della specifica mansione, avranno una competenza per il controllo sociale della qualità del lavoro fatto in Fiera dai propri colleghi, ma soprattutto dai lavoratori che partecipano all'attività di allestimento e disallestimento fieristico. Io penso che allargare il confine della propria attenzione sia una delle cose che noi dobbiamo tenere in mente per il prossimo futuro, soprattutto facendo campagna di contrattazione. Per questo motivo dicevo che un collegamento diretto fra l'esperienza degli RLS e quella dell'RSU in una qualche forma deve essere previsto, perché la frontiera che abbiamo di fronte è proprio quella di non compartimentare all'RLS l'esperienza della sicurezza, non farlo diventare un mero tecnicismo, che spesso per le aziende si traduce in mero formalismo, cioè una modalità tutta legata agli aspetti formali per seguire quelli che sono i dettati legislativi. Per cui, in pratica, io credo che l'esperienza della Fiera sia importante per avere trasferito a tutti i dipendenti, su impulso anche loro, un accordo aziendale che li impegna anche da questo punto di vista.

In questo periodo stiamo lanciando in tutte le aziende la campagna sulla contrattazione di primo e secondo livello, attraverso un documento fatto da CGIL-CISL-UIL a livello nazionale: penso che tutte le aziende devono avere come esigibile una contrattazione aziendale o territoriale, così come analogamente la legge ha fatto bene ad estendere a tutte le aziende l'esperienza dell'RLS, che sia un RLS aziendale o un RLS territoriale. Si deve avere la possibilità in tutte le aziende di avere due livelli contrattuali, ma anche di

avere in tutte le aziende la presenza di un RLS. Su questo punto c'è un fondo dedicato che lavorerà su queste attività.

Da questo punto di vista si supera un po' quel meccanismo che per certi versi abbiamo affrontato negli anni scorsi, l'esperienza degli RLST di comparto nella bilateralità, ma si andrà verso un'esperienza di RLS territoriale che dovrà lavorare su una pluralità di imprese. Quindi la banca dati degli RLS da attribuire all'INAIL è per avere, per differenza, quali sono tutte le imprese che avranno necessità di aderire ad una esperienza di RLS territoriale.

Bisogna inoltre migliorare il ruolo delle associazioni delle imprese, infatti la legge dà grande vigore al ruolo della trilateralità, cioè ad esperienze in cui siano contemporaneamente presenti allo stesso tavolo il governo o i ministri e le parti sociali, cioè i sindacati e le rappresentanze datoriali. La difficoltà con la quale abbiamo ragionato a Bologna con la Confindustria sull'utilizzo dei fondi di Fondimpresa per la formazione degli RLS e degli RLST e l'esperienza in merito a tutti gli organismi paritetici che sono stati messi in pista con la 626, perché dicendo che non ne funziona nemmeno uno forse si è sin troppo generosi e probabilmente bisognerebbe mettersi a piangere, fanno pensare che bisognerà essere di grande stimolo al ruolo delle associazioni di imprese, in una logica sussidiaria. Penso che bisogna mantenere una logica sussidiaria, cioè non vorrei che la percezione che si potesse portare a casa dalla presentazione di oggi, sul fatto cioè che ogni azienda, ogni lavoratore debba aver diritto ad un proprio rappresentante per la sicurezza, possa far venire meno quella grande dose di interesse, di volontà, di caparbia, di tenacia, che avete messo in pista in questi anni come RLS aziendali.

La logica sussidiaria dice questo: è meglio un RLS aziendale che un RLS territoriale. Per cui non abbandoniamoci a questo facile pensiero che, vabbè se io poi smetto o comunque cessa la mia disponibilità, non è che i miei colleghi sono abbandonati a se stessi, perché potranno far comunque riferimento all'RLS territoriale: penso che ovunque ci siano le condizioni per avere un RLS aziendale sia molto meglio dell'RLS territoriale. La necessità di avere persone che, anche oggi nel 2008, continuano

l'esperienza dell'RLS aziendale è una cosa assolutamente fondamentale, per cui un ringraziamento a nome mio, ma anche dei colleghi di CGIL e UIL, nei vostri confronti è senz'altro doveroso.

Bisogna comunque andare oltre i formalismi e, come detto all'inizio, oltre i tecnicismi. La legge e anche il decreto stabiliscono una riunione annuale periodica: ecco forse c'è bisogno di una rappresentazione della sicurezza più continuata nel tempo, non limitata all'aspetto puntuale della verifica annuale con il datore, l'RSPP, il medico competente, sugli aspetti di novità e sulla valutazione dei rischi. Ci vorrebbe e ci sarebbe bisogno di una continuità, di un rapporto continuo e coinvolgente fra gli RLS e le controparti del tavolo di partecipazione della sicurezza in azienda.

Da questo punto di vista penso che inserire i temi della salute e sicurezza, con grande serietà e grande continuità, nelle piattaforme sindacali all'interno delle aziende, sia un aiuto perché le discussioni prolungate, all'interno delle aziende sulle piattaforme, obbligano a tenere gli occhi di tutti i colleghi sempre vivi sul tema della salute e sicurezza e questo è uno degli obiettivi fondamentali che dobbiamo raggiungere. Recentemente, con l'assistenza dell'ASL e della Provincia stessa, stiamo facendo un lavoro assolutamente innovativo sul tema della contrattazione con la società Autostrade per quanto riguarda la Variante di Valico: un audit continuo da parte di tutti i lavoratori che sono presenti nei cantieri della variante legato ai 'mancati' infortuni.

Al di là del lavoro che noi possiamo fare sugli infortuni e sull'analisi del registro infortuni, c'è tutta una massa di dati da utilizzare, per fortuna senza l'assillo degli eventi drammatici che gli infortuni portano spesso con sé, che è quella dei "quasi-infortuni". L'attività che stiamo provando a fare con la società Autostrade è di incentivare, favorire, promuovere, l'attività che ogni singolo lavoratore, all'interno dei cantieri della variante di Valico, può fare assieme alla sua squadra per l'analisi dei quasi-infortuni, cioè di tutte quelle situazioni che possono essere a rischio di infortunio agli occhi dei colleghi.

Concludo dicendo che, se per ognuno di noi è necessario fare lo sforzo di andare oltre quello che è il confine naturale della propria impresa, rimanendo all'interno dell'azienda,



credo sia necessario per ognuno di noi, nella propria esperienza di RLS, cercare di far vivere sempre di più quello che è la “R”, cioè la capacità di essere rappresentanti, forse molto di più di quello che è la “S”, cioè la capacità di essere esperti sul tema della salute e sicurezza.

Uno dei risultati che dobbiamo provare a raggiungere per il futuro è quello di essere effettivamente rappresentanti dei colleghi sul tema della sicurezza, per tenere insieme la collettività dei lavoratori, più che finire avvinghiati in una serie di tecnicismi legati alla sicurezza: migliorare la nostra capacità di relazione con i colleghi per essere sempre più rappresentanti, ribadisco, anche in collaborazione con le rappresentanze sindacali e con le organizzazioni sindacali, perché da questo punto di vista la disponibilità di CGIL-CISL-UIL c'è di sicuro!