



S.ervizio
Informativo
R.appresentanti
S.icurezza

S

I

R

S

Bologna 19 novembre 2007

Atti del seminario

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI: AMBITI, LIMITI, POSSIBILITA'



Collana INFOSIRS

N°2 - 2007

DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA

AZIENDA USL DI BOLOGNA

Via Gramsci n. 12 - 40121 Bologna

Tel. 051 6079934-9717 Fax 051 6079541

www.sirsrer.it/bologna

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

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

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

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

La presente pubblicazione è stata curata da

- Leonildo Morisi, responsabile SIRS di Bologna e SIRS-RER
- Andrea Spisni, SIRS – AUSL di Bologna - RLS AUSL 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
Andrea.spisni@ausl.bologna.it

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

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI: AMBITI, LIMITI, POSSIBILITA'

**Ore 9.00—Presentazione della giornata
L. Morisi — Sirs**

Ore 9.15—Testimonianze dirette di RLS

**Ore 9.45—L'importanza della VdR nel sistema di prevenzione
aziendale
L. Magelli — Provincia di Bologna**

**Ore 10.15—Gli ambiti della vigilanza nella valutazione dei rischi
P. Galli – SPSAL IMOLA**

**Ore 10.45—I limiti ed i poteri del RLS nel processo di VdR
D. Patelli — Sirs Bologna**

**Ore 11.15 Dibattito sul tema
Moderatore L. Morisi**

Ore 12.15—Conclusioni dei lavori

Ore 12.30—A ruota libera

Ore 13.30-Chiusura dei lavori

INDICE

PROGRAMMA DELLA GIORNATA	2
APERTURA DEI LAVORI	4
TESTIMONIANZE DIRETTE DI RLS	7
L'IMPORTANZA DELLA VDR NEL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE	11
GLI AMBITI DELLA VIGILANZA NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	22
I LIMITI ED I POTERI DEL RLS NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	37
DIBATTITO.....	48

APERTURA DEI LAVORI

L. Morisi – SIRS-RER

Buongiorno a tutti; l'argomento di questa giornata è il processo di valutazione dei rischi perché nonostante ci sembrasse fosse un argomento abbastanza scontato, ma chiaro nei suoi ambiti di procedure e di responsabilità ai sensi dell'art. 4 del 626 nell'attività quotidiana del SIRS vediamo che ci sono ancora parecchie perplessità nella interpretazione della legge e parecchie difficoltà da parte di RLS, a distanza di tanti anni, nel riuscire ad ottenere il riconoscimento del loro ruolo lungo il percorso che porta al documento di valutazione dei rischi.

Faccio solo un esempio banale riferendomi alla consegna del documento di valutazione dei rischi (DVR); da anni sosteniamo che nel testo 626 l'accezione "accesso alla documentazione" stava a significare la consegna del DVR al RLS, a fronte di alcune associazioni datoriali che invece rifiutavano questa interpretazione e la consegna del DVR; ebbene è dovuta uscire una nuova legge, la 123, che ha ribadito che il DVR va consegnato al RLS in copia.

A distanza di 13 anni si è reso necessario modificare l'articolo della 626 per ribadire una cosa che per noi, e non solo per noi vista anche la circolare del Ministero la cui lettura era la stessa, era scontata; come vedete alcuni aspetti che erano rimasti ancora un po' vaghi e un po' ambigui ora sono stati chiariti.

Un altro motivo del perché abbiamo scelto come argomento di approfondimento odierno la valutazione dei rischi è perché essa è propedeutica a tutto il percorso della prevenzione e sicurezza all'interno di qualsiasi posto di lavoro. Tutti voi sapete benissimo che il legislatore, al momento in cui ha definito il processo 626 nell'ambito dell'attività aziendale, ha individuato nella valutazione dei rischi, il punto di partenza qualificante di tutte le scelte aziendali.

Quindi da una buona ed efficace valutazione dei rischi discende tutto il resto, discende ovviamente un efficace sistema di prevenzione dei rischi ed il livello della tutela che l'azienda intende raggiungere nei confronti dei propri lavoratori.

La valutazione dei rischi rispecchia in altre parole, la sensibilità e la cultura dell'azienda nei confronti di questi temi, il tipo di rapporto che si intende instaurare tra i vari soggetti presenti - RLS, azienda, lavoratori, medico competente e responsabile della sicurezza; è un po' uno specchio di quello che è il clima in azienda ed un percorso condiviso è alla base di una efficace applicazione della sicurezza sui posti di lavoro.

Infine il discorso sulla valutazione dei rischi è un pretesto che noi oggi utilizziamo per andare a definire quali siano i ruoli e i compiti all'interno di questo processo, quindi andremo ad individuare le funzioni e le responsabilità delle singole figure partendo dal primo responsabile del processo di valutazione, il datore di lavoro, per arrivare ai lavoratori, passando attraverso il RSPP, il MC con un occhio riguardo alla figura del RLS.

Il percorso che oggi intendiamo sviluppare passa da un primo intervento in cui cercheremo di capire cosa significa valutare i rischi, gli ambiti della valutazione e cosa significa gestire un processo di valutazione dei rischi all'interno di un sistema di prevenzione aziendale. Poi affronteremo il discorso sugli aspetti legislativi legati a questo processo, perché la 626 è impostata su tre filoni principali: l'aspetto legato alla normativa che comprende gli obblighi che le aziende debbono ottemperare e di cui il RLS deve pretendere il rispetto, anche attraverso il supporto delle strutture di vigilanza, una parte di obblighi indicati dal legislatore a cui non corrisponde una specifica sanzione, ma che comunque il datore di lavoro è tenuto a rispettare, infine c'è tutta il sistema legato ai rapporti tra le diverse figure, al rispetto dei ruoli ed alle corrette relazioni che sono poi l'aspetto determinante per dare quel valore aggiunto ad un processo così importante in termini di garanzie nei confronti della sicurezza dei lavoratori e della qualità della loro vita lavorativa.

Nell'ambito di quest'ultimo aspetto vedremo quali siano gli spazi e i limiti di intervento del RSL a cui seguirà il dibattito per darvi la possibilità di fare domande, porre quesiti e chiedere risposte ai vostri dubbi.

Detto questo partiamo con i lavori dando la parola a degli RLS che ci daranno una mano ad evidenziare le problematiche che essi vivono nel loro posto di lavoro per poi focalizzare maggiormente la nostra attenzione su questi aspetti. Ringraziamo la disponibilità di questi RLS nel venire a portare le loro esperienze di fronte ai loro colleghi e do loro la parola.

TESTIMONIANZE DIRETTE DI RLS

S. Carotenuto – RLS Ducati

Mi chiamo Carotenuto delegato RLS della Ducati Motors e quello che farò oggi è portare l'esperienza che abbiamo in Ducati riguardo la valutazione del rischio.

Come tutti ben sapete è un obbligo da parte dell'azienda, ma non tutte le aziende lo applicano correttamente e viene attuato, come diceva anche prima Morisi, in modo diverso da come prevede la legge.

Gli RLS in DM gestiscono la valutazione dei rischi secondo questa prassi, (a prescindere dal fatto che ci vediamo con il RSPP una volta al mese e quindi abbiamo la possibilità di incontrarci su qualsiasi tematica e di parlare di tutto quello che prevede la sicurezza all'interno dell'azienda); un mese prima rispetto a quando dovrebbe venire la ditta esterna che viene a fare la valutazione dei rischi per la DM e predisporre la stesura del documento, ne veniamo informati e quindi con il RSPP ci si vede un mese prima con tutti i delegati RLS.

Visto che la DM non è una piccola azienda avendo molte aree che gli RLS non riescono a ricoprire interamente, di conseguenza cerchiamo di fare in modo che l'RSPP, insieme alla persona che rappresenta la ditta esterna e che dovrà sviluppare il documento, venga accompagnato dal RLS, che a prescindere che sia dell'area oppure no, è sempre presente.

Questo perché non vogliamo che il documento finale sia un documento che l'RLS riceve successivamente alla sua redazione, ma essendo l'RLS presente macchinario per macchinario, postazione di lavoro per postazione, può dire la sua, parlare con il lavoratore, perché è l'RLS che parla con il lavoratore, in quanto la ditta esterna non conosce bene l'ambito che sta valutando all'interno dell'azienda.

Il ruolo del RLS per noi è molto importante e vogliamo che sia presente in quel momento per verificare quello che possono essere le varie problematiche nelle postazioni di lavoro, come macchinari a controllo numerico, lavoro di attrezzeria o catene di montaggio per cui cerchiamo di essere sempre presenti.

All'azienda abbiamo sempre detto che è importantissimo il nostro ruolo soprattutto per rilevare le piccole cose che una ditta esterna o un RSPP non può vedere; l'RLS, congiuntamente con il lavoratore dà l'informazione che poi viene inserita all'interno del documento di valutazione, per questo motivo nelle aree in cui l'RLS non è presente, ci arriviamo comunque, perché comunque deve essere coperto, deve essere presente la persona che faccia da tramite.

E' un lavoro sicuramente importante perché fa informazione non solo tra di noi e i nuovi RLS dando loro la possibilità di imparare, ma permette anche al lavoratore di capire come viene fatto questo documento, perché anche al lavoratore gli si dà l'informazione; non è che andiamo lì e parliamo tra di noi senza il lavoratore, il lavoratore è una parte importante.

A seguito della valutazione dei rischi, viene fatta una bozza e se ci sono delle cose che non vanno possono essere inserite, aggiunte o modificate; non è che l'azienda automaticamente stende il documento finale in prima battuta, ma viene seguito nella sua stesura finale anche dal RLS e non è mai successo che venga scritto qualcosa di diverso da quello che è stato detto da noi, dal lavoratore o da quello che è la situazione e i problemi rilevati.

Il problema più grosso che abbiamo avuto è che ci sono stati degli RLS in passato che non hanno firmato il documento di valutazione perché dicevano che c'erano delle parti a noi sconosciute; infatti una parte della DM era composta anche dalla Ducati Corse e a suo tempo la Ducati Corse non era seguita come è seguita oggi. Era stata più che altro una pecca nostra, perché quando è stato fatto il documento della valutazione dei rischi, siamo stati noi che, in quel frangente, non abbiamo seguito quell'area, sicuramente molto importante dal punto di vista della sicurezza.

DC ha delle particolarità di materiali come benzine o cose del genere, sulle quali molte volte non viene data un'informazione dettagliata, quindi abbiamo avuto problemi anche in passato, ma per quanto riguarda l'applicazione della legge siamo abbastanza tranquilli.

Abbiamo comunque un problema perché normalmente la valutazione dei rischi viene fatta dal RSPP, la ditta che fa il documento e l'RLS, mentre pur avendo la dottoressa all'interno dell'Azienda, in quanto abbiamo la sorveglianza sanitaria, essa non è mai presente. Fino ad oggi non ce ne siamo mai preoccupati, anche perché effettivamente non lo sapevamo, d'ora in poi faremo in modo che sia presente anche lei, come prevede la legge, perché sicuramente mancate ci sono mancate in tutti questi anni tutta una serie di informazioni utili.

A nostro avviso l'aspetto più importante della valutazione dei rischi in DM è il confronto che c'è tra il RLS e il lavoratore, quello che viene scritto e tutto quello che viene riportato sul documento. Il documento di valutazione dei rischi rappresenta il passaggio delle informazioni tra il RLS e il lavoratore e la presa d'atto da parte dell'azienda di quello che dicono i lavoratori, perché sono le persone che ci lavorano sopra che conoscono i problemi ed un documento corretto e valido può essere fatto solo in questo modo.

Grazie.

A. Panella – RLS FF.SS

Sarò brevissimo per dare possibilità a tutti di parlare.

Ho piacere che in Ducati ci sia questa realtà mi fa piacere in quanto, probabilmente è stato colto un po' di più lo spirito della legge così com'era all'inizio quando è stata pubblicata.

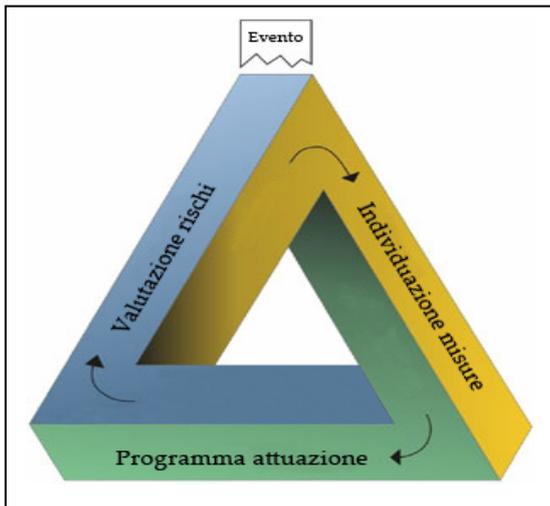
Per quanto riguarda noi in ferrovia ci sono, purtroppo, situazioni quasi opposte, nel senso che tutto il cartaceo e tutta la documentazione che la legge prevede, ci viene regolarmente consegnata, però poi quando si arriva al dunque, quando l'RLS comincia a chiedere modifiche a quelle che sono le valutazioni dei rischi in merito a qualunque attività o lavorazione, cominciano ad esserci problemi.

C'è esclusivamente un coinvolgimento formale. Onestamente io non so se è un problema di mero lavoro da effettuare, perché ogni volta che un RLS chiede di modificare qualcosa c'è comunque un impegno lavorativo maggiore da parte di chi dovrebbe effettuarlo.

Io personalmente mi sono sentito negare modifiche abbastanza importanti, poi a fatica, con insistenza e con una serie di documenti scritti, perché ormai penso sia inutile dirlo, bisogna sempre comunque mettere le cose per iscritto, sono riuscito in qualche modo a modificare quella che era l'impostazione iniziale. Sul documento di valutazione dei rischi però, non c'è stata quella modifica che è stata chiesta; alla fine, ormai sono RLS per il terzo mandato, quindi ho abbastanza esperienza.

Posso dire tranquillamente che la 626, almeno nel nostro settore è stata assunta come una mera formalità e si fa il minimo indispensabile per il rispetto gli obblighi di legge, ma per quanto modifiche o miglioramenti si fa veramente fatica; spero che il modello Ducati entri anche nella nostra azienda.

Grazie



L'IMPORTANZA DELLA VDR NEL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE

L. Magelli - Provincia di Bologna

Avete sentito raccontare adesso da due RLS due esperienze abbastanza diverse e contraddittorie fra loro. Io ho cercato in questa breve relazione di darvi non tanto il quadro normativo, in quanto su questo tornerà in modo più puntuale il dott. Galli, quanto di ragionare su perché la valutazione dei rischi è un fatto così importante per la sicurezza.

E affronterò questi temi: prima darò alcune definizioni; poiché parliamo di pericolo e di rischio è bene che capiamo dettagliatamente cosa intendiamo con queste parole; che cos'è la valutazione dei rischi, soprattutto che significato e che utilità essa presenta, vedendo in sostanza 4 punti:

1. **perché si deve valutare,**
2. **cosa si deve valutare,**
3. **chi deve valutare,**
4. **come si deve valutare.**

L'obiettivo è quello di dare al RLS alcuni strumenti pratici con cui confrontarsi, in modo efficace, in azienda rispetto a queste questioni.

Facciamo una premessa: **è prevenibile solo ciò che è prevedibile**, io posso prevenire un evento negativo in una realtà lavorativa se riesco a prevedere che questo evento si possa verificare. Ecco perché la valutazione dei rischi è un passaggio fondamentale; analizzando la situazione io individuo le condizioni nelle quali vi sia la possibilità che si verifichi un danno alla salute, infortunio, malattia professionale, così via e quindi posso adottare le misure per impedire che questo succeda. Se io non riesco a prevedere quello che potrebbe capitare, non riesco a mettere in atto le misure adeguate. Ecco quindi il discorso fondamentale su cui si fonda la valutazione dei rischi: **la capacità di prevedere quello che potrebbe succedere se non si controlla il rischio in modo adeguato.**

Capiamoci sulle parole perché spesso, parlando, usiamo le parole pericolo e rischio come se fossero sinonimi, in realtà sono due cose diverse; **il pericolo è tutto ciò che potenzialmente è fonte di possibili lesioni o danni alla salute.**

Noi parlando di pericolo di intossicazione, pericolo di caduta, pericolo di incendio, pericolo di folgorazione, pericolo di schiacciamento intendiamo dire che in quella determinata condizione potrebbe verificarsi uno di questi fatti. Quindi una caratteristica potenziale di una situazione cosiddetta pericolosa, è quella in cui una o più persone, sono esposte concretamente a uno o più pericoli.

La legge dice di valutare il rischio, cos'è il rischio? **La combinazione tra probabilità e gravità di possibili lesioni o danni alla salute, in una situazione pericolosa.** Probabilità che accada una cosa e gravità delle conseguenze di questa cosa.

Senza essere degli esperti, se vi chiedessi se è più rischioso camminare su questo pavimento o camminare su una corda tesa tra il tetto di questo edificio e il tetto dell'altro edificio del Bellaria? Voi direste è una domanda scema, è evidente che è molto maggiore il rischio nel secondo caso, perché è così evidente, perché la probabilità di cadere è molto maggiore camminando sul filo piuttosto che camminando sul pavimento, e le conseguenze di una caduta per le mie ossa per una caduta da 0 metri o da 20 metri

sono molto diverse. Quindi noi ragioniamo sempre in termini di probabilità e gravità delle conseguenze.

La legge chiede al datore di lavoro di valutare il suo luogo di lavoro e la sua organizzazione per capire se esistono delle situazioni in cui c'è alta probabilità e gravità importante di danni alla salute per chi ci lavora; la norma UNI definisce la valutazione dei rischi in questo modo, **la valutazione globale della probabilità e della gravità e possibili lesioni o danni alla salute per scegliere le adeguate misure di sicurezza.**

Globale perchè tiene conto dell'ambiente in cui si lavora, delle macchine degli impianti, dei prodotti chimici, della fatica fisica, della fatica nervosa, globale perchè tiene conto cioè di tutti gli elementi, dalla formazione degli operatori, all'addestramento, ai DPI, ma attenzione! La valutazione che viene fatta è in presenza di una situazione pericolosa senza la quale non c'è il rischio, ma soprattutto per scegliere le adeguate misure di sicurezza.

Quindi **valutare il rischio è sempre un'azione che ha come obiettivo finale non descrivere quello che non va bene, che pure va fatto, ma individuare quello che deve essere fatto per mettere in sicurezza la situazione.** Questo è molto importante perché ad una diagnosi corretta del rischio corrisponde una terapia adeguata rispetto alle cose da fare.

E allora l'obiettivo della valutazione dei rischi è semplicemente uno: consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti necessari, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Quindi l'obiettivo non è produrre 7 k di carta, 4 cd o dare lavoro agli addetti alla sicurezza, ma individuare le misure da adottare per governare, in modo adeguato la sicurezza perché non si fa un buon processo di valutazione se non si riesce ad individuare in modo puntuale ed efficace queste misure.

Attenzione vorrei mettere in evidenza una questione, che in ogni sistema di gestione del rischio, la sua valutazione è sempre il primo ed ineludibile passaggio da compiere; io sono un medico, per un medico il primo passaggio è sempre la diagnosi, se non

capisce la malattia di cui soffre il suo assistito non può scegliere la cura giusta. Ecco trasformiamo il paragone dall'ambito della medicina all'ambito della sicurezza; se non analizzo in modo attento e non scopro i problemi che ci sono, chiaramente non posso organizzare in modo adeguato la sicurezza.

Inoltre **ogni errore commesso in questa fase si ripercuote nelle fasi successive**, perché se io non individuo una condizione di rischio, non metto in atto le misure per controllarla, il rischio rimane e domani qualcuno può avere delle conseguenze negative; quindi gli errori in questa fase ce li portiamo a cascata in tutte le fasi di intervento della sicurezza.

Ho introdotto il termine di gestione del rischio, in effetti la gestione del rischio è il punto di partenza per ogni azienda che voglia affrontare seriamente la sicurezza. E' un percorso difficile ed impegnativo, perché è quello che va assolutamente fatto per tenere sotto controllo il problema.

Per gestire il rischio servono molte cose:

- il primo ovviamente è la precisa conoscenza dei pericoli cui i lavoratori sono esposti durante il loro lavoro. Qui vedete ci agganciamo subito alla valutazione dei rischi,
- il secondo è la perfetta conoscenza delle tecniche e delle procedure da adottare per operare in sicurezza,
- il terzo è una buona padronanza di queste procedure, da acquisire attraverso informazioni formazione addestramento,
- il quarto è la verifica puntuale di funzionamento delle attrezzature, impianti DPI e così via,
- il quinto è un contesto ambientale idoneo e favorevole, in sostanza un'azienda che ha scelto come obiettivo la sicurezza,
- l'ultimo è un efficace sistema di relazione tra tutti i soggetti aziendali, soprattutto insisto tra DDL e RSPP e RLS i soggetti che sono più interessati in queste vicende.

La gestione del rischio è quindi il processo che consente ad un'organizzazione di conoscere controllare e minimizzare tendendo a zero, con interventi in campo tecnico, organizzativo e formativo, gli effetti negativi che potrebbero colpire le persone, sul piano fisico chimico, biologico ed infortunistico in un'attività lavorativa.

Attenzione apro un attimo una parentesi, perché spesso si fa passare l'ipotesi che la tutela della sicurezza dei lavoratori possa creare dei conflitti con la tutela di altri interessi dell'azienda. Tutto ciò credo debba essere assolutamente confutato perché non è così; in ospedale tutelare i lavoratori ospedalieri vuol dire automaticamente tutelare i pazienti che usufruiscono dell'ospedale e questo vale in generale.

Quando parliamo di gestione del rischio, dobbiamo tutelare ovviamente i lavoratori, e questo è il nostro primo obiettivo, ma dobbiamo tutelare anche gli utenti, siamo in un ospedale, e l'esempio è molto calzante, o i clienti per un'azienda alimentare. Controllare il rischio vuol dire controllare la qualità della produzione alimentare e garantire la tutela dei consumatori, la sicurezza del prodotto stesso, l'ambiente esterno.

Non a caso oggi in tutte le grosse imprese la valutazione per la sicurezza si effettua con i sistemi HSE che vuol dire Health Safety Environment, (Salute Sicurezza Ambiente) si tende cioè ad affrontare in modo integrato questo complesso di problemi.

Per gestire il rischio ci vogliono presupposti chiari e ben fondati, metodologia rigorosa. Ecco che quando andiamo al metodo, ancora una volta, al primo punto compare la valutazione del rischio; insisto su questo perché voglio farvi capire che valutare il rischio, non va fatto soltanto perché c'è una legge che lo prevede, chi se ne frega potremmo dire, ma perché in una logica organizzativa della sicurezza questo è il primo passaggio.

Quindi attenzione: la legge crea un obbligo, ma non inventa un percorso, crea un obbligo assumendo dalla disciplina della prevenzione questo passaggio fondamentale

che è la valutazione dei rischi. Poi valutato il rischio occorre individuare le misure da realizzare e gli standard da garantire.

Quindi anche se non ci fosse, una legge che impone la valutazione del rischio, se una azienda vuole affrontare seriamente il problema, dovrebbe lo stesso partire dalla valutazione, per cui, in questo caso, la legge non fa altro che sancire un percorso organizzato per affrontare il problema,

Terzo passaggio realizzare le misure ed applicare gli standard; quarto passaggio controllare nel tempo che vengano mantenute le misure e gli standard di sicurezza, adottare azioni correttive se si vede che la situazione non funziona ed infine valutare il rischio al variare delle situazioni. Anche in questo caso, l'ho già detto, valutare il rischio è un processo dinamico continuo, molti lo paragonano ad una fotografia, fotografo il rischio in azienda, non è un video, perché deve essere capace nel tempo di vedere e di aggiornare costantemente i cambiamenti e le modificazioni.

In tutto questo, ribadisco, la valutazione dei rischi è il punto di partenza, perché è il processo da cui dipende la possibilità di orientarsi correttamente tra le diverse criticità e le possibili soluzioni. Quindi se non si parte da qua, tutto si inceppa, perché dalla valutazione dei rischi debbono seguire una serie di provvedimenti, dalle misure preventive, di carattere tecnico sugli impianti, igienico sugli ambienti ed organizzative alle misure protettive come l'uso dei mezzi di protezione individuale, quando ce n'è bisogno, la formazione e l'informazione dei lavoratori sulla sicurezza, la sorveglianza sanitaria e la gestione continua sistematica di questi aspetti.

Vedete come la matrice iniziale è sempre la valutazione dei rischi quindi la possiamo definire come **un processo preliminare alle scelte aziendali in campo di salute e sicurezza dei lavoratori non da praticare una tantum, ma in modo continuo e sistematico con una funzione di orientamento alle priorità.**

Deve far capire al datore di lavoro quello che è urgente, quello che è un po' meno urgente e quello che può aspettare in base appunto ai criteri di gravità e di pericolosità.

Deve essere esplicitato molto bene nei suoi contenuti, nei suoi criteri e documentato. Se affermo che il rischio principale è questo devo anche dire in base a quali elementi lo dico, devo documentare la mia affermazione, anche per confrontarmi poi con gli altri soggetti interessati ed infine va costruito e gestito in modo partecipato coinvolgendo tutti i soggetti aziendali, RSPP, ma anche RLS oltre a dirigenti e preposti.

Attenzione questa cosa, prima del 626 l'aveva già detta nel 1950 una direttiva della CECA, la Comunità Europea del Carbone ed Acciaio sulla organizzazione della prevenzione in azienda.

Veniamo ora alle domande che ponevo prima.

Cosa si deve valutare: spesso è oggetto di contendere tra lavoratori, RLS ed azienda il cosa si deve valutare: si devono valutare tutti i rischi, nessuno escluso. Fra l'altro il tutto è nato nella legge italiana dopo che la Corte Europea di Giustizia ha condannato l'Italia a modificare la prima stesura del 626. Quindi rischi fisici, rischi chimici, rischi biologici, rischi di infortunio di ogni tipo, ma anche i rischi legati alla organizzazione del lavoro, turni, posture, stress, burn out, mobbing, movimenti ripetitivi ecc.

Non c'è nessun rischio che abbia il diritto di sfuggire alla valutazione. E questo è importante perché molte volte c'è la tendenza a valutare solamente i rischi materiali, polvere rumore fumo, non tutto ciò che può intaccare la salute delle persone. Attenzione qui è interessante notare una questione, il 626 pone un generale e complessivo obbligo di valutazione di tutti i rischi presenti in azienda (comma 1 art 4). Poi però, per molti altri rischi, la legge rinforza questo obbligo generale puntualizzando il fatto che possono essere fatte delle specifiche valutazioni mirate per alcune situazioni, per esempio per la valutazione manuale dei carichi, per gli agenti biologici, gli agenti chimici, gli agenti cancerogeni e mutageni, il rumore le atmosfere esplosive, il rischio per la gravidanza ed ancora per le radiazioni ionizzanti, il lavoro notturno, i videoterminali, l'amianto, le vibrazioni.

Questo vuol dire la legge: valutate tutti i rischi, ma fate attenzione perchè vi ricordo che alcuni rischi di quelli che vi ho elencato vanno esaminati con particolare attenzione, con

particolare cautela; il che non vuol dire che gli altri non vadano esaminati, vuol dire semplicemente rinforzare per questi un'attenzione particolare al sistema di valutazione.

Quando si deve valutare il rischio; esiste una valutazione di base, che va fatta all'inizio di ogni attività lavorativa e quindi questa deve essere già stata effettuata in tutte le realtà lavorative in essere. Abbiamo fatto un'indagine qualche anno fa a livello nazionale su più di 8000 aziende dal Trentino Alto Adige alla Sicilia; bene il problema non è che la valutazione dei rischi non viene fatta, infatti il 98% l'aveva fatta, il problema è la qualità di questo processo.

Attenzione, però, la situazione va costantemente aggiornata ogni volta che si verifica un cambiamento nel modo di lavorare che incida sulle condizioni di rischio, se introduco macchine nuove, impianti nuovi o faccio una variazione del ciclo produttivo, devo valutare il nuovo contesto di rischio. Ma anche ogni volta che nuove normative o il progresso delle conoscenze scientifiche e delle tecnologie impone un adeguamento dei livelli preventivi. Uso il prodotto x, valuto il rischio oggi ed il prodotto è considerato un prodotto inerte nei confronti dell'uomo. Fra tre anni salta fuori che lo stesso prodotto x è invece un sospetto cancerogeno, è evidente che la valutazione fatta prima era giusta, ma in base alle conoscenze di oggi deve essere aggiornata.

Oppure rispetto al problema da affrontare scelgo una soluzione tecnica, quella che oggi è disponibile sul mercato, la tecnologia cambia e dopo quattro anni ho sistemi di prevenzione molto migliori, devo aggiornare, in questo caso, non tanto la valutazione quanto la scelta del modo di controllare il rischio.

Chi deve valutare il rischio: il soggetto obbligato è uno solo ed è il datore di lavoro; è lui l'unico soggetto che è sanzionato se la valutazione dei rischi non esiste, non viene fatta o non viene aggiornata, perché è lui che organizza la prevenzione nella sua azienda, che fa le scelte e gli investimenti di risorse e di organizzazione. Quindi l'unico soggetto obbligato è il datore di lavoro, ma attenzione, accanto al soggetto obbligato, ci sono dei soggetti che sono obbligatoriamente coinvolti in questo processo, perché in genere il datore di lavoro non la fa direttamente, si appoggia a qualcuno che la legge

prevede, fondamentalmente due figure: il RSPP con i suoi collaboratori che hanno un ruolo collaborativo in questa attività ed il MC che ha un ruolo operativo.

Mi aggancio un attimo a quello che diceva prima il RLS della Ducati; in genere si pensa che la valutazione dei rischi competa al RSPP e il MC non c'entri. Non è vero, la legge li pone esattamente sullo stesso piano, come le due figure che devono affiancare il datore di lavoro in questo delicato processo.

Attenzione, c'è un terzo soggetto che, per legge, deve essere presente in questo processo e siete voi in quanto la legge prevede la consultazione obbligatoria ancorché non vincolante del RLS; il discorso è chiaro: obbligatorio ma non vincolante significa che chi decide è il datore di lavoro nel bene e nel male, nella sua piena responsabilità di fronte a Dio, agli uomini ed alla procura della Repubblica. Però la legge dice che per decidere ha l'obbligo di seguire un percorso preciso, deve comunque sentire il parere, dei lavoratori espresso attraverso i loro rappresentanti. Se non lo sente sbaglia.

Quindi è molto importante sentirvi; è obbligatorio, il che non significa che tutto quello che voi dite il datore di lavoro lo debba fare, deciderà lui, assumendosene la responsabilità. Deve acquisire il vostro parere.

Ci sono poi dei soggetti che la legge non chiama in causa direttamente né come soggetti obbligati né come soggetti coinvolti, che però è opportuno sentire se si vuole lavorare bene e parliamo, fondamentalmente, dei dirigenti, dei preposti e di singoli lavoratori con particolare competenza. Perché se si vuole valutare bene il rischio non si può non acquisire anche il sapere di queste figure, anche se la legge non lo prevede espressamente come obbligo. Infine, altri soggetti che a volte è utile coinvolgere, sono consulenti e tecnici specialisti esterni.

Torno un attimo all'esperienza Ducati; oggi molte aziende utilizzano per questa attività strutture esterne o consulenti esterni, niente di male, la legge lo ammette, perché il RSPP, anche quando deve essere aziendale, può avvalersi di consulenti esterni. Però io diffido molto delle situazioni in cui si affida tutta la valutazione dei rischi a strutture

esterne, perché la valutazione riguarda in modo molto diretto la vita aziendale e il sistema azienda, quindi il manico che governa il processo deve essere aziendale, poi si chiamerà lo specialista per il caso particolare, la rilevazione particolare, ma la gestione deve essere fortemente aziendale.

Da un lato, prima di chiudere il processo valutativo, è necessario verificarlo nella diagnostica e nella scelta degli interventi, con i propri dirigenti e preposti; la consultazione serve a raccogliere contributi, suggerimenti e critiche, quindi le aziende, se sono intelligenti ripeto, lo fanno coinvolgendo queste figure nella valutazione dei rischi, poi c'è quella obbligatoria che è la vostra.

E' obbligatorio sentire il vostro parere, non vincolante, per verificare il consenso o il dissenso dei lavoratori sulla valutazione fatta; questa consultazione è molto snella se vi ha coinvolto in precedenza; come riportato nell'esperienza Ducati in quanto se si fanno insieme i sopralluoghi alla fine si fa abbastanza presto ad acquisire un parere, se non si è mai fatto, ovviamente, i tempi diventano lunghi, impegnativi e più difficili.

Cosa acquisisce il DDL da voi? Contributi, suggerimenti e critiche in particolare sui rischi valutati male, incompleti o dimenticati, oppure quando le realtà è ben diversa da quella che sta scritto sul documento; inoltre osservazioni e contributi sugli interventi e misure da effettuare per controllare il rischio.

A questo punto, capite come il documento conclusivo della valutazione è soltanto il resoconto del lavoro fatto e, grazie alla nuova legge 123 /07, è sancito il vostro diritto ad averne copia. Il documento deve contenere tre parti fondamentali:

- 1. una relazione sulla valutazione dei rischi specifici e i criteri seguiti per valutare il rischio,**
- 2. l'individuazione delle misure preventive e protettive conseguenti,**
- 3. il programma di realizzazione di queste misure.**

Per finire volevo spendere un'ultima parola per evidenziarvi che spesso si fa passare la valutazione dei rischi per un momento puramente tecnico, non è così; in realtà è un

processo con una valenza molto più ampia, una valenza che possiamo evidenziare in almeno 5 punti:

- 1. è un potente strumento diagnostico;**
- 2. risponde ad un momento conoscitivo;**
- 3. è un potente strumento partecipativo se coinvolge tutti;**
- 4. è un momento relazionale;**
- 5. è un potente strumento informativo.**

Leggere il documento vuol dire avere il quadro della situazione, produrre un forte momento comunicativo, attivare un potente strumento programmatico ed avviare un momento decisionale che, se condiviso, diventa anche un forte momento organizzativo.

Grazie



GLI AMBITI DELLA VIGILANZA NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

P. Galli – SPSAL Imola

Buongiorno a tutti. Io cercherò di tracciare un quadro dal punto di vista normativo della valutazione dei rischi e cercherò di farvi capire come l'organo di vigilanza interviene e che tipo di ambiti di intervento possa permettersi. Vedremo anche quali siano poi i passaggi che seguiamo nel momento in cui prendiamo in considerazione la valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro, per verificare se questa ha i requisiti sufficienti per essere considerata tale.

Inizio questa presentazione con una frase che all'epoca mi colpì molto quando ero ancora specializzando in medicina del lavoro, che è una frase che è stata messa nell'introduzione al Trattato di Tecnologia Industriale per medicina del lavoro, dove l'autore (Prof. Candura), già da allora, stiamo parlando del '64, diceva che **i rischi vanno censiti per poterli censurare**, e cioè che, sostanzialmente, non ha nessun senso fare un censimento dei rischi, ai fini della tutela della salute dei lavoratori, se poi non si mette in atto un processo che porta a censurarli, e quindi ad eliminarli, oppure, come nella maggior parte dei casi, a ridurli. E appunto questo concetto che è abbastanza vecchio, viene riproposto integralmente nell'ambito della legge 626 con il concetto della valutazione dei rischi.

Allora, due sono gli articoli fondamentali su cui poggia tutto il discorso della valutazione dei rischi e quindi sono due gli articoli considerati come riferimento da parte dell'organo di vigilanza per la vigilanza sulla corretta applicazione di questo strumento.

Il primo è l'art. 3 della legge 626 che parla delle misure generali di tutela; un articolo molto importante che indica, elenca, snocciola già dall'inizio una serie di concetti che poi vengono ripresi nell'art. 4.

I principali sono che le misure generali di prevenzione per la salute e la tutela sono la valutazione dei rischi, l'eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, se ciò non è possibile, la loro riduzione al minimo, quindi censire per censurare la riduzione dei rischi alla fonte, privilegiando interventi che riducano i rischi alla fonte piuttosto che la protezione dai rischi prodotti. Infine la programmazione delle misure di prevenzione, sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o con ciò che è meno pericoloso.

Ultimo aspetto che sottolineo perché di grande attualità e perché credo che oggi non si possa prescindere anche dalla valutazione di questo aspetto, è quello del rispetto dei principi ergonomici nell'ambito della concezione dei posti di lavoro. Quindi un concetto che richiama la necessità di progettare il posto di lavoro in funzione dell'uomo, in funzione del lavoratore e non viceversa.

Poi vi sono tutta un'altra serie di commi che sono importanti per quello che stiamo trattando oggi; anche se non vi sono sanzioni specifiche previste per il rispetto di questo articolo, è comunque un articolo molto importante perché introduce una serie di concetti che poi vengono ripresi nel successivo art. 4, che è invece un articolo sanzionato e parla effettivamente della necessità di valutare i rischi. È già stato detto che il datore di lavoro valuta tutti i rischi per la salute e la sicurezza e quindi, da questo punto di vista, non c'è alcun dubbio che lo sforzo del datore di lavoro debba essere quello di prendere in considerazione qualsiasi tipo di rischio che possa comportare un danno a livello della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il documento deve essere fatto secondo passaggi ben precisi, deve contenere una relazione sulla valutazione dei rischi che indica anche quali sono stati i criteri che sono stati adottati per attuarla, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei DPI e il programma delle misure ritenute opportune per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Quindi è estremamente chiaro che il documento deve avere dei requisiti che non possono essere disattesi, cioè che deve, da un lato, contenere il censimento, dall'altro, contenere quali siano le misure che si ritiene di dover adottare per ridurre i rischi e il terzo punto, spesso il più carente, è quello che è necessario fare anche un programma in cui vi sia indicato come si intende garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, che è appunto il famoso video che parlava Magelli prima: la necessità di capire come garantire nel tempo tutto ciò.

E questo è un articolo che è sanzionato nei confronti del datore di lavoro, quindi da questo punto di vista ci sono ampi spazi per poter correggere, diciamo, eventuali valutazioni che non contengano tutti questi requisiti.

Poi c'è l'articolo che vi riguarda, che è stato in qualche maniera già accennato, che è il comma 6 dell'art. 4, che dice che il datore di lavoro effettua la valutazione in collaborazione con l'RSPP, il medico competente e previa consultazione del rappresentante per la sicurezza. Quindi il rappresentante della sicurezza deve essere consultato prima dell'inizio del processo valutativo, anche se niente e nulla impedisce, anzi è opportuno, che venga consultato anche durante e alla fine, però mi preme sottolineare che la consultazione non deve essere semplicemente una presa visione della valutazione a cose fatte, dove tra l'altro è più complicato intervenire eventualmente per correggere quello che non va, ma l'RLS deve essere consultato prima della effettuazione della valutazione.

Ancora il comma 7 sottolinea che deve esserci un dinamismo nella valutazione dei rischi, che deve essere ripetuta in occasione di modifiche significative del processo produttivo. C'è poi il comma che prevede che la valutazione dei rischi possa essere una

autocertificazione nelle aziende che occupano fino a 10 addetti, escluse alcune tipologie e che questa autocertificazione deve essere inviata al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; anche nel caso dell'autocertificazione, il RLS deve essere coinvolto. Anche questi commi sono sanzionati per il datore di lavoro.

Un accenno veloce ad una recente novità che è la modifica dell'art. 7 della 626, che è quello che parla della gestione della sicurezza negli appalti, modificato da una recente norma, la 123 del 2007, dove si richiama sostanzialmente il committente e il datore di lavoro appaltatore, qui parliamo di appalti, ad impegnarsi, a condividere, a confrontarsi su quelli che sono i rischi per i lavoratori derivanti dalle interferenze tra le lavorazioni effettuate cioè le interferenze legate ai rischi propri dell'azienda che lavora all'interno dell'azienda che dà l'appalto e quelli proprio dell'azienda ospitante.

Il tutto deve tradursi in un documento unico della valutazione dei rischi, che deve essere allegato al contratto di appalto o al contratto d'opera. Questo è un ulteriore richiamo ad una coerente valutazione della sicurezza anche in ambiti particolari ed evidentemente questo documento rappresenta solo la fotografia dei rischi presenti per le interferenze relative a quell'appalto, quindi nulla a che vedere con il documento generale, è un allegato al documento generale che riguarda la presa in considerazione di quei specifici rischi.

Vi accenno al caso dell'edilizia, perché l'edilizia va comunque citata in relazione alla pericolosità del comparto ed anche in relazione alla diffusione delle lavorazioni edili. Nell'edilizia, la valutazione dei rischi assume un connotato un po' particolare. I rischi vanno valutati sia in fase di progettazione dell'opera, con il piano di sicurezza e coordinamento (PSC), sia all'interno della singola impresa esecutrice con il Piano Operativo della Sicurezza (POS); esistono delle normative specifiche per l'edilizia e questi due documenti rappresentano di fatto la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 per le aziende edili.

C'è una differenza abbastanza importante tra questo tipo di valutazione dei rischi e quelle generiche che vengono fatte all'interno di altri comparti; qui la normativa prevede

specificatamente, in maniera abbastanza dettagliata, cosa deve essere valutato e quindi, che cosa deve contenere il POS, cosa deve contenere il PSC. E quindi, dal punto di vista della vigilanza, abbiamo dei riferimenti molto precisi per verificare se la valutazione è stata fatta bene o meno.

Allora vediamo come l'organo di vigilanza può orientarsi, esaminando un documento di valutazione dei rischi, per verificare se questo è fatto bene o meno. Sette regole, che naturalmente possono essere di aiuto anche all'RLS per orientarsi e per muoversi all'interno di un documento di valutazione dei rischi, che ci servono appunto per verificare la completezza del documento, la corretta effettuazione del documento.

Un documento per essere adeguato, secondo noi, deve essere:

- 1. completo,**
- 2. leggibile,**
- 3. coerente,**
- 4. confrontabile,**
- 5. propositivo,**
- 6. partecipato,**
- 7. impegnativo.**

Prendiamo in considerazione una per una queste caratteristiche. A mio avviso, se un RLS adotta questo schema riesce a capire se un documento di valutazione dei rischi è ben fatto o se invece richiede di essere corretto.

Premetto che nella nostra esperienza, nelle grosse aziende ben strutturate, in genere, i documenti di valutazione dei rischi ce li hanno ed anche apparentemente ben fatti. Per cui il problema della buona effettuazione della valutazione dei rischi, secondo la mia esperienza, è legata più che altro alle aziende medio-piccole. Pur tuttavia anche in un documento strutturato è necessario orientarsi per capire se qualcosa va corretto o se tutto è stato fatto nella maniera migliore per adempiere a quello che è lo scopo del documento di valutazione dei rischi, quello appunto della tutela della salute del lavoratore.

- **Completezza significa valutare tutti i rischi.** Qui torniamo al punto principale, un documento di valutazione dei rischi è completo se contiene la valutazione di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro. Io ritengo che oggi sia indispensabile in un documento di valutazione dei rischi trovare la valutazione dei rischi legati all'ambiente di lavoro, macchine ed attrezzature, rischio rumore, rischio chimico, cancerogeno e mutageno, biologico, vibrazioni, amianto, rischi da sovraccarico biomeccanico dell'apparato osteo-articolare, che comprendono sia la movimentazione manuale dei carichi, sia i rischi legati a movimenti ripetitivi dell'arto superiore, rischio per lavoratrici madre e rischi da videoterminale. Questi devono esserci nel documento perché questo sia da considerarsi completo, naturalmente se sono presenti nell'azienda.

Ci sono poi altri ambiti che sono più nuovi, che ho indicato come rischi nuovi o rischi atipici, i rischi psico-sociali, che in realtà non sono nuovissimi, però solo oggi abbiamo degli strumenti e dei metodi valutativi affidabili e sperimentati, che possono consentirci di fare una valutazione abbastanza coerente relativamente ai rischi psico-sociali. Per questo motivo li ho messi fra i rischi nuovi.

Poi c'è tutto il discorso della normativa sull'alcool, una normativa che va ad integrare e regolamentare quello che c'è scritto nell'art. 15 della legge quadro sui problemi dell'alcool correlati, dove, come voi sapete, è stato istituito un divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche in una serie di comparti produttivi ritenuti a particolare rischio infortunistico. Qui si pone il problema di come il datore di lavoro debba gestire il problema all'interno della sua azienda, tenendo conto che l'alcool, pur non essendo un rischio derivante da attività produttiva, però è un co-fattore del rischio infortunistico che in qualche maniera va tenuto in considerazione.

Del rischio di interferenze ve ne ho appena parlato e per dare un messaggio relativamente all'attività di vigilanza in caso di un documento di valutazione dei rischi incompleto si configura una parziale violazione degli artt. 3 e 4 e degli articoli di rischio specifico della 626, come già stato accennato. L'obbligo di

valutazione di tutti i rischi non viene solo enunciato nell'ambito degli articoli generali, l'art. 4, ma viene ripreso e ribadito in ogni titolo della legge 626 che tratti di rischi specifici, quindi vi sono numerosi articoli che ribadiscono l'obbligo di valutare i rischi specifici che sono legati appunto a questi ultimi,

- **Leggibilità è uguale ad accessibilità.** Un documento di valutazione dei rischi non leggibile è come se non fosse accessibile a nessuno e particolarmente a coloro che non sono strettamente addetti ai lavori, come voi. Il documento della valutazione dei rischi deve essere scritto con un linguaggio chiaro e per quanto possibile comprensibile a tutti. È evidente che vi saranno alcune parti scritte in linguaggio tecnico, però complessivamente devono essere comprensibili le scelte del datore di lavoro nel momento in cui valuta quei rischi.

Dovrebbe essere limitato al minimo indispensabile la parte preliminare che spesso costituisce un cappello insopportabile all'interno della documentazione della valutazione dei rischi dove viene citata tutta la normativa, in base alla quale viene effettuato il documento. È chiaro che se lo stiamo facendo, lo facciamo in base ad una normativa e non significa nulla, non ha nessun senso dedicare metà del documento della valutazione dei rischi a spiegare la normativa.

Debbono essere indicati chiaramente i passaggi tecnici che portano a determinate affermazioni, cioè chi legge deve capire come si arriva a dire che un rischio c'è o che un rischio non c'è o che determinati tipi di misure vengono messe in atto per far fronte ad un determinato rischio. E la leggibilità consente e facilita l'accesso all'RLS a cui è garantita, come è già stato detto, la possibilità di ottenere su richiesta, copia del documento, ai sensi del nuovo comma 5 dell'art. 19, modificato dalla legge 123.

- **Coerenza uguale efficacia del processo valutativo.** Un documento di valutazione dei rischi non coerente non è un documento efficace. Il documento di valutazione deve essere aderente alla concreta situazione in azienda, cioè deve rispecchiare quelle che effettivamente è il livello di rischio presente in azienda.

Quindi è necessario individuare i rischi prioritari per quella realtà produttiva, focalizzandosi sulla valutazione dei rischi più importanti all'interno di quell'azienda. Approfondire, una volta individuati questi rischi, la valutazione sugli stessi, valutare i singoli rischi facendo riferimento alle reali condizioni di lavoro all'interno dell'azienda in termini di attività svolta e tempi di esposizione, valutando, considerando, campionando situazioni vere.

In caso di presenza incostante, durante la lavorazione, del rischio che si vuole valutare, vanno create le condizioni di esposizione peggiori, ai fini della massima tutela dei lavoratori esposti. Succede molto spesso che alcuni rischi non siano presenti costantemente all'interno del ciclo produttivo di tutta una giornata o di tutta una settimana. In quel caso non bisogna naturalmente valutare il rischio minimo ma va valutato il rischio nelle condizioni peggiori.

Una valutazione del rischio non coerente, fornisce informazioni distorte sul livello di sicurezza e salute dei lavoratori di quell'azienda. Quindi si può configurare a seconda dei casi, cioè a seconda di quanto non è coerente, un mancato rispetto dell'art. 4 oppure la necessità del miglioramento del documento di valutazione dei rischi stesso.

- **Confrontabilità significa rigore scientifico.** Significa cioè che la valutazione dei singoli rischi deve essere fatta con mezzi affidabili e confrontabili. Tenete presente che la normativa, a parte alcuni casi, come rumore e vibrazioni, non impone metodiche specifiche per la valutazione dei singoli fattori di rischio e quindi il consulente o il datore di lavoro sono assolutamente liberi di scegliere i metodi che preferiscono per valutare i rischi.

Ciò nonostante, la valutazione dei singoli rischi deve essere effettuata con metodiche standardizzate, affidabili, adeguate al contesto in cui si opera, in maniera tale da poter rendere confrontabili i risultati ottenuti a standard di riferimento o con altre valutazioni effettuate con analoga metodica. Quindi bisogna utilizzare dei metodi che facciano riferimento, quanto possibile, o a linee-

guida regionali o nazionali, oppure a metodi consolidati e sperimentati attraverso la letteratura scientifica.

Comunque sia, è importante che voi sappiate che qualsiasi sia il metodo utilizzato, questo deve essere comunque dichiarato, si deve sapere, capire quale è il metodo che il datore di lavoro ha utilizzato per arrivare a quelle conclusioni e questo rientra anche nel discorso della leggibilità; inoltre deve essere adeguato sia al rischio da misurare che al danno da prevenire. A volte vengono utilizzati ottimi metodi ma che non sono adeguati al tipo di danno che si vuole prevenire. In particolar modo mi riferisco alle valutazioni dei rischi da movimenti ripetitivi, dove spesso vengono utilizzati dei metodi, per esempio, che non servono a misurare il rischio per alcuni segmenti dell'arto superiore.

Ancora con la confrontabilità, per quello che è la mia esperienza, la valutazione del rischio chimico, della movimentazione dei carichi e dei movimenti ripetitivi degli arti superiori, sono gli ambiti in cui spesso vengono utilizzati metodi non riconosciuti o non adeguati. La mancanza di questo requisito, e quindi della mancanza di confrontabilità, fornisce imprecisione e scarsa affidabilità sui risultati della valutazione e quindi rende, di fatto, scarsamente efficace il processo valutativo.

In questo caso, pur non configurandosi una vera e propria violazione, si deve comunque richiedere un miglioramento del livello tecnico del DVR, attraverso un provvedimento dispositivo; l'organo di vigilanza ha comunque la possibilità di chiedere delle migliorie del documento di valutazione dei rischi nel caso in cui non sia chiaro o non sia adeguato il metodo per valutare quel singolo fattore di rischio.

- **Propositività vuol dire orientamento verso le soluzioni.** Questo requisito è strettamente legato alla competenza del valutatore. È evidente che se io valuto un rischio devo anche proporre delle soluzioni per ridurlo, a meno che non sia così fortunato da proporre come soluzione quella dell'eliminazione. E' questo il

momento nell'ambito della valutazione dei rischi in cui si deve dichiarare come si intende applicare gli artt. 3 e 4, indicando, da un lato, le azioni per eliminare o ridurre i rischi valutati, e dall'altro, proponendo le misure preventive e protettive per ridurre ulteriormente il rischio residuo. Quindi, non basta dire siamo in presenza di un rischio chimico non moderato, non basta dire siamo in presenza di un rumore pari a 87 dbA di livello di esposizione personale, ma bisogna dire che cosa si intende fare per proteggere i lavoratori da quel tipo di rischio che si è individuato.

È evidente che una valutazione che manchi di questi elementi verrà considerata carente per il mancato rispetto dell'art. 4, che avete già visto e che prevede in una di quelle tre lettere, la necessità di indicare le misure preventive e protettive.

- **Partecipazione vuol dire che il documento di valutazione dei rischi non è un esercizio di stile del consulente.** Devono essere sempre coinvolti il datore di lavoro(!), (punto esclamativo, nel senso che in realtà questo è un po' un controsenso, il datore di lavoro dovrebbe essere quello che fa la valutazione, ma spessissimo non è nemmeno coinvolto, non sa neanche che cosa è emerso dalla valutazione che lui stesso ha commissionato), il medico competente ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Ho tralasciato l'RSPP perché in genere è colui che la fa la valutazione o comunque la commissiona ad esterni. L'RLS ha un ruolo centrale nella valutazione dei rischi perché è un sensore della reale condizione dei lavoratori e quindi può apportare un valore aggiunto a quella che è la valutazione dei rischi perché è portavoce di alcune situazioni che il valutatore può non conoscere.

È obbligatorio che avvenga prima dell'avvio del processo o almeno in corso d'opera e, come abbiamo detto già più volte, può decidere di visionare il DVR alla fine del processo valutativo ricercando in particolare che cosa? La completezza, la coerenza, la propositività attraverso la leggibilità. Quindi questi elementi

servono per orientarsi e per capire se il documento risponde a quella che è la reale situazione in azienda.

È assolutamente inutile una semplice visione ex-post. Quindi prendere un documento e firmarlo per presa visione, da parte dell'RLS, ma anche da parte del medico competente, non ha alcun significato reale.

Il momento ideale per il confronto è sempre rappresentato dalla riunione periodica ex art. 11 che, ricordo, è consentita se richiesta dall'RLS, anche nell'aziende con meno di 15 dipendenti, dove normalmente non sarebbe obbligatoria. Vi ricordo che in queste aziende, se l'RLS lo richiede, deve essere indetta la riunione periodica.

Il discorso della firma. La firma in calce al documento è, naturalmente, un elemento formale che può servire a testimoniare il coinvolgimento delle diverse figure. Però in realtà questa è vincolante solo per il datore di lavoro che evidentemente deve firmare la valutazione che lui stesso fa, ma non è vincolante per gli altri soggetti. Nella sostanza quello che importa, è che il processo di condivisione sia avvenuto correttamente e soprattutto che sia venuto, quindi il RLS che noi sentiamo nel momento in cui facciamo un intervento in un'azienda e a cui chiediamo se è stato coinvolto nell'ambito della valutazione dei rischi, se lui mi risponde che è stato coinvolto, a me non interessa che abbia firmato o che non abbia firmato il documento di valutazione dei rischi, se non è stato coinvolto, la firma non ha nessun valore.

Se però il datore di lavoro mi presenta un documento dove l'RLS, il medico competente e l'RSPP nessuno ha firmato, si va a vedere che cosa è successo. Evidentemente, se lo scrive, dovranno firmare tutti. Quindi la firma è una cosa che spesso si trova sulla valutazione dei rischi, in realtà va verificata attraverso il vero coinvolgimento dell'RLS.

- **L'impegno cioè la valutazione dei rischi deve essere impegnativa per il datore di lavoro.** Il datore di lavoro deve impegnarsi ad attuare tutte le misure di prevenzione e protezione relative a quel rischio, che sono state individuate in quella che abbiamo chiamato la fase propositiva. Naturalmente è a tutti chiaro che un'ottima valutazione dei rischi, equivale a carta straccia in assenza di questo requisito. È roba che rimane scritta sulla carta ma che non comporta nessun tipo di miglioramento.

Il datore di lavoro deve indicare, all'interno del documento di valutazione, i tempi e i modi per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuate nel DVR, garantendo anche il mantenimento nel tempo dei livelli di sicurezza necessari. Questo aspetto è molto importante: i tempi individuati per l'attuazione delle misure devono essere coerenti con la tipologia del rischio da ridurre. Io non posso trovare che il datore di lavoro fa il suo bel crono-programma degli interventi e mi dice che per mettere un carter ci mette un mese e mezzo. Cioè, questo non è coerente con quello che è il livello di rischio, mentre un intervento più complesso naturalmente può richiedere dei tempi lunghi; è evidente che nell'ambito dei tempi indicati per l'applicazione delle misure, siano indicati dei tempi che siano coerenti con la loro applicazione.

Infine, vi ho portato tre esempi di valutazioni che abbiamo controllato nell'ambito dell'attività di vigilanza e dei provvedimenti che sono stati emessi.

Caso numero 1. Azienda di confezionamento di prodotti orto-frutticoli.

La frutta viaggia su un nastro trasportatore e viene sottoposta a scelta da parte di personale femminile. Le cassette di frutta vengono impilate manualmente da personale per lo più femminile, formando pile di altezza massima raggiungibile dall'operatore impegnato in quel momento. Quindi si arriva all'altezza massima che l'operatore riesce ad ottenere. Questa è una valutazione dei rischi fatta molto bene. Il valutatore ha lavorato molto bene e nelle conclusioni ha detto quello che doveva dire, cioè ha detto il metodo utilizzato, ha detto che a parte alcuni casi, in tutti gli altri il rischio risulta essere

non accettabile, parliamo del rischio da movimentazione manuale dei carichi, dice anche perché non è accettabile e quali sono anche i criteri che dovrebbero essere modificati per renderlo più accettabile e che c'è un rischio che lui non ha valutato, perché evidentemente non gli è stato commissionato, che è quello dei movimenti ripetitivi, indicando proprio quali siano le mansioni nelle quali i movimenti ripetitivi sono stati rilevati.

Il valutatore propone anche delle azioni correttive di miglioramento dicendo che cosa il datore di lavoro dovrebbe fare per riportare gli indici di rischio all'interno dell'accettabilità.

In base alla griglia proposta era:

- **non completa** perché mancava la valutazione di un rischio fondamentale;
- **leggibile**;
- **coerente** perché rappresentava effettivamente quello che era presente in azienda;
- **confrontabile**, i metodi erano stati utilizzati correttamente;
- **non partecipata**, l'RLS non era stato coinvolto;
- **propositiva**;
- **non impegnativa** perché erano state individuate delle soluzioni, ma nei fatti quelle soluzioni non erano state adottate.

Quindi il provvedimento è stata una richiesta di elaborazione di un piano di misure correttive finalizzato alla riduzione dell'indice di sollevamento e di integrare il documento della valutazione dei rischi con la valutazione del rischio legato ai movimenti ripetitivi.

Inoltre è stato detto di far sì che tutti sottoscrivessero il documento, poiché in questo caso c'erano gli spazi vuoti per le firme, ma soprattutto che venissero coinvolti soggetti che non erano, fino a quel momento, risultati coinvolti come gli RLS per poter raccogliere la loro opinione, sebbene il parere non fosse vincolante.

Caso numero 2. Azienda metalmeccanica di trattamenti galvanici e lucidatura metalli.

C'è un gran rumore, esposizione personale tra i 95 e i 100 dbA, vasche per trattamenti di lucidatura dei metalli, mancanza di qualsiasi tipo di aspirazione.

La valutazione del rischio rumore è eseguita secondo metodiche corrette, effettuata con tutte le attrezzature in funzione, ma nessun cenno del piano da attuare per il rientro nei limiti previsti dalla legge. La valutazione del rischio chimico effettuata, ma in maniera del tutto empirica sulla base esclusivamente dell'esperienza del valutatore.

Vediamo un po' i nostri requisiti:

- **completezza:** no, perché c'erano molti altri rischi che non sono stati valutati;
- **leggibilità:** sì;
- **coerenza:** sì, perché, per lo meno per i rischi valutati, rispecchiava effettivamente le condizioni presenti in azienda;
- **confrontabilità:** no, perché erano stati utilizzati per la valutazione del rischio dei metodi non sperimentati;
- **partecipazione** nessuna;
- **propositività** non c'è stata;
- **impegno** non c'è stato perché, nonostante sia stato valutato il rischio rumore non è stato detto nulla su come fare per abbassarlo e conseguentemente l'azienda non ha fatto niente.

In questo caso è stato prescritto di presentare un piano di rientro, ripetere la valutazione dopo l'intervento di bonifica e integrare la valutazione con il rischio chimico, aggiungendo degli elementi facenti parte di metodi, per i quali esistono già delle linee-guida che consentissero di chiarire in maniera migliore il rischio chimico all'interno dell'azienda.

Caso numero 3. Grande azienda metalmeccanica

Anche in questo caso parliamo di rumore; è stata utilizzata una metodica corretta, ma per alcune parti manca l'elenco nominativo degli esposti. I tempi di campionamento sono troppo brevi rispetto alla variabilità delle lavorazioni e l'RLS è stato coinvolto; manca la firma e manca un piano per la riduzione delle esposizioni elevate.

Anche in questo caso andiamo a guardare il documento attraverso il nostro schema:

- è **completa**;
- è in parte **leggibile** perché se manca l'elenco nominativo degli esposti non si capisce bene come si possa fare informazione ai soggetti sul loro livello di esposizione rumore;
- abbastanza **coerente** con la situazione dell'azienda confrontabile,
- è in parte **confrontabile**;
- non **partecipata**;
- non **propositiva**;
- non **impegnativa** perché non era né proposto e né attuato il piano di intervento.

Anche in questo terzo caso sono stati adottati dei provvedimenti che hanno preso in considerazione le cose mancanti ed era stato chiesto di esplicitare in maniera migliore i criteri che avevano determinato la scelta di quei tempi di campionamento in relazione alla fluttuazione delle lavorazioni, di coinvolgere gli RLS, non perché mancasse la firma, ma perché in realtà non erano stati coinvolti, e quindi adozione di procedure tendenti ad un coinvolgimento concreto dei lavoratori.

Io mi fermo qui e spero di avervi dato un quadro abbastanza chiaro di come l'organo di vigilanza può intervenire nei casi in cui ci siano delle valutazioni del rischio non coerenti.

Grazie.



I LIMITI ED I POTERI DEL RLS NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

D. Patelli – RLS Provincia di Bologna

Come già stato detto precedentemente, il RLS è una figura che è coinvolta nel processo di valutazione dei rischi e questo lo vediamo all'art. 4, comma 6 in cui si vede che il datore di lavoro deve effettuare questa valutazione in collaborazione con il RSPP, con il MC, laddove sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria.

E' un processo partecipato, ed è importante che lo sia perchè credo fosse questa l'intenzione del legislatore, un processo partecipato tra tutti gli attori della prevenzione che il 626 coinvolge e questo per far sì che possano essere raccolte tutte le informazioni possibili sui fattori di rischio di un determinato posto di lavoro e per garantire il coinvolgimento attivo di tutte le parti in causa ai fini di ricercare le soluzioni più efficaci mirate proprio a quel posto di lavoro e la loro applicazione.

In questo è molto importante il coinvolgimento e il parere degli RLS, perché senza condivisione e partecipazione non si arriva a nulla e quindi è importante che possano esprimere le loro opinioni o quello che hanno vissuto, come, ad esempio, è accaduto in Provincia per quanto riguarda la problematica delle cadute dall'alto, dove le procedure che sono state date ai lavoratori hanno funzionato meglio laddove i lavoratori sono stati coinvolti in prima persona, chiedendo il loro parere e la loro opinione sulle modalità indicate nella procedura. Questo per sottolineare l'importanza della partecipazione.

Questa partecipazione il RLS la esprime attraverso la consultazione, la consultazione non è codecisione, cioè decidere insieme, non è nemmeno una presa d'atto di decisioni già prese, ma è una procedura di decisione nella quale il ruolo delle persone che sono consultate è tale da portare elementi utili in modo di arrivare ad una decisione più efficace, perché fondata su più punti di vista, quindi un RLS, una volta che ha parlato con i lavoratori della sua azienda, può portare indubbiamente pareri specifici di cui il datore di lavoro dovrebbe tenerne conto.

La consultazione dovrebbe avvenire sulle fonti principali di pericolo per la salute e la sicurezza che sono presenti nelle aree e nei reparti all'interno del luogo di lavoro, nell'esame di gruppi di lavoratori che sono esposti a particolari tipi di rischio, sulle sostanze che vengono impiegate, sul lavoro articolato a turni, sull'organizzazione del lavoro.

Su questo aspetto mi voglio soffermare un attimo perché come è stato detto da chi mi ha preceduto, tutti i rischi debbono essere valutati, come affermato dalla legge 1 marzo 2002 n. 39 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea" che introduceva l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo allargamento ha comportato l'obbligo da parte del DDL di includere nel documento di valutazione anche la valutazione dei rischi psico-sociali, quali lo stress, il burn-out e la violenza sul posto di lavoro.

Questo perché tali rischi possono avere delle serie conseguenze sulla salute dei lavoratori ed in alcuni casi, aumentare anche le possibilità di infortunio. Purtroppo non sempre la valutazione di questa tipologia di rischi compare nei DVR, non voglio dire che questo non succeda, però credo che il ruolo del RLS di stimolo e di sollecitazione del datore di lavoro su questi aspetti possa essere importante.

L'analisi di tutti questi fattori di rischio che ho elencato in precedenza, consente di identificare i pericoli, non soltanto in base ad aspetti che possono essere noti o comuni o tipici di tutte le aziende, ma in base proprio a rischi peculiari dell'effettiva condizione in

cui ha luogo l'attività lavorativa. Questo è molto importante perché si capiscono e si colgono davvero i rischi specifici di quella particolare azienda.

Il titolo della mia relazione è "Poteri e limiti del RLS" guardiamo dunque i poteri.

L'art 19 al comma 1 lettera b, afferma che l'RLS deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione e programmazione della prevenzione in azienda. Dopo riprenderò un altro passaggio di questo articolo perché è molto importante, adesso vi dico che la consultazione preventiva la possiamo vedere articolata in due fasi.

La prima, un'informazione che deve essere data agli RLS su tutti gli aspetti oggetto della valutazione ed anche una disponibilità di un tempo congruo per poter esprimere un parere. Questo perché essendo una procedura e non una semplice informativa, che deve rilevare dei fattori di rischio, è importante che ci sia del tempo per poter fare questo tipo di valutazione. Questa rilevazione deve riguardare quantomeno i punti di rischio generali, cioè già noti nella letteratura, per quanto riguarda un determinato comparto lavorativo, i rischi noti solamente a chi vive in azienda, che sono pertanto quelli specifici ed infine l'usabilità e la praticabilità delle soluzioni che vengono proposte.

La seconda, la consultazione che è importante che sia tempestiva perché, come ho già detto, il RLS deve avere il tempo necessario per esprimere il suo parere, un parere che deve formarsi anche condividendo e parlando con i lavoratori in modo da consentire loro di introdurre nel DVR le loro esperienze, esigenze ed aspettative di sicurezza. Può avvalersi della consulenza di esperti, (SIRS SPSAL) pertanto ha bisogno assolutamente di tempo.

La consultazione successiva; il 626 non parla propriamente di questo tipo di consultazione, però volevo dire che l'RLS deve essere consultato anche successivamente rispetto al DVR, al momento della verifica della prevenzione in azienda proprio per capire l'efficacia delle misure di protezione che sono state poste in atto, quindi tutte quelle misure di programmazione e di prevenzione che debbono far

parte del DVR così come dice l'art 4, è importante che le valuti anche l'RLS e che verifichi se questo è stato fatto oppure no.

La consultazione, come è stato già accennato, deve essere formalizzata, in genere attraverso l'apposizione di una firma. La firma del RLS sul DVR attesta che il RLS è stato consultato, certifica l'avvenuta consultazione, quindi tale firma va apposta quando la consultazione del RLS sia stata effettiva e sostanziale, questo credo sia un passaggio importante.

La mancata consultazione prevede delle sanzioni e credo sia opportuno sottolineare come il legislatore abbia voluto evidenziare l'importanza del ruolo del RLS, proprio perché fa riferimento al processo partecipativo e quindi alla valutazione del rischio fatta in collaborazione con tutti gli attori della prevenzione, per arrivare ad una migliore individuazione di quali siano i rischi. Il legislatore quindi rafforza questo concetto sanzionando il datore di lavoro che non effettua la consultazione del RLS, come dice l'art. 4 al comma 6, e qualora la consultazione non sia preventiva e tempestiva (art 4 al comma 5 lett p))

Passo ora ai limiti del RLS all'interno di questo processo.

Per quanto riguarda la consultazione è obbligatoria la richiesta di un parere che comunque non è vincolante per il datore di lavoro perché la responsabilità penale è sua. E' lo stesso molto importante che venga espresso un parere, specie se condiviso con i lavoratori, perché, anche se il datore di lavoro non ne tiene conto, in fase di ispezioni o controlli da parte degli organi di vigilanza, possono comunque testimoniare il fatto che è stato espresso un parere da parte del RLS e dei lavoratori; per cui, anche se il parere non è vincolante, è comunque importante che sia dato.

Volevo sottolinearvi un aspetto di criticità, che magari può anche essere ripreso nella discussione che seguirà, se avete degli spunti in merito; molto spesso succede che il coinvolgimento del RLS avvenga su un DVR che è già stato elaborato, ed essendo questo un momento effettivamente importante di valorizzazione della figura del RLS ed

anche delle istanze partecipative dei lavoratori, è pertanto importante che i pareri vengano dati anche se il DVR è già stato elaborato. Magari nella stesura finale il datore di lavoro verificherà se tenerne conto o meno, comunque è importante che questo venga fatto. Il RLS può richiedere giorni per poter dare le sue valutazioni.

Accenno brevemente ad alcuni casi particolari, già segnalati da chi mi ha preceduto.

Uno che riguarda la consultazione degli RLST; abbiamo messo del materiale in cartetta per chi è interessato su questi temi o coinvolto in quanto RLST, più specificatamente è un accordo di un ente bilaterale piemontese molto simile ad accordi presenti nella nostra regione. OPTA (Organismo Paritetico Territoriale Artigianato) si riunisce una volta la mese, parti datoriali e rappresentanti dei lavoratori, adottano insieme accordi su quali aziende esaminare e quali comparti hanno la priorità.

Un altro caso è la consultazione del RLS ai sensi del DLgs 494 che, come diceva prima il dott. Galli, è un punto molto importante perché prevede anche sanzioni molto rilevanti qualora il RLS non sia consultato sul POS. Anche su questo c'è del materiale in cartetta che potete esaminare.

Per quanto riguarda gli appalti il documento di valutazione dei rischi da interferenze, la nuova legge 123 prevede che il datore di lavoro committente promuova il coordinamento tra le aziende elaborando un unico DVR che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze tra i lavori delle diverse aziende coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. Anche su questo il RLS deve essere consultato.

Mi avvio alla conclusione sottolineandovi l'importanza della consultazione che è ribadita oltre che dalle norme anche da importanti standard di buone prassi sia europee, ma anche italiane, come le linee guida UNI INAIL sui SGSL sistemi di gestione e sicurezza sul lavoro, oppure le normative OSHAS che sono standard europei; tutte queste norme sottolineano l'importanza della consultazione anche se non hanno carattere vincolante per il datore di lavoro, in quanto sono normative di buone prassi.

Proprio per finire e per ribadire l'importanza del parere dei lavoratori per quanto riguarda l'elaborazione delle norme tecniche vi porto un esempio di un conducente di carrelli elevatori svedese, Hakan Johansson che ha partecipato lo scorso 27 settembre ad una riunione del CEN (Comitato Europeo Normalizzazione) sulla sicurezza dei carrelli a motore e si è capito che la partecipazione di questo Johansson a questa riunione ha permesso di arrivare a decisioni chiave relativamente ad una direttiva macchine europea che ha portato al conseguente miglioramento nella progettazione della stabilità dei carrelli. Credo che appunto sia importante che dando spazio all'opinione dei lavoratori si possa meglio comprendere le soluzioni da adottare in base alle esigenze ed alle problematiche relative.

Grazie molte a voi dell'attenzione.



LE OPPORTUNITA' DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

P. Bertoncetto – Spsal AUSL Bologna

Buongiorno a tutti, sono un tecnico dell'AUSL di Bologna e ho un invito che vi mostrerò alla fine. Mi riallaccio al tema del convegno su ambiti, limiti e possibilità della VDR; gli ambiti sono i luoghi di lavoro, i cantieri e la loro organizzazione, i limiti derivano sempre dal luogo e dall'organizzazione che non può essere facilmente cambiata.

Il luogo di lavoro che hai te lo devi tenere se pur nella possibilità di migliorarlo, ma con dei limiti che sono strutturali, in questa sala personalmente ci metterei qualche finestra in più, ma è di cemento armato, dobbiamo tenercela. I rischi evidenziati non debbono essere ignorati o nascosti sotto un tappeto come la polvere, devono darci, degli elementi di conoscenza, per progettare la nuova sala, per capire che cosa c'è che può essere migliorato, deve essere tutto coerente con un piano di miglioramento continuo.

Per sviluppare questa opportunità credo sia importante mettere in campo una condivisione del sapere; probabilmente quell'architetto che ha pensato questa sala ha pensato a qualcosa di futuribile, il vivere questa sala, invece mette in evidenza le limitazioni che effettivamente offre. Un sapere diffuso è fatto dal sapere del progettista, ma anche del sapere di chi vive il posto di lavoro.

Se mettiamo in gioco questo sapere, abbiamo un'ottica virtuosa di miglioramento del posto dove abitiamo, dove viviamo che è il posto di lavoro, in un'ottica di se io vinco tu vinci, se ti do una palla goal tu poi me la porti in rete e la vittoria è della squadra; quindi

le strategie aziendali passano dalle persone, passano dai processi, passano dalle tecnologie che lo governano.

Il sapere è delle persone e tra le persone ha un ruolo importante l'RLS, ha il saper fare ed ha una rete di relazioni che non è patrimonio dei progettisti, gli RLS non sono dei tecnocrati, la rete degli RLS sono i suoi compagni di lavoro, sono il SIRS, sono le istituzioni, in un'ottica che non è imbrigliata da vincoli o laccioli, come può essere quella di tutte le altre figure che compongono la sicurezza. Il sapere del RLS è fatto da un lavorare quotidiano, da un mettersi in gioco, non farsi coinvolgere, lo avete nel dna questo.

Abbiamo sentito l'esperienza che ha citato Daniela Patelli su questo guidatore di carrelli elevatori che dentro ad una società di normazione dà il suo contributo dicendo "A me succede questo" i tecnici mettono in gioco questo contributo e migliorano la stabilità dei carrelli, non è poco. L'RLS è capace di proporre, di valutare, di mediare, se siete qui è perché siete dotati di queste caratteristiche.

La valutazione dei rischi è un processo, diceva il dott. Magelli preliminare e propedeutico con funzioni di orientamento, deve essere costruito e gestito, gli RLS, i dirigenti ed i preposti sono parte attiva di questo processo. Nella riunione periodica, argomento trattato nel seminario precedente in cui si è discusso di cosa può fare l'RLS, per farla passare da un momento formale ad un confronto sostanziale.

Succede un 48! è stato così uno slogan, per dire che l'art 48 del DPR 303 può entrare in campo, l'art 48, lo ricordo, è un obbligo di legge che impone ai datori di lavoro di presentare alle Unità Operative prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (UOPSAL) dell'ASL il progetto dei nuovi insediamenti o delle modifiche delle attività in essere; quindi togliere o inserire una linea produttiva con delle forti criticità, come può essere una linea di galvanotecnica, impone ai datori di lavoro l'obbligo di segnalare quest'intenzione tramite i progetti di realizzazione alle unità operative prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Questo viene fatto in occasione di ristrutturazioni di aziende, aperture di nuove attività di nuove sedi, quando si parla di lavorazioni industriali che impieghino più di tre addetti, il limite dell'art. 48 del 303 è che non mette in essere questo come obbligo su tutte le aziende, ma solo su quelle industriali con più di tre addetti. Queste realtà debbono presentare appunto il progetto all'UOPSAL.

L'UOPSAL preso il progetto lo valuta riferendosi al tipo di lavoro ed alle criticità che conosce mettendo in campo le proprie esperienze e competenze e fornisce un parere, un'autorizzazione o, se occorre, una deroga nei casi di lavorazioni particolari che possono essere svolte, in seminterrati cioè locali più bassi di una certa misura e in altre condizioni che si presentano. Quindi il rapporto è datore di lavoro e UOPSAL su quello che si andrà a fare, sulla nuova sala, il nuovo auditorium dell'ospedale Belluria, lo dico perché l'ho preso come esempio all'inizio.

Il datore di lavoro e l'ASL vedono questa nuova sala e cominciano a dare indicazioni che possono essere favorevoli alla sicurezza seguendo i presupposti dell'art 3 del 626 che citava il dott Galli, sostituire quello che è più pericoloso con quello che lo è meno o non lo è affatto, mettiamoci più finestre, che non guasta, questo è quello che sapranno dire questi esperti. Quello che manca è l'opportunità di mettere in campo le informazioni di chi già opera dentro questi posti di lavoro e, nel convegno che tratta di ambiti limitati ed opportunità, volevo proprio sottolineare l'opportunità di mettere in gioco questo sapere, di chi vive il saper fare.

Quando nella riunione periodica che si deve attivare in caso di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione, l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, quindi in qualsiasi momento in cui c'è una novità quindi o quando c'è un'interferenza tra due lavorazioni; quando ci sono situazioni mutate che non sono più quelle di ieri, quando il DVR non è più uguale a quello che è stato, ma c'è una novità: c'è una nuova sala, un nuovo reparto, un nuovo capannone, una nuova linea produttiva, in quelle occasioni vorrei che in maniera molto più forte di quanto non avvenga adesso, il RLS si facesse promotore del suo sapere.

Questa opportunità dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, si esprime nell'obbligo sancito dall'art. 19 lettere b) ed n) di essere consultati; se ne è parlato molto oggi di consultazione in ordine alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda ovvero dell'unità produttiva, quindi siamo proprio in fase programmatica ed è uno di quei momenti in cui l'RLS deve essere consultato.

Nel momento in cui venite a sapere che è in progettazione una nuova postazione o una modifica del luogo di lavoro è il momento in cui avete il diritto di chiedere una riunione periodica perchè c'è una variazione e avete il diritto-dovere di dare il vostro contributo. Il datore di lavoro ha il diritto-dovere di prenderlo e di non seguirlo, ma qui si apre un'altra partita e potremmo entrare in pista noi.

Quindi voi dovrete fare proposte in merito all'attività di prevenzione, suggerire soluzioni e situazioni di disagio lavorativo che nel vecchio luogo di lavoro erano irrisolvibili, ma che potrebbero trovare soluzione nel nuovo posto; insomma sarebbe far aprire nuove finestre in questa sala.

La riunione periodica da obbligo formale diventa così un'occasione di confronto sostanziale, costituisce un momento importante per gli RLS per impostare correttamente con il titolare, i progettisti, il MC e le UOPSAL il nuovo posto di lavoro con la capacità di mettere in gioco appunto le persone che hanno la specifica esperienza e la conoscenza del lavoro da svolgere.

Ho cercato di essere abbastanza veloce, ho fatto un ponte tra la riunione periodica e la valutazione dei rischi con i suoi limiti ambiti e possibilità, cercando di far diventare le possibilità delle opportunità per l'RLS di essere parte attiva nel processo di miglioramento e per fare questo volevo darvi quest'informazione il SIRS e le UOPSAL, se ci saranno sufficienti adesioni, faranno un'iniziativa informativa formativa per poter leggere questi nuovi progetti di insediamenti produttivi, nuovi progetti che sono fatti da planimetrie sono fatti da relazioni, sono fatti da diciamo un sistema di comunicazione che non è il tradizionale DVR. Se ci saranno appunto queste adesioni noi faremo un

momento formativo di modo che ci possiate e vi possiamo dare una mano nella valutazione di questi nuovi insediamenti per migliorare la sicurezza almeno di quello che si progetta da oggi in poi.

Vi ringrazio.



DIBATTITO

NB: Purtroppo per motivi tecnici non è stato possibile riprodurre alcuni interventi di RLS fatti durante il dibattito. Ce ne scusiamo con i diretti interessati.

QUESITI

RLS LAMBORGHINI

Nella nostra azienda il numero dei lavoratori è quasi triplicato; siamo passati dai 300 dipendenti ai 900 attuali dopo che siamo finiti sotto l'AUDI azienda tedesca. Siamo tre RLS suddivisi nell'azienda, uno in manutenzione, uno nel reparto operativo in quanto operaio in verniciatura ed un altro nella qualità ed uffici. Riusciamo a coprire l'azienda a 360 gradi ed avere tutte le informazioni che necessitano per garantire al lavoratore la maggiore tutela.

Nella nostra azienda da molto tempo siamo coinvolti in un piano di miglioramento continuo sull'ergonomia del lavoro, la presenza del MC da un giorno è passata a due giorni la settimana e, a partire dal mese di settembre abbiamo in infermeria una persona presente 7 ore al giorno per tutti i giorni lavorativi e nel caso ci sia la necessità del sabato, è disponibile anche il sabato.

Penso che siamo stati tra i primi in Emilia-Romagna ad accogliere la normativa entrata in vigore il gennaio 2007 sull'alcool e, coinvolgendo anche l'ASL di S. Giovanni in Persiceto, abbiamo fatto una campagna non solo sul luogo del lavoro, ma anche sulle dinamiche al di fuori dell'ambito di lavoro, cosa comporta essere fermati dai carabinieri di un qualsiasi posto di blocco e trovarsi con i valori dell'alcool superiori al dovuto.

Nella valutazione dei rischi l'RLS in Lamborghini è interamente coinvolto in tutte le fasi, nonché nella collocazione dei disabili. Noi abbiamo avuto la sfortuna che un nostro dipendente in bicicletta è rimasto su una sedia a rotelle, l'azienda ha provveduto, con degli investimenti massicci a fornire la struttura di un ascensore abile a portare questo ragazzo e mantenerlo nel suo ambito produttivo perché avendo avuto una grossa sfortuna andava tutelato. E' successo a lui, un operaio comune e quindi questo diritto si estenderà a tutti i lavoratori della nostra azienda.

Abbiamo nel prodotto di miglioramento continuo (PMC) una valutazione costante sulla raccolta differenziata, quindi tutti i materiali nocivi o non nocivi di scarto vengono suddivisi già in fase operativa e questo, nonostante tutto, è un costo in termini di spazi, e di applicazione a carico dell'azienda che se li è accollati senza fare nessuna storia.

Il discorso che mi dispiaceva molto sentire dire dal mio collega della Ducati che il MC in azienda c'è, ma non è attivo od operativo, in quanto noi in Lamborghini è diventato di famiglia più il medico aziendale che il medico stesso, perché ricordiamoci che nelle 8 ore di lavoro hai possibilità di essere visitato in orario di lavoro. Cosa che per molte altre visite non accade.

In AUDI addirittura hanno un centro medico cardiologico per i raggi all'interno dello stabilimento, noi non riusciremo ad arrivare a questi standard, ma in Germania hanno tante altre pecche, ma questo va a loro favore.

Vorrei chiedere quale atteggiamento assumere nei confronti degli operatori interinali e delle aziende appaltatrici che operano all'interno della nostra azienda. Fino a quando gli operai erano assunti dalla Lamborghini, era essa stessa che provvedeva a fare le visite

di idoneità, ma dal momento che vengono assunti dalle agenzie, parlando con questi lavoratori, risulta che non vengano fatte queste visite di controllo per entrare nel mondo del lavoro.

Quali sono le possibilità che abbiamo noi per tutelare anche questi dipendenti che sono di fatto integrati nella nostra azienda, ma che non hanno i nostri stessi diritti di tutela in quanto non direttamente legati alla Lamborghini?

In base alle ditte appaltatrici, la nostra azienda si espande continuamente; ha diverse ditte appaltatrici che stanno lavorando e, finché le attività riguardano le 8 ore lavorative della giornata, abbiamo il controllo e più di una volta ci sentiamo in dovere di intervenire anche in presenza delle operazioni più banali, ad esempio come tenere lo smeriglio e togliere una piccola bava, e di intimargli di usare gli occhiali almeno nelle operazioni più pericolose visto in azienda siamo tenuti ad adoperare i DPI.

Quindi più che fare da carabinieri e da guardiani per queste aziende esterne non possiamo fare. Non capisco perché tutte le aziende dopo aver fatto la valutazione dei rischi e vanno a lavorare presso terzi, non utilizzano questi accorgimenti e quindi siamo noi, RLS perché i miei colleghi sono attivi quanto me, a fare questi controlli.

Infine la Lamborghini ha predisposto in punti strategici dell'azienda ed ha consegnato a tutti i team leader perché lavoriamo a gruppi, ne abbiamo 20 ognuno con un team leader o capi reparto e ai tre RLS dei badge, che comunemente servono per la distribuzione dei panini e delle bibite, da utilizzarsi per la distribuzione dei DPI.

Quindi, chiunque si accorge di essere senza guanti, senza mascherine, senza scarpe, senza stivali o senza tappi per le orecchie va da queste persone, in totale sono 50 su 900 dipendenti, che hanno il badge e consegnano il materiale a qualsiasi operaio.

Sentire dire che ci sono ancora dei datori di lavoro che fanno questo ostruzionismo nei confronti degli RLS bisogna dire che sono degli incoscienti perché non sanno capire il valore aggiunto che è il dipendente per la loro azienda. Un dipendente in malattia o un

dipendente in infortunio non è solo una perdita per il dipendente, ma è una perdita totale in valori e nei diritti di noi lavoratori.

Grazie

RLS BONFIGLIOLI RIDUTTORI

Salve sono Ottaviano della Bonfiglioli Riduttori e volevo parlare del DVR, di quello che sta accadendo da noi anche attraverso alcuni dati che ho potuto leggere in internet, dati statistici sugli infortuni legati al mondo metalmeccanico, dove fortunatamente sono in diminuzione gli infortuni gravi, ma anche altri generi di infortuni ed in particolare assistiamo all'aumentare, in maniera vertiginosa, delle malattie professionali.

Quando si fanno le valutazioni del rischio, il problema delle malattie professionali è un problema molto grave, che difficilmente lo si riesce ad affrontare perché il classico schema che viene seguito di individuare il rischio, di programmare l'intervento, dell'intervento stesso, spesso ci si scontra con temi quali l'organizzazione del lavoro, la precarietà e i tempi di lavoro sempre più accelerati, con produzioni forzate fatte dall'azienda con giorni di straordinario che praticamente vanno ad annullare la valutazione fatta sulla organizzazione del lavoro.

Questo è il problema che abbiamo; quando abbiamo fatto la valutazione del rischio in Bonfiglioli siamo riusciti ad intervenire soprattutto sulla questione delle macchine, del rumore, del rischio chimico, ma il problema fondamentale è proprio questo perché quando ci troviamo ad affrontare lavoratori interinali, come prima parlava il collega, loro forzano spesso i tempi, lavorano di più perché hanno il ricatto dell'assunzione.

Mi trovo ad avere persone che dall'atto dell'assunzione si ritrovano con patologie professionali dopo pochi anni di lavoro in fabbrica e con svariati problemi riguardanti anche il riconoscimento dell'INAIL che non riconosce le malattie attenendosi a valutazioni del rischio fatte, in cui, in teoria, il danno non doveva accadere, ma poi in realtà, accade spesso quando ci si confronta con pressioni da parte di capi turni, capi officine, che non sono attenti a seguire quello che sul piano di valutazione è stato fatto.

Secondo me bisognerebbe avere più mezzi che possano incidere in maniera forte sull'organizzazione del lavoro, una corretta valutazione del rischio, va anche affrontata

sul piano sindacale, perché solo sul piano sindacale si riesce a contrattare. Oggi come oggi in Bonfiglioli alcuni delegati, anche RLS, stanno cominciando ad affrontare la questione della organizzazione del lavoro, la questione dei tempi e della produzione, perché si è visto che, negli ultimi anni, si è persa una cosa fondamentale: la possibilità di incidere, in maniera efficace, sull'organizzazione del lavoro.

Non aver più inciso, non aver più contato, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, ha portato, oltre a problemi sindacali, che troviamo in moltissime aziende, di calo di adesioni e di fiducia nei confronti dei propri sindacati, all'insorgere di numerose malattie professionali che numerosi lavoratori addirittura nemmeno denunciano più perché sono allo sbando.

Ci sono stati casi in Bonfiglioli di persone che, a causa di malattie professionali, si sono licenziate, perché avevano paura di cominciare una trafila che hanno visto essere lunghissima. Quello che chiedo è estremamente importante: il DVR sicuramente è fondamentale, ma va approntato, come adesso faremo in Bonfiglioli, soprattutto sulla questione dei movimenti ripetitivi secondo metodi tipo OCRA NIOSH che ci consentono meglio di concordare i tempi con l'azienda.

Attualmente noi RLS stiamo rifacendo la valutazione del rischio sulle questioni ergonomiche, perché abbiamo visto che anche valutazioni del rischio fatte in maniera così organizzata ed efficace in realtà pone dei problemi che non sono di infortunio, ma di malattie professionali.

Sono rimasto molto colpito dall'intervento dei colleghi che hanno detto che il MC è presente in azienda; in Bonfiglioli avendo tre stabilimenti non abbiamo una presenza continua giornaliera, ma solamente saltuaria per visite mediche. Alla luce di quanto riportato posso perciò richiedere all'azienda una presenza maggiore per poter avere il medico del lavoro che è importantissimo perché il medico del lavoro non partecipa alla valutazione del rischio in Bonfiglioli, ma solamente in maniera molto esterna. Visto che oggi stiamo per iniziare una nuova valutazione del rischio lo faremo partecipare in maniera concreta; oggi ho anche capito perché non partecipa.

Volevo fare una domanda: visto che anche noi parteciperemo, valuteremo insieme all'azienda, perché non possono non farlo, non solo per rispetto delle leggi, ma per ragioni sindacali non si permettono di non coinvolgere il RLS, voglio chiedere al SIRS e ai tecnici dell'ASL, se è possibile per noi RLS una volta che è stato compilato il DVR, prenderlo, portarlo fuori dall'azienda e farlo consultare ad un tecnico sindacale, dell'ASL o del SIRS ed una volta avuta la consulenza, poter ritornare e fare una nuova valutazione.

Questo sarebbe molto importante perché, per quanto un RLS possa essere informato, competente ed aggiornato, un DVR è comunque una cosa molto complessa, per un'azienda come la Bonfiglioli, che è una realtà complessa come anche per i compagni della Lamborghini e della Ducati, che avranno le stesse problematiche. Avere una consulenza di una persona che non fa l'operaio come me, ma fa come mestiere il tecnico della sicurezza, e di parte, sarebbe fondamentale per poter attuare la partecipazione attiva del RLS al DVR.

Intendo dire che dopo la valutazione dell'azienda, si fa una valutazione di parte, perché spesso infatti ci si ritrova a non firmare il DVR, oppure a firmare con qualche remora, perché si ha la paura di non aver capito tutto o comunque di non avere una parte attiva, perché è vero che non è vincolante, ma davanti ai lavoratori noi siamo vincolati come RLS.

Grazie

RLS TRENITALIA

Buongiorno, sono Carcas delle FF.SS. Il mio collega ha detto una cosa che in parte condivido, in parte no; la nostra azienda è un'azienda così vasta ed articolata, è la prima azienda in Italia, che, per il grado di lavorazioni che comprende, ha dovuto stabilire una legge interna nel 1974 che si chiama 191 tramuta poi in un decreto di cui non ricordo il numero.

Devo dire al mio collega, che lavora in un altro settore rispetto alle cose che ci siamo detti, che nell'arco degli anni dei grossi cambiamenti in positivo ci sono stati, questo non vuol dire che va tutto bene anzi, dei punti di ulteriore approfondimento ed analisi ci sono ed uno in particolare, che penso riguardi tutti, escluso il lavoratore della Lamborghini dove sembra tutto vada bene, è una battuta ovviamente, perché credo che tutto vada bene e niente sia in ordine per parafrasare un vecchio film con Gian Maria Volontè ed è il fatto che muoiono 4 lavoratori al giorno.

Voglio fare un discorso di carattere generale; intanto vi dico bravi un'altra volta. Noi ci conosciamo da un po' di anni, con il SIRS abbiamo fatto tante iniziative, mi verrebbe da dire che forse questa avrebbe dovuto essere la vostra prima iniziativa da fare, seguita poi da quella sui DPI, a seguire poi la formazione e l'informazione dei lavoratori, in quanto è un tasto dolentissimo. Di seguito le procedure di lavorazione e di verifica degli impianti e quello sull'articolo 7 fatto ultimamente.

Non abbiamo ancora fatto i cantieri temporali e mobili della 494. Abbiamo fatto un'altra iniziativa molto bella dove furono recepite nel tema del giorno le indicazioni degli RLS, tranne una, che feci io e non fu recepita, dove si diceva, a distanza di tanti anni dall'entrata in vigore della 626, gli infortuni, purtroppo anche mortali, sono un evento così imprescindibile dal lavoro? Mi ricordo, che fu un'iniziativa molto bella, molto interessante che aprì tutta una serie di scenari.

Quando è intervenuto l'amico Panella, speravo dicesse una cosa, ma non l'ha detta, l'avrei detta io, ma gli interventi sono stati due. Quello che manca oggi, ne abbiamo parlato, come mancava 10 anni fa, è la partecipazione della vostra, della nostra, della mia figura e i criteri. Si parla di criteri; proviamo a domandarci che cosa sono i criteri: come fai quella cosa, con quali strumenti. Io voglio capire questa cosa qua, perché se tu, datore di lavoro, mi dai, per quanto ben fatto, il DVR hai comunque già saltato gli articoli che dicono che mi devi interpellare.

Primo, viene a meno il mio ruolo, e quindi tu mi mortifichi, due, io non riesco ad avere un momento di confronto con i lavoratori che non è un aspetto da poco, ragazzi. Ciò significa che dobbiamo ripartire dall'abc, a 10 anni di distanza. Sono di questo avviso. Sono sempre un po' radicale nelle mie considerazioni, però muoiono 4 lavoratori al giorno, scusate il mio cinismo, ma purtroppo è così.

Mai abbiamo avuto un governo che come questo e in questa fase, a partire dal Presidente della Repubblica, ha le antenne così seriamente alzate su questo tema. C'è un però: si continua a parlare della nostra figura, ma chi conosce l'RLS? Lo ridico tutte le volte, e Morisi non ne può più, ma chi ci conosce?

Provate ad andare fuori, a chiedere "Sai cosa vuol dire questa sigla?" Non lo sa nessuno. Avete mai visto una trasmissione dove si parla di lavoro? Ne fece una Marrazzo qualche anno fa che io registrai, per un'ora intera, bellissimo servizio, basato molto sulla tragedia di un evento accaduto, nessuno però in un'ora di trasmissione ha parlato di noi.

Allora c'è qualcosa a monte che non funziona, Perché se è vero, come è vero, che la nostra figura è centrale rispetto a tutta una serie di istituzioni che ci girano intorno, non ve le sto a ripetere perché lo sapete, Vigili del Fuoco, Datore di Lavoro, RSPP, i sindacati, i lavoratori, è altrettanto vero che là in mezzo ci siamo noi e, continuo a dire, che se manca quel punto che dicevo prima, siamo soli.

Vi dico questo perché sono un po' deluso ed amareggiato, con chi dietro quel tavolo c'è: le organizzazioni sindacali dove su questo tema, tante volte, vige una ignoranza pressoché totale. A parte qualcuno, non voglio dire dei gruppi dirigenti, ma anche, c'è una profonda ignoranza o una scarsa sensibilità e questo porta ad una profonda ignoranza perché le cose le devi sentire se ci credi e se poi non ci credi, cambia mestiere.

Lo dico con una punta di rabbia perché sono io che vado dai lavoratori. Vi faccio un esempio capitato poco tempo fa; succede un fatto ed i lavoratori ne parlano fra di loro, non vengono da me a dirlo, io lo imparo per altre vie e di mia spontanea volontà intervengo, ma sono io che vado dai lavoratori mentre dovrebbe essere l'esatto contrario. Si è perso questo aspetto, spero, sia solo in quel caso specifico.

Perché è grave questa cosa? Perché manca quell'aspetto strafondamentale che è il percorso di congiunzione tra tutto ciò che ci siamo detti e il lavoratore, dobbiamo trovare le parole per parlare, per comunicare, deve esserci una ricaduta, qualcuno la dovrà pur fare questa ricaduta. È vero che i contratti nazionali danno delle ore al datore di lavoro anche per fare formazione, ma su questi aspetti, il datore di lavoro la fa raramente.

A questo proposito, su quel bigliettino giallo che avete in carpetta c'è RLS, Organizzazioni Sindacali, Servizio di Prevenzione e Protezione, vorrei chiedere "C'è qualcuno del Servizio di Prevenzione e Protezione di una qualche azienda in sala?" Bellissima questa cosa, perché in un'altra iniziativa che facemmo con Magelli alla fiera di Modena, ci diede un questionario, la riporto perché esaustiva questa esperienza, dove si poneva ai Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza da una parte e agli operatori del Servizio di Prevenzione e protezione dall'altra, una serie di domande a cui dare una risposta. Alla fine si è fatta una valutazione dei questionari e quello che ne risultava era che le esigenze formative erano identiche. Non cambiava niente. Il Servizio di Prevenzione e Protezione ed i Rappresentanti dei Lavoratori, avevano le stesse esigenze formative.

Ora, se è vero che le esigenze della formazione sono identiche e non si riescono a trovare in azienda, è necessario trovare un modo condiviso per una ricaduta seria sui lavoratori. Io non posso andare a fare formazione, lo faccio per conto mio a un gruppo di lavoratori, perché ho anche questo ruolo, ma se chiedo che cosa è un DVR a 10 anni dalla 626 a volte non mi sanno rispondere.

Spero si possa intervenire su questi aspetti e spero si possa intervenire sui nuovi assunti, anche se hanno contratti di lavoro diversi che comportano altre problematiche ancora diverse. Secondo me manca questo anello di congiunzione, e se manca questo io, voi e i sindacati l'esercito non ce l'hanno dietro.

Ho detto provocatoriamente: partire dall'abc, ma non perché uno debba sapere a menadito ogni cosa, ma anch'io come il collega sono al terzo mandato e sono anche un po' stanco di questa cosa perché in tanti anni ci ritroviamo a dibattere in queste bellissime iniziative e poi vedi che alla fine stringi stringi c'è sempre qualcosa che manca per non arrivare ai 4 morti al giorno.

C'è sempre qualcosa che non chiude il cerchio, è questo che ci rende un po' amareggiati, a fronte di queste iniziative stupende non si trova mai la fine. Dissi una volta a Morisi, quando si parlava della modifica del testo unico, "Dimettiamoci in tronco tutti quanti per attirare attenzione"; una battuta un po' estemporanea. Poi parlando insieme "Hai ragione," mi disse" però c'è tanto da fare e se non ci foste voi sicuramente sarebbe ancora peggio".

Pertanto credo che il percorso formativo debba continuare, che si è arenato, dopo essere partiti benissimo con iniziative che facemmo nel lontano 1996-97 nelle varie agenzie; poi in parte si è fermato. Ecco perché di questi momenti dovrete farne di più e parlarci di più perché questa storia della partecipazione è una domanda che vi sentite rivolgere da una vita, è l'anello fondamentale, è l'anello portante, ma quanti lavoratori che sono RLS di vecchia nomina come me hanno avuto queste occasioni, quella di essere chiamati a partecipare a questi incontri, capendo i criteri con cui era stata fatta la valutazione del rischio?

Ho difficoltà a spiegare ai lavoratori quello che è stato presentato da Magelli e da Galli perché è lineare, è perfetto, è bellissimo, però dietro c'è un mondo che non è semplicissimo, per chi come noi non è addetto ai lavori, noi poi ci confrontiamo, ed è questo che, usciti di qui ci mette un po' d'ansia, con l'operatività, la produttività, i tempi e la gestione del personale, ti confronti con miliardi di cose che non sono così, magari fossero così, avremmo risolto i problemi.

Grazie

RISPOSTE

GALLI

Provo un attimo a rispondere al RLS della Lamborghini sul problema di cosa si può fare nei confronti dei lavoratori interinali quando si verifica che queste persone non rispettano determinati obblighi.

Direi che la cosa è abbastanza chiara nel senso che tutta la parte che riguarda la tutela della salute dei lavoratori, per quello che riguarda il lavoro somministrato, è a carico dell'azienda utilizzatrice, quindi l'azienda utilizzatrice deve informare sui rischi specifici dell'azienda, deve effettuare la sorveglianza sanitaria, se è prevista, e quindi l'eventuale infarinatura che l'azienda fornitrice dà al dipendente sulla formazione relativamente ai rischi sulla sicurezza non è sufficiente, quindi è l'azienda utilizzatrice che comunque deve adempiere a questi obblighi. Per quello che riguarda gli appalti, è l'azienda che viene ad effettuare il lavoro che deve comunque avere un suo RLS.

Per quello che riguarda il discorso dei rischi che vengono creati dalle interferenze con la lavorazione che invece è presente nell'azienda in cui l'appaltatrice va a fare il lavoro questa nuova modifica dell'articolo 7 apportata dalla legge 123, che io ritengo estremamente importante, riguarda l'obbligo di redigere il DVR unico rispetto alle interferenze. Quindi sia l'impresa committente che l'impresa appaltatrice devono sedersi attorno ad un tavolo, scambiarsi reciprocamente le informazioni relative ai rischi che ognuno causa all'altro, redigere un documento unico e mettere in atto delle misure che tra l'altro devono essere previste nel contratto di appalto, perché se il documento va allegato al contratto di appalto, è evidente che è vincolante e va dato agli RLS come se fosse un DVR normale e accessibile da parte degli RLS.

Da questo punto di vista ritengo comunque una cosa fondamentale, anche per rispondere ad un'altra domanda che è stata fatta, che riguarda il ruolo dei preposti, cioè

qui il problema è che molto spesso è carente la formazione dei preposti, relativamente a quelli che sono i loro obblighi in materia di controllo e rispetto delle normative di sicurezza per i lavoratori o di segnalare quello che non va bene all'interno dell'azienda; quindi anche il preposto deve avere un ruolo fondamentale che deve essere affiancato a quello del RLS che fa da sensore e da controllore nell'applicazione delle normative.

Il Ruolo del preposto deve essere un ruolo attivo deve far rispettare la gestione della sicurezza, e far rispettare le normative di sicurezza da parte dei lavoratori e segnalare ovviamente la necessità di eventuali adempimenti che non siano completamente assolti, perché il preposto è un elemento che gioca nell'ambito di tutti quei problemi che sono stati segnalati negli interventi, relativi alla incongruenza tra quanto viene dichiarato all'interno della valutazione dei rischi e la realtà produttiva che pone tempi di lavoro ristretti e ritmi sostenuti, che generalmente sono sotto il controllo dei preposti.

Secondo me il loro ruolo va sottolineato e puntualizzato in maniera migliore.

MAGELLI

Sulla richiesta dell'utilizzo della DVR e di poterla portare fuori dall'azienda per chiedere pareri ad un esperto, la questione è delicata. Mettiamo insieme le cose che sono sicure: intanto il RLS ha diritto ad avere copia del DVR ed è chiaro che una volta che ha copia del documento ne fa quello che vuole; però attenzione, vi ricordo una cosa che è richiamata sia nel 626 e ripresa anche in una recentissima circolare sulla nuova legge. L'articolo 9 del 626 impone agli RLS il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, si parla di processi lavorativi, quindi è chiaro che l'obiettivo di questo richiamo è alla tutela del segreto industriale.

Si rimarca altresì che gli RLS possono utilizzare le informazioni contenute nel DVR, unicamente per esercitare le funzioni loro riservate, dovendo rispettare le norme di legge sul segreto industriale e riservatezza. Allora è chiaro che il RLS ha tutto il diritto di chiedere ad un suo consulente, che sia il SIRS o qualcun altro, delle informazioni, dei pareri ecc.. mentre che l'RLS possa dare ad esterni, il DVR mi sembra una cosa assolutamente non consigliabile.

E' un documento che può acquisire, lo può usare per chiedere informazioni, ma fare circolare fuori dall'ambito aziendale o dell'organo di vigilanza copia del documento, mi sembra un'operazione rischiosa per lui e anche poco corretta dal punto di vista dei rapporti con l'azienda.

Abbiamo sentito diverse voci su come il medico competente sia presente all'interno dell'azienda, si va da casi in cui compare sporadicamente, a casi in cui è presente tutto il giorno. Fermo restando che in ogni realtà, si può concordare e riorganizzare quello che si vuole, la cosa importante che vorrei chiarire in modo che nessuno esca con delle idee sbagliate, è che non è obbligatorio per legge che il medico competente sia presente sistematicamente e sempre in azienda.

Deve essere presente per svolgere le sue funzioni, la sorveglianza medica, compresa la valutazione dei rischi, e chiaramente se poi in qualche azienda si fa un contratto con questa figura affinché sia sempre presente, è una cosa che va benissimo, ma è di quell'azienda; non è però previsto come obbligo di legge, per cui nessuno può pretendere che esso sia presente 8 ore al giorno in azienda in base alla legge; sono accordi che eventualmente si raggiungono a parte.

E' chiaro che le ore di presenza debbono essere commisurate ai compiti ed alle funzioni, non possono certo essere solo quelle delle visite mediche, ma sono quelle necessarie alla formazione, l'informazione alla partecipazione al DVR.

Ultimo discorso sui criteri, ne ha parlato Carcas e ne ha parlato l'RLS della Bonfiglioli: I criteri che le aziende utilizzano per valutare il rischio devono essere resi espliciti, il 626 è molto chiaro; il DVR deve contenere anche l'indicazione dei criteri utilizzati. E' chiaro che quando andiamo sui cosiddetti rischi nuovi, stress, movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetitivi il discorso dei criteri diventa un discorso molto delicato perché effettivamente la scelta del criterio non è neutra, non è casuale.

Per esempio, dice la Bonfiglioli che per valutare la movimentazione dei carichi esiste il metodo NIOSH, quello è un criterio scientifico oggettivo, per i movimenti ripetitivi esiste il metodo OCRA che ha le stesse caratteristiche, ma naturalmente, per valutare questi rischi, si potrebbero adottare altri criteri: la soggettività dei lavoratori, il parere del gruppo omogeneo o questionari mirati; l'importante è che i criteri vengano sempre resi espliciti in modo che chi legge un documento sappia come si è arrivati a quelle conclusioni, altrimenti si ragiona a spanne o a naso e questo non serve a nessuno.

Quando si vedono, per es., delle VDR in cui sulla movimentazione manuale dei carichi si dice che la movimentazione è eccessiva oppure è irrilevante, ma non è indicato in base a quale criterio si è arrivati a questa conclusione, purtroppo non può, per motivi tecnologici, fungere da carta igienica, perché non dà nessuna indicazione concreta sui criteri e senza criteri non si può valutare una decisione da cui discendono scelte così importanti in campo di sicurezza.

Quindi insisto sul fatto che molte volte occorre essere anche noiosi, rompere le scatole, perché vengono resi espliciti i criteri. Valutare un risultato o un dato senza sapere i criteri seguiti, molte volte non è possibile. Il documento diventa di fatto, secondo i criteri di Galli, inattendibile perché se non mi permette di capire questo non mi dà informazioni chiare.

GALLI

Faccio ancora l'ultima osservazione, rispondendo sempre al RLS della Bonfiglioli sul discorso malattie professionali. E' chiarissimo che la valutazione dei rischi deve servire per la prevenzione delle malattie professionali, perché oltre al discorso sul rispetto dei presidi antinfortunistici e quindi della riduzione del rischio infortunistico, tutto il resto è finalizzato alla eliminazione dei disturbi correlati al rischio chimico o alla movimentazione dei carichi, che alla fine portano, come conseguenza, a malattie correlate al lavoro o malattie professionali.

Quindi la valutazione dei rischi deve essere orientata alla prevenzione delle malattie professionali e il richiamo all'INAIL, mi serve anche per sottolineare quanto sia importante che la valutazione sia fatta correttamente e che sia coerente con la situazione reale dell'azienda, proprio perché in caso di denuncia di malattie professionali non tabellate, per il riconoscimento delle quali l'onere della prova è a carico del lavoratore e l'onere della prova per l'INAIL è la valutazione del rischio, è evidente che se la valutazione del rischio è malfatta o il rischio è sottostimato, la malattia professionale ha poche possibilità di essere riconosciuta.

Quindi, ancora una volta la coerenza e l'efficacia della valutazione dei rischi servono anche ai lavoratori.

RLS COMUNE DI CASTEL S. GIOVANNI

Salve mi chiamo Lolli e sono RLS del Comune di San Giovanni. Volevo dire che, in base alle osservazioni che sono state presentate sia da me che dal RSPP, l'azienda ha fatto delle integrazioni al documento di valutazione dei rischi, però adesso devo vedere bene queste integrazioni che, secondo me, hanno poco a che fare con le osservazioni che avevo presentato.

Anche sul fatto dei sopralluoghi, mi hanno coinvolto a singhiozzo, una volta mi hanno coinvolto, un'altra volta no, per questo motivo, quando firmerò il documento specificherò se sono stato coinvolto come RLS, altrimenti se non scrivo niente, sembra che in ogni caso sia stato coinvolto, perciò dovrò specificare questo, al momento in cui il documento diverrà definitivo.

L'altra cosa interessante in un ente pubblico è che praticamente io mi ritrovo ad avere dei documenti di valutazione del '97, del 2000 e del 2006, dove praticamente non è mai segnata la tempistica degli interventi. Ad esempio, ho fatto diverse critiche negli anni passati sul fatto che queste valutazioni non fossero fatte bene e qualcosa è migliorato, però anche nell'ultima valutazione, per esempio, manca il rischio vibrazioni.

Dicono che quest'anno non ci sono i soldi e la facciamo l'anno prossimo, così come il discorso della valutazione sulla movimentazione manuale dei carichi, fatta in modo molto approssimativo e dove manca tutta la tempistica.

È dal 1997 che c'è scritto che certi interventi andrebbero fatti per mettere a norma certi aspetti, perché ad esempio, le porte di uscita del comune non sono a norma e andrebbero messe a norma. Il discorso vale per il certificato prevenzione incendi che non c'è, mancano le certificazioni di tutti gli edifici del comune per gli impianti di messa a terra; non ci sono i certificati e si continua a riportare nel documento di valutazione dei rischi, di verificare se ci sono questi documenti.

E' dal 1997 che viene riportato questo obbligo nel documento! Ed io nell'ultima valutazione dei rischi gliel'ho fatto notare "Mettete, per favore, le prime date in cui sono stati rilevati, perché è dal 1997 che non rilevate queste cose" e non è possibile ripetere ogni anno che manca l'agibilità in certe strutture.

Entro aprile dovevano essere recuperati questi documenti, siamo arrivati a novembre senza novità; abbiamo fatto l'ultimo incontro e c'era l'assessore al posto del datore di lavoro (il sindaco), il quale ha detto "Ma non so, adesso abbiamo un responsabile nuovo, vedremo se saltano fuori, comunque dovrebbero esserci questi documenti".

Onestamente a questo punto mi sono anche un po' stufato di girarci intorno. Un Comune che non ha tutte queste certificazioni, dove non sono nemmeno elencati i tempi di attuazione degli interventi per mettere semplicemente a norma le situazioni fuorilegge, a questo punto devo anche valutare se far intervenire qualche organo di controllo, perché questi la stanno tirando troppo per le lunghe.

MAGELLI

Intanto mi permetto di dire che quelle poche cose che ha detto l'RLS del Comune di Castel San Giovanni, secondo me, sono molto didattiche. Vi ha detto esattamente cosa non deve essere il documento di valutazione dei rischi: un atto solo burocratico, carta straccia, ripetizione trita di vecchie formule, progetti attuativi che tali non sono.

Questo è l'esempio classico, in base a quello che lui ci ha raccontato, di quello che non deve essere la valutazione dei rischi. Evidentemente, il suo datore di lavoro non ha ben capito di che cosa stiamo parlando, ha scelto di utilizzare una prassi semplicemente burocratica, formale, per avere il pezzo di carta da esibire, ma prescindendo da qualsiasi usabilità del documento rispetto alla prevenzione.

Il fatto umoristico è che ritorna ogni tre anni la scritta di verificare quei documenti, un copia/incolla fatto male, anche dal punto di vista della manualità.

Invece una cosa seria, una risposta al RLS della Spessor Cromo, sul discorso del medico competente.

Spessor Cromo, galvanica, vuol dire rischio chimico. Per il rischio chimico la normativa prevede che le visite mediche vengano fatte di norma una volta all'anno, di norma, ma il medico competente può decidere una periodicità diversa, più spesso, ma anche meno spesso, però in questo caso deve riportare le motivazioni di questa scelta nel documento di valutazione dei rischi e deve informare di questa scelta gli RLS.

Il caso che lei diceva, erano visite, se ho capito bene, fatte prima due volte all'anno e poi passate a una volta all'anno; ecco, in questo caso, il medico competente, non ha fatto altro che applicare la norma che in passato, per molti agenti chimici prevedeva un obbligo semestrale per la visita medica, ora con l'ultima legge sugli agenti chimici l'obbligo diventa di norma annuale.

Quindi se il medico fa la visita e gli accertamenti complementari, esami di laboratorio, ecc., una volta l'anno, non deve scrivere nulla, non deve motivare nulla perché rispetta perfettamente l'indicazione della normativa. Se invece decide di farla più spesso o meno spesso, deve scriverlo nel documento e deve informare l'RLS di questa variazione.

Se poi l'azienda esclude parte dei lavoratori dello stesso reparto dalla sorveglianza sanitaria, questa esclusione deve essere motivata. O è stata fatta una nuova valutazione del rischio che ha permesso di dimostrare che quei lavoratori non erano a rischio, perché con gli agenti chimici c'è un diabolico marchingegno nella normativa, che è il discorso del cosiddetto rischio moderato. Se si è esposti ad un rischio inferiore al rischio moderato, cessa l'obbligo delle visite mediche periodiche per quei lavoratori.

Allora dovrà esistere nella valutazione dei rischi qualche cosa di scritto che spiega il perché e il per come alcuni lavoratori sono considerati a rischio moderato e quindi sono esclusi dalla sorveglianza medica. Quindi ancora una volta lei ha, in questo caso, il pieno diritto di sapere, formalmente, perché è stata fatta questa scelta, in base a quali criteri si è deciso che il rischio era moderato e chi ha assunto questi provvedimenti.

GALLI

Aggiungo brevemente che questo è un preciso compito del datore di lavoro nell'ambito della riunione, in base all'articolo 11, dove deve far vedere il documento di valutazione dei rischi e sul rischio chimico, dovrà spiegare che metodo è stato utilizzato per arrivare alla definizione di rischio moderato o non moderato e dica se questo metodo è accreditato o sostenuto da linee-guida, ad esempio ce n'è uno in Emilia-Romagna che viene proposto e che può essere utilizzato da chiunque, ma l'importante è che il valutatore spieghi in base a quali criteri è arrivato ad escludere dalla sorveglianza sanitaria chi prima la faceva.

Brevemente rispondo anche alle altre domande: discorso del medico competente dipendente e conflitto di interessi. Non è un conflitto di interessi perché comunque la legge prevede che possa essere anche dipendente del datore di lavoro, d'altro canto sia il dipendente che il consulente professionale hanno le stesse etiche responsabilità, per cui il fatto che uno sia dipendente di fatto non lo esonera alle responsabilità previste dalla legge.

Carichi e movimentazione dei carichi. La risposta parziale a quello che chiede lei si trova nell'allegato VI del D.Lgs 626 che parla dei criteri per la valutazione dei rischi da movimentazione dei carichi. Quando un peso supera i 30 Kg. è troppo pesante. Sotto i 30 Kg. si può discutere, sopra i 30 Kg, no.

Il fatto, però, che si possa discutere sotto i 30 non vuol dire che i 29 Kg. vadano bene, nel senso che ci sono dei metodi, tra cui il citato metodo Niosh, che mettono in relazione il peso ad altre variabili, che sono proprio della mansione e che alla fine portano ad un indice, che si chiama indice di sollevamento, che darà l'informazione esatta per dire se quel tipo di mansione ha un rischio di movimentazione dei carichi accettabile. Quindi non è solo il peso che conta, è anche come lo sollevo, quante volte lo sollevo, ecc.

Però sopra i 30 Kg. non è consentito andare e anche il metodo Niosh va applicato dove si può applicare, perché non si può sempre applicare, anche in questo caso rimane valido il discorso che il valutatore dovrà spiegare perché ha applicato il Niosh e quali erano gli elementi che hanno fatto sì che il Niosh risultasse applicabile, perché se devo verificare la presenza di un rischio da movimentazione dei carichi per traino o per spinta invece che per sollevamento, non applico il Niosh in quanto non ci dà nessuna informazione.

Ultima risposta al discorso del fumo. Sul fumo il datore di lavoro ha un doppio obbligo. Da un lato deve considerare il fumo passivo come possibile agente chimico-cancerogeno nei confronti dei lavoratori e quindi chi non fuma deve essere protetto da chi fuma, ai sensi proprio della 626 che prevede che debbano essere valutati tutti i rischi, ma è assodato che il fumo passivo è un rischio che può essere equiparato ad un rischio cancerogeno. Quindi devono essere messe in atto delle strategie per limitarlo.

L'altra questione riguarda la legge sul fumo per cui deve essere individuato all'interno dell'azienda un agente accertatore che faccia rispettare il divieto di fumo, dopodiché se il divieto di fumo non viene rispettato, il datore di lavoro prenderà delle misure che lui ritiene adeguate per far rispettare il divieto, oppure, come estrema soluzione, c'è quella di chiamare un ente esterno che faccia la contravvenzione prevista dalla legge per chi abbia violato il divieto di fumo. L'ente esterno può anche essere l'azienda USL, come dice una legge regionale. Comunque è in via di emanazione una nuova normativa regionale che dovrebbe chiarire esattamente chi e quando può elevare le contravvenzioni.

L'azienda USL interverrebbe solo come ente che commina una sanzione per chi non ha rispettato il divieto, su segnalazione dell'agente accertatore. Altro discorso è quello del fumo passivo dove invece si interviene come per qualsiasi altro tipo di rischio di cui il datore di lavoro deve farsi carico.

MORISI

Una ultima considerazione, perché i tempi stringono. Il problema della firma sul documento di valutazione dei rischi, visto che in entrambi gli interventi 'è stato posto questo problema.

Attraverso gli interventi della mattinata abbiamo cercato di chiarire i termini del problema, ora provo a ribadire ancora che la firma dell'RLS sul documento di valutazione dei rischi non è fondamentale. Può esserci come non esserci. Legalmente il documento è valido solo ed esclusivamente in presenza della firma del datore di lavoro.

Se l'RLS non pone la sua firma sul documento, quel documento non è sanzionabile, mentre è sanzionabile per tutti gli aspetti che il dott. Galli vi ha elencato, se è incompleto, se non prende in considerazione tutta una serie di aspetti presenti in azienda, non è coerente, non è completo, non presenta le soluzioni e se non c'è la consultazione dell'RLS.

Se il datore di lavoro non riesce a dimostrare, al di là della firma posta solo per presa visione o per ricevuta, che ha consultato l'RLS attraverso momenti reali e non formali, su questi aspetti e degli eventuali pareri dati in merito, se non è in grado cioè di dimostrare che l'RLS è stato consultato, in quel caso sì è sanzionabile, ma non la mancanza di firma; naturalmente se non è stato consultato fa bene a non firmarlo, anche se, ripeto, da un punto di vista legale il documento è valido

Spero sia chiaro il concetto, perché, a volte si fa un confusione su questo aspetto.

QUESITI

RLS CIBA

Grazie, come sempre, della possibilità di poter intervenire. Volevo, presentarvi un'esperienza che sto vivendo in azienda relativa a quelli che sono stati definiti prima i "nuovi rischi", cioè il rischio psico-sociale. In particolare la situazione di una lavoratrice, che a causa della sua salute deve essere sottoposta a tutela sanitaria.

Nel 2001 ha avuto un aneurisma cerebrale. A seguito di questa malattia, adesso ha crisi di panico e deve essere seguita quasi costantemente. L'azienda ha effettuato una cessione di un ramo dell'azienda e la lavoratrice è coinvolta in questo processo a seguito del quale, dal punto di vista di noi RLS, determina un clima non più idoneo allo svolgimento della sua mansione.

La differenza fondamentale, su cui mi sono consultato anche con il SIRS, è che la lavoratrice mantiene la sua idoneità perché essendo videoterminalista, non ha problemi di vista, non ha problemi di postura, non ha problemi di nessun tipo, per cui è riconosciuta al 100% idonea alla mansione. È l'ambiente di lavoro che non è più idoneo alle sue condizioni, perché questa situazione di possibile terziarizzazione e quindi di perdita del posto di lavoro, le provocano uno stress tale per cui ha dovuto aumentare il dosaggio farmacologico a cui viene sottoposta, seguita da questo centro di sanità mentale.

Come RLS sono stato interpellato dalla lavoratrice e mi ha chiesto se potevamo andare dal medico competente per ottenere una valutazione riguardante la sua situazione e se avesse poi rischiato una non idoneità alla sua mansione, legata all'ambiente di lavoro, rispetto alla terziarizzazione e sul suo stato di salute. Mi ha preso un po' in contropiede perché è una situazione un po' delicata.

Il medico competente, per quanto possa essere una persona professionalmente corretta e obiettiva, però è pur sempre un medico aziendale, quindi abbiamo pensato,

sempre su suggerimento del SIRS, di contattare direttamente il medico della medicina del lavoro che lavora presso lo SPSAL di Casalecchio. Questa persona è stata estremamente disponibile e sostanzialmente ci ha spiegato che il fatto di non essere collocata in un ambiente di lavoro idoneo per il suo stato di salute comunque non crea dei rischi e dei presupposti perché lei possa perdere il suo posto di lavoro a fronte di una non riconosciuta idoneità alla mansione. Quindi possiamo andare dal medico competente supportati da un referto di un medico specialista, che in particolare è il medico di sanità mentale, nel quale viene spiegato al medico competente quale è stato tutto il suo iter e le conseguenze della sua malattia.

In questo modo il medico competente ha la possibilità di dare una indicazione al datore di lavoro sul ricollocamento della persona. Magari potrebbe essere utile, tra virgolette, per chi di noi ha il duplice ruolo di RLS e RSU, per mantenere il posto di lavoro anche laddove le grandi aziende, procedono a questi interventi di terziarizzazione a spron battuto.

Attualmente la questione è ancora in ballo e non so dire come andrà a finire. Le cose che vorrei chiedere, visto che qui abbiamo persone autorevoli ed esperte, sono se effettivamente seguendo questo iter, la lavoratrice è effettivamente tutelata e, visto che non sono riuscito ad avere un riscontro in merito all'esistenza di una normativa specifica, chiedo se esiste una normativa specifica per questi casi, oppure se effettivamente è sufficiente fare affidamento sul referto del medico specialista.

Infine chiedo se un'eventuale prescrizione del medico competente metta a rischio il mantenimento del posto di lavoro e con un ricorso presentato evidentemente entro i 30 giorni, si possa fare affidamento su una struttura terza, chiamiamola così, che possa garantire il mantenimento del posto di lavoro della lavoratrice.

Grazie.

RLS SYNDIAL

Vi faccio perdere un minuto con una domanda abbastanza secca. L'RLS è parte integrante dell'RSU altrimenti cade tutta l'impalcatura, ma cosa succede se anche l'RSPP è membro della RSU e non recepisce nel DVR quello che il suo amico-compagno di RSU gli ha segnalato come effettivo problema?

E cosa succede se i problemi che l'RLS solleva, riguardano proprio il suo lavoro, che quindi dovrebbe conoscere molto bene? Se può sbagliare nei vari settori della sua azienda o potrebbe non conoscere perfettamente aspetti del lavoro di altri, almeno sul suo lavoro dovrebbe essere competente. Quindi se l'RSPP, ti chiede nell'ambito della consultazione sul DVR, "Dammi le tue annotazioni rispetto alla situazione dell'azienda, che cosa è secondo te che dobbiamo inserire nel DVR?", l'RLS glielo comunica, ma poi alcune specificità che riguardano proprio il lavoro dell'RLS, non vengono inserite nel DVR?

Il problema è che questo tipo di intervento rischia di scatenare diatribe tra le organizzazioni sindacali all'interno dell'RSU e si corre il rischio di non affrontare i problemi che riguardano i rischi.

C'è compatibilità tra la presenza in RSU e l'RSPP? Questa è la domanda.

RLS TRELLE

Io chiedevo una cosa sola, visto che la figura dell'RLS è una figura di cui stiamo parlando da qualche ora, credo che ci voglia una obbligatorietà da parte del datore di lavoro di consultazione dell'RLS, ma dalla parte opposta, credo che ci vogliano più informazioni per gli RLS e quindi corsi di aggiornamento fatti più frequentemente.

Visto che è una materia così sensibile, non credo che tutti quanti siano informati, sotto tutti gli aspetti, dei vari problemi che ci possono essere in azienda.

GALLI

Il medico competente non è scontato che cambi il giudizio sullo stato di salute della lavoratrice, e quindi tenete presente che tutte le volte che c'è un giudizio di idoneità da parte del medico competente, indipendentemente dal ricorso, è chiaro che qualche problema può esserci, in caso di non idoneità.

Poi l'azienda naturalmente deve fare di tutto per trovare delle sistemazioni, come tutti immagino sappiate.

L'ultima sottolineatura sul discorso dell'aggiornamento che è venuto fuori anche prima, il fatto cioè che l'RLS fa fatica ad entrare nel merito tecnico dei problemi e quindi il confronto tecnico tra l'RLS e l'RSPP, è un confronto molto difficile.

Questo è inevitabile, nel senso che comunque l'RLS sarà sempre un po' più debole del consulente che spesso ha dei titoli di studio ed una esperienza specifica, se non altro perché fa quel mestiere e invece l'RLS no. Vi ricordo però che nell'ambito dell'attività istituzionale di assistenza degli SPSAL, potete rivolgervi tranquillamente al Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, anche semplicemente per chiedere un chiarimento su qualcosa che non avete compreso del documento, un chiarimento tecnico, capire cosa significa quel determinato passaggio.

E questa è sicuramente un strada che, a mio avviso, è assolutamente da percorrere perché, da un lato evita il degenerarsi delle relazioni all'interno dell'azienda su questioni che comunque dal punto di vista tecnico non saranno mai completamente sanate, se non c'è un buon rapporto all'interno dell'azienda, e dall'altro è un atteggiamento, secondo me corretto, che fa sì che comunque l'RLS si rivolga per assistenza all'organo di vigilanza pur mantenendo sempre la priorità legata al buon funzionamento del processo di prevenzione all'interno dell'azienda.

Quindi l'organo di vigilanza interviene consigliando e dando assistenza, prima ancora che facendo la vigilanza vera e propria, che deve essere riservata ai casi nei quali ormai la situazione è degenerata e quindi non c'è più rapporto tra l'RLS e il proprio datore di lavoro.

MORISI

Per concludere volevo estendere l'invito del Dott. Gall; visto che molte delle tematiche uscite dal dibattito, sono materia anche per il SIRS, nel senso che potete trovare risposte anche presso il SIRS e quindi non abbiate timore di farci domande

Volevo solo chiudere tornando al discorso di Andreolini, il discorso su RSPP ed RSU. Giustamente Leopoldo ha detto che non c'è nessuna incompatibilità tra questi due ruoli, ma se in azienda c'è conflittualità, significa che qualcuno strumentalizza il proprio ruolo, visto che la legge definisce chiaramente i ruoli dell'uno o dell'altro.

Non è quindi un problema di essere iscritto o meno all'RSU, che non c'entra assolutamente niente, il problema è se uno ha capito effettivamente il suo ruolo e sa fare bene il suo lavoro.

Quindi non è assolutamente un discorso di incompatibilità o meno, si tratta solo di essere intelligenti o riuscire a fare il proprio lavoro in base ai compiti istituzionali che la legge assegna ai due ruoli.

Grazie di tutto e arrivederci.